

RAPPORT COMPLET DU PROJET DE MENTORAT D'ENTRAÎNEURS NOUVELLEMENT ARRIVÉS

Août 2024

Financé par:

Canada





“ Le programme est très pertinent, car il ouvre de grandes portes pour entrer dans le monde du sport.”

*Mentoré,
projet de mentorat d'entraîneurs
nouvellement arrivé*

“ J'ai été encadré par un formidable mentor. L'expérience est inestimable.”

*Mentoré,
projet de mentorat d'entraîneurs
nouvellement arrivé*

“ La grande expertise et le soutien de mon mentor m'ont été très précieux et ont nourri un lien personnel fort qui me motive à réaliser des progrès tangibles tout en m'inspirant de sa passion et de son dévouement.”

*Mentorée,
projet de mentorat d'entraîneurs
nouvellement arrivé*

Table des matières

| | | | |
|---|----|---|----|
| Table des matières | 1 | Conclusion | 13 |
| Résumé | 1 | Recommandations | 14 |
| Introduction | 2 | Remerciements | 16 |
| Contexte | 2 | Annexe A : Parcours des mentorés du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés | 17 |
| Grandes lignes du projet | 3 | Annexe B : Après la participation au projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés | 19 |
| Objectif | 3 | Appendix C : Abandons du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés | 19 |
| Mise en œuvre du projet | 4 | Ouvrages cités | 20 |
| Participants au projet | 4 | Liens | 20 |
| Modèle de projet | 5 | | |
| Activités liées au projet | 6 | | |
| Certification | 7 | | |
| Bilan | 8 | | |
| Évaluation du projet | 9 | | |
| Étude sur les entraîneurs nouvellement arrivé | 9 | | |
| Rapport d'évaluation du projet de mentorat | 10 | | |



Résumé

Le présent rapport porte sur le projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés, issu de la collaboration entre l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et l'organisme albertain Action for Healthy Communities Society (AHC). Cette démarche soutient les nouveaux arrivants au Canada qui tentent d'intégrer le système sportif canadien par l'entremise d'un projet de mentorat.

Le projet a été mis à l'essai sur une période de six mois, de février à août 2024, à Edmonton, en Alberta. Inspiré du modèle de mentorat d'entraîneurs de l'ACE, il a permis à six personnes nouvellement arrivées au Canada d'être jumelées à des entraîneurs expérimentés dans leur sport. Des entraîneurs canadiens chevronnés ont accompagné les mentorés tout au long du processus d'obtention de leur certification et d'acclimatation au milieu, à la culture, aux règlements et aux normes du sport. Sur les six nouveaux arrivants au Canada participant au projet, seulement quatre ont obtenu leur certification. Par ailleurs, le programme a fait

l'objet d'une recherche approfondie, présentée dans un autre document. Dans le présent rapport, nous fournissons de l'information sur l'ensemble du projet, la structure et l'évaluation de l'expérience et de la progression des mentorés et mentors.

À la lumière des résultats, on peut conclure que le projet de mentorat a permis aux participants de considérablement améliorer leur compréhension de la scène sportive canadienne, en plus de renforcer leurs compétences en coaching et leur confiance personnelle pour poursuivre leur carrière d'entraîneur.

Ce constat met de l'avant l'importance des projets de mentorat adaptés aux défis particuliers rencontrés par les entraîneurs nouvellement arrivés. Le rapport se conclut par des recommandations pour augmenter la portée du projet et lancer des projets similaires à la grandeur du pays afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le coaching.

Introduction

Contexte

L'AHC est un organisme sans but lucratif qui se consacre au soutien des communautés dignes d'équité, dont les immigrants et les groupes racisés. Notre mission est de promouvoir l'inclusion et l'équité en répondant aux besoins de ces communautés au moyen de programmes, de projets et de services spécialisés. Nous ciblons fréquemment des domaines où des obstacles nuisent à la participation équitable des communautés mal desservies, notamment les sports. En mettant tout en œuvre pour relever de tels défis, nous espérons offrir plus d'avenues inclusives et accessibles aux nouveaux arrivants au Canada.

Le projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés a été conçu pour remédier à la sous-représentation persistante des nouveaux arrivants racisés dans les rôles de leadership au sein du système canadien de formation des entraîneurs. Des tentatives de promotion de la diversité et l'inclusion ont déjà vu le jour, mais peu ciblaient directement les

obstacles uniques auxquels font face les nouveaux arrivants au Canada.

L'histoire du système sportif canadien met en lumière des problèmes persistants de diversité et d'inclusion, notamment dans le coaching et le leadership. D'après un rapport de 2024 de Statistique Canada sur le racisme dans le sport, près d'une personne sur cinq a déclaré avoir été témoin d'une situation de discrimination dans le sport. Le rapport indique cependant qu'environ 32 % des personnes ne signalent jamais les incidents de discrimination qu'elles subissent ou dont elles sont témoins (Statistics Canada, 2024). Consciente du problème, l'AHC a lancé le projet PASS (Participation aux arts, aux sports et à la société) visant à cerner les obstacles à la participation sportive des jeunes nouveaux arrivants racisés et à accroître la diversité au sein de la communauté sportive. Une telle démarche comprenait des consultations communautaires, des séances d'information, des ateliers, des forums d'action collective et d'autres activités destinées à promouvoir la sensibilisation et à fournir des ressources pour favoriser la participation des communautés mal desservies dans le sport. Malgré tout, les nouveaux arrivants au Canada, en particulier ceux issus des

communautés racisées, se heurtent encore à des obstacles majeurs, dont : les divergences culturelles et linguistiques, la méconnaissance du cadre sportif canadien, l'accès restreint aux réseaux professionnels et aux possibilités de mentorat. Ces difficultés nuisent à leur capacité à s'intégrer et à progresser efficacement dans leur carrière d'entraîneur.

Les conclusions et les recommandations du rapport d'impact et de recherche du projet PASS ont mis en évidence l'importance du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. Elles soulignaient entre autres le besoin d'améliorer la représentation de la diversité au sein du système sportif canadien (Action for Healthy Communities, 2023) (Abdykadyrova, Kono, & Mirzaalian, 2023). Pour combler le manque de diversité dans le coaching, le projet a été mis sur pied pour offrir un accompagnement ciblé sous forme de mentorat structuré, en jumelant entraîneurs expérimentés et entraîneurs nouvellement arrivés. L'objectif est d'aider les nouveaux arrivants à comprendre le système sportif canadien, à s'y retrouver dans le processus de certification et à renforcer leur confiance et leurs compétences en coaching. Le projet vise ainsi à créer une communauté d'entraîneurs plus inclusive

et diversifiée au Canada, ce qui améliorera le milieu sportif dans son ensemble.

Le rapport s'attarde sur les éléments qui ont conduit au projet actuel, évalue l'efficacité du projet de mentorat et propose des recommandations pour les démarches futures visant à soutenir les entraîneurs nouvellement arrivés

Grandes lignes du projet

Le projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés a été lancé en février 2024 à Edmonton comme programme pilote destiné à faciliter l'intégration de ces entraîneurs dans le système sportif canadien. Six mentorés, tous de nouveaux arrivants au Canada, ont été jumelés à six mentors locaux expérimentés pour les guider dans les démarches de l'obtention des certifications d'entraîneur et de l'intégration dans le milieu sportif canadien. Malgré quelques difficultés, notamment le départ prématuré de deux participants, les

quatre autres mentorés ont terminé le programme avec succès, acquérant des compétences, des connaissances et des certifications précieuses. Les mentorés ont tous reçu un soutien financier adapté, dont 1 000 dollars pour la certification d'entraîneur et 700 dollars d'honoraires, ce qui leur a permis de disposer des ressources nécessaires pour s'engager pleinement dans le programme. Le programme était plus qu'un simple projet de mentorat; il s'agissait d'une démarche exhaustive visant à ce que les entraîneurs nouvellement arrivés aient les outils, les réseaux et la confiance nécessaires pour s'épanouir dans le paysage sportif canadien.

Objectif

Le projet de mentorat est né du constat que des barrières systémiques empêchent les nouveaux arrivants racisés d'entrer et de progresser dans le système de formation des entraîneurs. Les obstacles créent de grandes disparités dans les possibilités offertes aux entraîneurs nouvellement arrivés en entravant leur capacité à obtenir une certification, à comprendre les particularités du milieu sportif canadien et à s'intégrer efficacement dans des rôles d'entraîneurs.

Le projet a été stratégiquement conçu pour fournir un soutien ciblé par du mentorat structuré, en jumelant les nouveaux entraîneurs à des professionnels expérimentés offrant idées et conseils précieux. L'approche visait à faciliter la transition des nouveaux arrivants dans le domaine du coaching, en offrant le soutien nécessaire obtenir leur certification d'entraîneur et acquérir une meilleure compréhension des pratiques et des normes locales.

De plus, elle avait pour objectif d'élaborer des recommandations concrètes grâce au volet recherche, en mettant l'accent sur la détection et l'analyse des obstacles spécifiques rencontrés par les nouveaux arrivants dans le domaine du coaching. En documentant les défis et en évaluant l'efficacité du mentorat, le projet oriente les initiatives futures et améliore le processus global d'intégration des entraîneurs nouvellement arrivés. Par essence, il a été conçu non seulement pour soutenir personnellement les entraîneurs, mais aussi pour s'attaquer à des problèmes systémiques plus larges au sein de la communauté sportive canadienne, dans le but de favoriser un environnement de coaching plus inclusif et plus diversifié.

Mise en œuvre du projet

Participants au projet

Recrutement. Le recrutement de mentorés de différents niveaux et de mentors locaux expérimentés a été une étape initiale cruciale. L'AHC a approché des partenaires du projet PASS, des organismes communautaires et des réseaux sportifs afin de trouver les participants potentiels. Une fois sélectionnés, mentors et mentorés ont suivi des séances de formation rigoureuses afin de bien connaître l'objectif et la portée du projet, de se préparer et d'entamer le projet avec confiance.

Mentorés. Le projet de mentorat a accueilli six mentorés motivés, tous de nouveaux arrivants de première génération au Canada, et animés d'une profonde passion pour l'avancement de leur carrière sportive. Âgés de 15 à 31 ans, ils nourrissent une aspiration commune : continuer à travailler dans le sport qu'ils aiment et, ultimement, accéder à des postes de

leadership. Leurs différentes motivations reflètent un engagement fort en faveur de leur développement personnel et professionnel. Par exemple, un mentoré en canoë-kayak a ainsi exprimé son enthousiasme : *«Lorsque mon entraîneur m'a appris que j'avais la possibilité de participer au programme, j'ai immédiatement sauté sur l'occasion, car je rêve de devenir entraîneur»*. Ce sentiment se reflétait également chez d'autres personnes qui ont apprécié l'aspect communication du programme, estimant qu'il était facile d'avoir des conversations, d'établir des relations avec leur mentor et d'acquérir des connaissances précieuses.

Mentors. Nous avons eu la chance d'avoir quatre mentors dévoués, tous basés à Edmonton. Ils sont profondément passionnés par leur sport respectif, en plus d'être déterminés à épauler la prochaine génération. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait choisi de devenir mentor, Zak a mentionné qu'il a toujours voulu aider les entraîneurs à atteindre leur meilleur niveau. Il a lui-même vécu ce cheminement lorsqu'il est arrivé au pays et pense que d'autres peuvent réussir tout comme lui.

Les mentors du projet ont abordé leur rôle avec un sérieux et un dévouement qui ont grandement profité

à leurs apprentis. Ils ont reconnu la pertinence de ce travail pour l'ensemble de la communauté sportive et ont compris les obstacles que les nouveaux arrivants rencontrent souvent lorsqu'ils tentent de progresser dans le coaching. Interrogé sur l'importance d'un tel projet, Zak a précisé : *«C'est la première étape pour attirer plus d'entraîneurs nouvellement arrivés... Sans des projets comme celui-ci, il serait difficile d'intégrer de nouveaux entraîneurs dans le système.»*

Niveaux. Les participants au programme ont été classés en trois catégories différentes. Cette structure garantissait que les mentorés étaient associés aux bons mentors, favorisant ainsi un jumelage efficace et permettant de suivre leurs progrès dans leur cheminement sportif ou d'entraîneur. Voici les catégories de mentorés:

- **Niveau 1 :** Entraîneurs de niveau récréatif : Athlètes ayant participé à des programmes de sports organisés à un niveau récréatif et souhaitant passer à l'étape suivante en devenant entraîneurs. Il s'agit d'entraîneurs qui entraînent et guident des athlètes participant à des activités sportives communautaires de niveau amateur, mettant l'accent sur le développement

des habiletés, le plaisir et la participation plutôt que sur le succès en compétition.

- **Niveau 2** : Athlètes visant une carrière d'entraîneur : Athlètes du secondaire ou postsecondaire et nouveaux arrivants de première génération ayant peu ou pas d'expérience en coaching dans des sports de compétition, mais connaissant le système sportif. Il s'agit de personnes qui participent à des sports organisés à un niveau impliquant des compétitions et des entraînements réguliers, et qui recherchent activement des possibilités d'entraîner dans le futur.
- **Niveau 3** : Entraîneurs étrangers expérimentés ou entraîneurs de haute performance : Personnes qui ont été entraîneurs de niveau intermédiaire ou de haut niveau dans leur pays d'origine et qui sont des entraîneurs certifiés du système sportif canadien, mais qui se heurtent toujours à des obstacles. Ils entraînent et encadrent activement des athlètes dans le cadre de compétitions organisées de haute performance.

Modèle de projet

Adaptation du modèle de mentorat d'entraîneures. Le projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés a été inspiré du modèle de mentorat des entraîneures de l'ACE. Cependant, une partie du contenu a été modifiée et adaptée par l'AHC en fonction de son expérience de travail avec les nouveaux arrivants au Canada. Les ajustements ont permis de rendre le matériel plus pertinent et utile aux mentorés nouveaux arrivants et aux mentors. Il s'agissait notamment de modifier le langage du guide pour qu'il s'adresse aux personnes de tout genre et d'ajouter des sections destinées aux nouveaux arrivants au Canada. Nous avons également créé des feuilles de travail et des programmes pour les mentors et les mentorés afin de les aider à progresser dans le guide et d'assurer des réunions structurées. Nous avons encouragé les mentors à accompagner leurs mentorés de la manière qui leur convenait le mieux. Les ressources ont permis de fournir un soutien et des conseils structurés tout en offrant une certaine flexibilité tout au long du mentorat.





Modèle de mentorat individuel. Le programme utilise un modèle de mentorat individuel spécialement conçu pour soutenir et outiller les entraîneurs nouvellement arrivés dans leur cheminement dans le système sportif canadien. Une telle approche individualisée a permis une orientation sur mesure, de sorte que les mentorés ont reçu un soutien personnalisé pour relever leurs défis et objectifs uniques. Le mentorat individuel favorise une solide relation de confiance entre le mentor et le mentoré, créant un espace sûr pour une communication ouverte, le développement des compétences et la confiance en soi. Le modèle se révèle particulièrement bénéfique pour les entraîneurs nouvellement arrivés, car il leur procure un soutien ciblé et un accompagnement adapté aux particularités culturelles, nécessaires pour surmonter les barrières systémiques et bien s'intégrer dans la communauté sportive.

Activités liées au projet

Orientation pour les mentors et les mentorés. Le projet a débuté par une séance d'orientation menée par le personnel de l'AHC, qui a permis aux mentorés de bien comprendre les ressources et les objectifs.

La première rencontre a également été l'occasion pour les mentorés de se rencontrer, renforçant un sentiment de communauté et d'objectif commun alors qu'ils se lançaient dans leur expérience de mentorat. L'orientation des mentorés a eu lieu avant le début du projet. L'AHC a tenu cette réunion en personne dans ses locaux. La séance initiale était essentielle pour s'assurer que les mentorés commencent le programme avec le bon état d'esprit, prendre en compte leurs besoins et leurs attentes et jeter les bases de leur réussite. Nous avons insisté sur l'importance de bien expliquer aux mentorés à quoi ils peuvent s'attendre du projet. Au cours de la même période, les mentors ont participé à une séance d'orientation virtuelle en raison de contraintes de calendrier. Nous y avons passé en revue l'objectif du projet, l'échéancier, les attentes, les stratégies pour un mentorat efficace ainsi que les obstacles courants que les nouveaux arrivants peuvent rencontrer lors de leur intégration dans le système sportif. Nous avons estimé qu'il était essentiel de rencontrer les mentors afin de créer un sentiment de communauté, de clarifier les objectifs du programme et de s'assurer qu'ils étaient bien outillés pour accompagner leurs mentorés tout au long du mentorat.

Rencontres mentor-mentoré. Les rencontres mentor-mentoré ont été soigneusement structurées pour favoriser un partenariat solide et productif. Elles ont été conçues pour soutenir le développement personnel et professionnel des participants en leur offrant une plateforme pour approfondir le matériel couvert par le guide. Il a été jugé essentiel que les mentorés passent en revue le guide de manière autonome et qu'ils en discutent avec leurs mentors. Cette approche collaborative a permis aux mentorés de mieux comprendre le contenu, d'appliquer les concepts à leur propre style de coaching et d'affiner leur philosophie d'entraîneur. La majorité des rencontres ont eu lieu toutes les deux semaines en ligne par Google Meet, ce qui a permis d'assurer une communication régulière et accessible. Les mentors et les mentorés y ont examiné les sections clés du guide de mentorat, qui couvrent un large éventail de sujets dont le développement d'une philosophie d'entraîneur, la motivation personnelle et celle de l'athlète et la détermination d'objectifs. Les discussions ont permis aux mentorés de poser des questions sur leurs progrès, de demander des conseils sur l'approche du système de formation des entraîneurs et d'explorer les possibilités de croissance dans leur sport.

L'objectif déterminé pour les paires mentor-mentoré était de se rencontrer au moins 5 à 7 fois pendant le projet, et toutes l'ont atteint. Cette interaction constante a permis d'instaurer la confiance, de favoriser une communication ouverte et de s'assurer que les mentorés bénéficiaient d'un encadrement adéquat pour progresser dans leur parcours de coaching.

Certification

Tous les mentors sont certifiés par le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) de l'ACE, ce qui a été un atout considérable pour le projet. Leur certification et leur expertise ont été très précieuses pour faciliter le processus souvent complexe du choix des cours du PNCE qui conviennent à chaque mentoré. La démarche était difficile en raison des différentes plateformes et ressources disponibles pour les différents sports, où les détails sur le coaching et la certification peuvent être vastes ou difficiles à comprendre.

Les mentors ont offert des conseils judicieux pour trouver de l'information précise sur la certification

et recommandé des personnes-ressources pour un soutien supplémentaire au besoin. Leur expérience et leurs connaissances ont permis d'atténuer les difficultés rencontrées par les mentorés pour comprendre le système de certification des entraîneurs et y cheminer

Bilan

L'activité de clôture a été un succès, rassemblant tous les mentorés et tous les mentors sauf un. L'événement a été l'occasion de réseauter et de discuter d'éventuels débouchés. Les mentorés et les mentors ont fait part de leurs expériences en soulignant l'importance du projet et combien le mentorat les a fait grandir. De plus, nous avons enregistré des témoignages vidéo où les mentorés racontent leur expérience personnelle et leur croissance. Une personne a même offert des fleurs à son mentor en signe de remerciement, un moment touchant de l'événement.

L'objectif principal était de réunir tous les participants pour qu'ils réfléchissent à leur parcours. Ils ont discuté des obstacles rencontrés au cours du projet et ont réfléchi à des idées pour surmonter ces défis. Nous avons également cherché à obtenir des commentaires sur la réalisation du projet afin de cibler les domaines à améliorer et d'enrichir l'expérience des futurs participants. L'activité s'est achevée dans une ambiance festive, avec bouchées et musique, ce qui a favorisé un sentiment de communauté et d'accomplissement chez les participants.



Participants du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés et employés de Action for Healthy Communities.

Évaluation du projet

L'évaluation du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés comprend deux volets :

1. La recherche sur les entraîneurs nouvellement arrivés menée par AuthentiQ Research, un cabinet-conseil, afin d'évaluer l'efficacité du projet en se penchant sur les défis et les facteurs facilitant l'intégration des nouveaux arrivants dans le système sportif canadien en tant qu'entraîneurs.

2. L'évaluation du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. pour évaluer la qualité du projet pilote. Elle a été réalisée par l'AHC de concert avec AuthentiQ Research.

Étude sur les entraîneurs nouvellement arrivé

Collecte de données et méthodologie

L'étude a utilisé une approche qualitative interprétative basée sur onze entrevues de fond semi-structurées menées auprès des participants admissibles de dix pays différents (Îles Vierges britanniques, Sierra Leone, Maroc, Tunisie, Ouganda, Italie, Bosnie, Ukraine, Kirghizstan et Népal), représentant six sports, à savoir le basketball, la natation, le soccer, la planche à neige, la gymnastique et le canoë-kayak. Pour obtenir des résultats complets, nous avons décidé de cibler des groupes plus larges, soit les trois niveaux suivants de participants nouvellement arrivés : les entraîneurs de haute performance, les athlètes visant une carrière d'entraîneur et les entraîneurs de niveau récréatif.

Conclusions

L'étude cherchait à explorer les thèmes clés essentiels à la compréhension de l'intégration des entraîneurs nouvellement arrivés dans le système sportif canadien, en mettant de l'avant à la fois les défis et les possibilités d'amélioration. Les résultats soulignent

la nécessité d'interventions ciblées pour améliorer la diversité, l'inclusion et le soutien au sein de la communauté sportive.

Obstacles à l'intégration : Les participants ont pointé plusieurs obstacles qui ont entravé leur intégration dans le système sportif canadien. Il s'agit notamment des politiques organisationnelles, qui nuisent à l'avancement de la carrière, et des défis liés à la transition de la certification à l'emploi. D'ailleurs, ils ont éprouvé des difficultés à s'adapter aux divers styles et approches de coaching propres au Canada, et l'influence des expériences des cadres sur le développement et la reconnaissance des entraîneurs a été un frein supplémentaire. Les barrières sociales dans les sports de loisirs, les contraintes de temps, l'attitude des parents à l'égard du sport, les barrières linguistiques dans les milieux compétitifs et les particularités de la communication au Canada ont également été soulignées comme des défis importants.

Stratégies d'adaptation : Les participants ont ciblé l'adoption d'un style de coaching unique comme une stratégie d'adaptation clé pour s'intégrer dans le système sportif. Ils ont souligné qu'une éthique de travail exceptionnelle et un investissement à

l'égard du perfectionnement professionnel continu étaient essentiels pour surmonter les obstacles auxquels ils étaient confrontés au sein du système sportif canadien.

Systemes de soutien et facteurs facilitants : Les personnes interrogées ont indiqué que divers systèmes de soutien et facteurs facilitants ont été essentiels à leur intégration dans le système sportif. Il s'agit notamment des webinaires et des ressources de formation en ligne, des programmes mis en place par les organismes de gouvernance du sport, du soutien financier indirect, des ressources communautaires, des réseaux de soutien social et communautaire et des réseaux personnels d'intégration des athlètes.

Perception de la diversité et de l'inclusion : Les participants se sont dits préoccupés par le manque de diversité et d'inclusion dans les hautes sphères du système sportif canadien. Ils ont évoqué les défis auxquels les immigrants sont confrontés et ont insisté sur la nécessité d'une plus grande représentation dans les rôles de leadership afin de favoriser un environnement plus équitable et plus inclusif.

Expériences vécues de discrimination et de préjugés : Des cas de racisme passif-agressif et de microagressions ont été signalés par les personnes interrogées, en particulier en milieu récréatif. De telles expériences soulignent l'importance de mieux sensibiliser les gens et d'adopter des mesures proactives pour remédier à ces enjeux au sein du système sportif.

Changements suggérés : Les participants ont formulé plusieurs recommandations pour améliorer l'inclusion et le soutien offert aux entraîneurs et athlètes visant une carrière d'entraîneurs nouvellement arrivés. Ils ont notamment suggéré d'améliorer le dialogue avec les dirigeants, de réduire les obstacles grâce à un appui financier et à des activités éducatives, d'élaborer des programmes ciblés pour les athlètes visant une carrière d'entraîneur nouvellement arrivés et de créer des associations vouées à leur intégration et de leur développement au sein du système sportif canadien.

Les résultats de l'étude menée par AuthentiQ Research sont essentiels à l'élaboration de politiques et de pratiques aux différents niveaux des organismes sportifs au Canada, dont les ONS, les OPS et les clubs sportifs, afin de créer un environnement accueillant et équitable pour tous les participants, notamment

les entraîneurs nouvellement arrivés. Cette recherche offre un riche aperçu des expériences des entraîneurs nouvellement arrivés au sein du système sportif canadien, révélant à la fois des défis et des possibilités d'amélioration. Les conclusions soulignent l'importance d'interventions ciblées pour promouvoir une plus grande diversité, l'inclusion et le soutien au sein de la communauté sportive. Le constat est essentiel pour orienter les politiques et les pratiques à tous les niveaux des organismes sportifs au Canada, dans le but de créer un environnement plus inclusif et équitable pour tous les participants, dont les entraîneurs et athlètes visant une carrière d'entraîneur nouvellement arrivés. Les résultats plus détaillés de l'étude se trouvent à l'annexe C.

Rapport d'évaluation du projet de mentorat

Le rapport d'évaluation visait à déterminer si le projet avait atteint les résultats escomptés et aidé les mentorés dans leur intégration au système sportif canadien. Nous voulions également cibler les moyens pour que le système sportif canadien soutienne et accueille les nouveaux arrivants dans le coaching

Collecte de données et méthodologie

Pour évaluer l'efficacité du projet pilote, AuthentiQ Research et le personnel de l'AHC ont recueilli des données par différentes méthodes. En somme, nous avons utilisé une méthodologie de recherche qualitative. Les données recueillies ont été étudiées au moyen d'une analyse thématique par codage et agrégation par catégorie. AuthentiQ Research a interrogé deux mentors du projet et quatre mentorés (trois athlètes visant une carrière d'entraîneur et un entraîneur de niveau récréatif). L'équipe de l'AHC a colligé des données basées sur des observations, des sondages avant et après le projet, et des entretiens en personne lors de l'orientation et l'activité de clôture. Un sondage préliminaire a permis de cerner les attentes des participants, leur niveau d'engagement et leurs progrès tout au long du projet. Neuf participants (mentors et mentorés) y ont répondu. Les observations de l'équipe pendant toute la durée du projet, lors de conversations et de rencontres avec les mentorés et les mentors, ont permis d'obtenir des renseignements supplémentaires et de confirmer les résultats des entrevues de fond. Quatre mentorés et deux mentors ont répondu au sondage après le projet. Les données de deux sondages ont été recoupées aux données des

entrevues de fond, augmentant ainsi la fiabilité et la validité des données recueillies tout au long du projet.

Conclusions

Le projet de mentorat a considérablement amélioré les connaissances de tous les participants sur les systèmes sportifs canadiens, en affinant et en redéfinissant les compétences, en renforçant la confiance en soi dans la poursuite d'une carrière d'entraîneur et en assurant un soutien continu de la part des mentors. Tant les mentors que les mentorés ont souligné que le projet offrait un système de soutien précieux pour créer un sentiment de communauté, acquérir un point de vue différent grâce au coaching, intégrer le patrimoine culturel et les sports dans le mentorat, acquérir des habiletés en coaching et mettre en relation les nouveaux arrivants de différents sports et horizons. Le projet a eu de nombreux résultats significatifs :

Expérience en personne. Le projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés se démarque en proposant des expériences de mentorat « en personne ». Les mentorés et les mentors ont tous apprécié les rencontres et les conversations en personne. Les mentorés ont en effet eu l'occasion d'observer leur mentor et d'apprendre à ses côtés. Ils ont profité de la dimension



locale du projet, qui a permis un accès plus facile à des programmes sportifs spécifiques et à un soutien personnalisé. Les participants ont particulièrement apprécié les interactions en personne pendant le mentorat, comme le souligne un mentoré : « *Les rencontres en personne ont changé la donne. J'ai pu assister à un de ses entraînements et observer comment elle dirigeait une séance, la préparait et l'expliquait aux joueurs.* » En plus de placer les mentorés aux premières loges pour observer et apprendre, de telles rencontres ont renforcé leurs liens avec leurs mentors, améliorant ainsi leur expérience globale du programme.

Sentiment d'appartenance et de communauté. Un participant a souligné que le projet lui a permis de connaître l'expérience des autres, ce qui a favorisé un sentiment de communauté et de solidarité. Il a réalisé qu'il n'était pas seul dans son parcours en entendant parler des défis et des réussites des autres nouveaux arrivants. Cette vision commune et ce soutien mutuel ont permis d'atténuer le sentiment d'isolement en plus de donner lieu à des idées et des stratégies pour s'intégrer au système sportif canadien. Il a d'ailleurs reconnu que le programme lui avait permis de renforcer sa confiance ainsi que sa volonté à poursuivre une carrière au Canada.

Différentes perspectives grâce au coaching. Un autre constat a été l'impact transformateur de voir le sport du point de vue de l'entraîneur plutôt que de celui de l'athlète. Ce changement de perspective a été décrit comme éclairant et a permis de mieux comprendre les aspects administratifs du coaching et l'évolution d'un entraîneur. Il note également qu'un point de vue plus large lui permet de mieux comprendre les complexités du coaching en plus d'accentuer l'importance du mentorat pour relever les nouveaux défis. Grâce à sa participation au programme, il a acquis des connaissances précieuses sur la dynamique d'équipe, les méthodologies d'entraînement et les subtilités de la promotion de la croissance des athlètes, qui sont souvent négligés lorsqu'on ne participe qu'en tant qu'athlète.

Intégration du sport et du patrimoine culturel. Les participants ont souligné que la présence de mentors de diverses cultures était un aspect unique du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. Une participante a expliqué que le programme avait dépassé ses attentes parce que son mentor, une personne autochtone, avait habilement intégré des éléments sportifs et culturels autochtones dans le mentorat. En plus d'enrichir sa compréhension

du coaching, cette approche unique lui a fourni de précieux repères sur l'importance de la diversité culturelle dans les sports. Elle a notamment apprécié la façon dont l'expertise sportive et les connaissances culturelles de son mentor ont favorisé une expérience de coaching plus holistique et inclusive, soulignant l'importance de la représentation et de la compétence culturelle dans les programmes de mentorat.

Apprendre à entraîner des enfants nouvellement arrivés. Au cours du projet, l'AHC a embauché l'un des mentorés en tant qu'entraîneur pour le programme de soccer parascolaire. Il a été jumelé à un mentor qui a fondé une académie de soccer spécifiquement pour les nouveaux arrivants racisés au Canada. Il s'est dit satisfait du programme, qui lui a permis de mettre en pratique ses acquis, améliorant ainsi sa compréhension des techniques de coaching pour les enfants nouvellement arrivés. Il a souligné qu'il avait cultivé des connaissances sur les aspects fondamentaux et plus nuancés du coaching auprès de jeunes nouveaux arrivants, éléments inconnus de sa part auparavant. Il a d'ailleurs précisé qu'il avait appris des stratégies pour motiver efficacement les jeunes athlètes, un ensemble de compétences cruciales pour susciter l'enthousiasme et la participation des enfants



dans le sport. Il juge que ces nouvelles connaissances et expériences pratiques lui sont essentielles pour façonner son approche comme entraîneur et souligne l'importance de la patience, de la créativité et des techniques de motivation adaptées aux besoins de développement des jeunes athlètes.

Créer des liens entre nouveaux arrivants de différents sports et horizons. Un mentor a exprimé sa gratitude à l'égard du programme et a noté qu'il favorise l'établissement de liens précieux entre les nouveaux arrivants issus de milieux sportifs et culturels différents. Cet aspect a été particulièrement bénéfique, car il a nourri un sentiment de communauté et de collaboration entre des participants qui n'auraient peut-être pas interagi autrement. Les mentors ont indiqué que de tels liens enrichissent leurs propres pratiques de coaching en les exposant à de nouvelles perspectives et méthodes issues d'autres sports et d'autres cultures. Par ailleurs, ce même participant a décrit comment le programme a servi de plateforme pour l'échange d'expériences et de stratégies dans les différentes disciplines, conduisant à une compréhension plus profonde des principes et des méthodes de coaching.

Le rapport d'évaluation confirme l'efficacité du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. Les commentaires positifs sur le projet pilote suggèrent qu'il peut être reproduit partout au Canada afin d'offrir aux nouveaux arrivants de divers pays la possibilité de se familiariser avec le système sportif canadien et de se former pour devenir entraîneur au pays.

Conclusion

Le projet représente un jalon important dans le soutien apporté aux nouveaux arrivants au Canada dans le domaine du coaching. En abordant des défis uniques et en offrant un soutien adapté, il a contribué à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de la communauté des entraîneurs sportifs canadiens. Parmi les actions qui ont contribué à l'obtention de ces résultats, citons la formation initiale dispensée par l'AHC, qui a fourni aux mentorés des connaissances et des outils essentiels pour s'orienter dans le système sportif canadien. Le projet a également favorisé la

création de liens précieux entre les nouveaux arrivants et les entraîneurs locaux expérimentés et appuyé ainsi la transmission de connaissances et le développement de réseaux essentiels. Par ailleurs, l'approche du programme reposait sur la compréhension et l'élimination des obstacles systémiques, comme la reconnaissance des compétences et les différences culturelles, et a permis aux participants de poursuivre avec assurance une carrière d'entraîneur au Canada. Mettre tout en œuvre pour étendre et améliorer les projets de ce type sera crucial pour faire progresser un système sportif plus inclusif et plus diversifié au pays.

Recommandations

Pour conclure le projet de cinq mois, nous avons formulé à la lumière de l'évaluation du projet des recommandations aux parties prenantes sur la manière d'épauler et d'inclure les entraîneurs nouvellement arrivés. À la vue des résultats, voici les propositions à l'intention des bailleurs de fonds, des entraîneurs nouvellement arrivés au Canada et des organismes sportifs :

Bailleurs de fonds :

Les entrevues et le sondage à la fin du projet indiquent que le projet a aidé efficacement les participants dans plusieurs domaines. Il a favorisé un sentiment de communauté, a permis d'acquérir des habiletés et des connaissances précieuses sur l'environnement canadien de coaching, et a aidé les nouveaux arrivants issus de différents sports et de différents milieux à tisser des liens. Un tel soutien a joué un rôle important dans leur intégration et leur adaptation au système sportif canadien. Puisque le projet a dépassé les attentes des participants, voici nos recommandations :

Élargir la portée du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. Le projet présente quelques restrictions : un calendrier de cinq mois et une viabilité financière qui pourrait limiter la certification des entraîneurs. Par conséquent, la portée peut être élargie pour offrir un soutien constant en finançant davantage le développement et la conception d'un module, mis en œuvre par la création de projets spécialisés conçus pour que les nouveaux arrivants commencent à entraîner et s'épanouissent dans leur sport de prédilection au Canada. Les initiatives devraient proposer de la formation ciblée, du

soutien linguistique et du mentorat pour faire le lien entre les expériences antérieures des nouveaux arrivants et le contexte sportif canadien.

Par ailleurs, un enjeu a été mis en évidence : le manque d'appuis financiers dans le coaching peut toucher davantage les nouveaux arrivants. Bon nombre sont en effet confrontés à d'importants obstacles financiers qui les empêchent de participer à des programmes de coaching, d'obtenir des certifications et de poursuivre une carrière dans le sport. Pour pallier cette situation, il est nécessaire d'offrir des bourses, des subventions et d'autres options d'aide financière destinées aux nouveaux arrivants. De telles ressources pourraient contribuer à alléger le fardeau des coûts associés à la formation, aux frais de certification et au perfectionnement professionnel continu. Personne ne risquerait ainsi d'être exclu par manque d'argent. Il est important d'offrir des séances de formation obligatoire aux entraîneurs mentors sur la sensibilité culturelle, les préjugés et les pratiques de coaching inclusives. Le module devrait également comporter un volet axé sur la transition de la certification à l'emploi pour les entraîneurs nouvellement arrivés. Simplifier et clarifier le processus d'embauche après l'obtention d'une

certification, comme celle du PNCE de l'ACE, peut aider les nouveaux arrivants à comprendre les étapes requises pour obtenir un poste dans le système sportif canadien. Lors de la conception du programme ou du contenu du projet, il convient d'inclure la mise en place de partenariats avec des établissements d'enseignement afin d'offrir des programmes de stage ou de placement, pour combler le fossé entre la certification et le marché de l'emploi pour les entraîneurs nouvellement arrivés.

Élaborer les lignes directrices du mentorat des nouveaux arrivants pour les mentorés et les mentors.

Pour poursuivre le projet, les lignes directrices du mentorat doivent être redéfinies et élaborées d'après les besoins des nouveaux arrivants. Pour ce faire, il faut procéder à une revue de la littérature complète suivie d'étapes précises pour orienter mentors et mentorés dans la présentation et la compréhension du système sportif canadien.

Concevoir une série d'ateliers éducatifs pour les nouveaux arrivants au Canada sur l'intégration et les barrières sociales à la participation aux sports. Les activités d'engagement communautaire informatives permettront de faire connaître les programmes

sportifs aux nouveaux arrivants en plus de sensibiliser le public aux avantages de la participation sportive, de cibler les parents des athlètes nouvellement arrivés, de changer les perceptions et de promouvoir le soutien. Des séances d'information sur le système sportif canadien et les particularités culturelles en communication aideront les nouveaux arrivants à comprendre les styles de communication locaux et à s'y adapter. On devrait y inclure des modules sur les façons d'offrir de la rétroaction dans le milieu sportif canadien et expliquer les attentes et pratiques courantes.

Entraîneurs nouvellement arrivés

Créer une association pour entraîneurs nouvellement arrivés au Canada. Les participants à l'étude ont proposé la création d'une association dédiée au soutien des athlètes nouvellement arrivés qui aspirent à devenir entraîneurs. L'organisme se concentrerait sur les défis uniques que rencontrent les athlètes visant une carrière d'entraîneur, comme les barrières linguistiques, l'adaptation culturelle et l'accès aux ressources. Il serait également une plateforme pour faire valoir leurs besoins et s'assurer que leur voix est entendue dans l'ensemble de la communauté sportive. En créant un réseau de soutien et en encourageant la diversité,

l'association pourrait améliorer l'intégration et les chances de succès des athlètes étrangers visant une carrière d'entraîneur dans le système sportif canadien.

Communauté sportive

L'expression « communauté sportive » désigne les différents paliers d'organismes sportifs et d'associations (organismes nationaux, provinciaux ou territoriaux de sports, clubs sportifs communautaires, etc.)

Favoriser différents parcours de leadership. Le leadership dans les sports canadiens ne reflète pas la diversité des participants. Les données du projet indiquent la nécessité d'une plus grande diversité dans le leadership en ce qui concerne l'origine ethnique et le statut de résidence afin d'assurer l'inclusion des voix et des expériences des différentes populations au Canada. La création d'initiatives pour développer les habiletés de leadership des entraîneurs nouvellement arrivés ayant diverses expériences est nécessaire pour encourager leur reconnaissance et leur développement dans le système sportif canadien. Les entraîneurs nouvellement arrivés ayant différents parcours de leadership devraient être reconnus et accueillis, et leurs expériences uniques devraient être incluses à la philosophie de coaching dominante.

Tracer la voie vers des postes d'entraîneurs rémunérés. La plupart des postes d'entraîneurs au Canada sont occupés par des bénévoles, ce qui représente un défi important pour tous les entraîneurs potentiels, notamment les nouveaux arrivants. Une pareille structure limite la viabilité financière d'une carrière en coaching et les entraîneurs ont de la difficulté à consacrer le temps et les ressources nécessaires sans une rémunération adéquate. Par conséquent, il est impératif de créer une voie claire permettant aux entraîneurs de passer d'un rôle de bénévole à un poste rémunéré. L'élaboration d'une carte complète du secteur sportif illustrant les postes rémunérés existants pourrait être un outil viable pour les entraîneurs en devenir. Elle indiquerait les possibilités à différents niveaux pour aider les entraîneurs à comprendre le milieu et à planifier leur progression de carrière.

L'AHC a profité de sa vaste expérience auprès des populations immigrées pour chapeauter avec succès ce projet important en appliquant au passage des mesures concrètes pour les parties prenantes afin d'aider les entraîneurs nouvellement arrivés à s'intégrer dans le milieu sportif canadien. Nous pensons que le projet pilote continuera à s'étendre partout au Canada,



Remerciements

Nous tenons à remercier sincèrement l'Association canadienne des entraîneurs pour son importante contribution et son implication dans le programme de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés. Votre généreux financement a été déterminant dans la réalisation du projet et nous a permis d'offrir aux entraîneurs nouvellement arrivés la chance de renforcer leur capacité au sein du système sportif canadien, d'acquérir des connaissances et des habiletés essentielles et de devenir des entraîneurs certifiés du PNCE. Sans vous, nos efforts pour outiller les entraîneurs nouvellement arrivés et promouvoir la diversité dans le sport auraient été vains.

Nous tenons également à remercier infiniment les partenaires de l'AHC, Edmonton Ski Club, Greater Edmonton Canoe Kayak Club et BTB Soccer Academy, pour leur inestimable soutien dans notre recherche de mentors.

Merci de croire en notre vision, qui est de soutenir les personnes et les communautés qui font face à des problèmes d'équité, afin de renforcer leurs capacités et de nous aider à avoir un impact durable.

Annexe A :

Parcours des mentorés du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés

1. Artem

Portrait : Ukrainien de 23 ans, athlète de niveau 1, passionné de planche à neige. Il pratiquait auparavant le cyclisme récréatif.

Mentor : Erica, instructrice au Edmonton Ski Club, entraîneure multisports depuis plus de 10 ans, certifiée du PNCE

Défis et adaptations : Difficulté à trouver des ateliers de coaching propres au sport en raison de la saison morte de planche à neige. Artem a obtenu ses certifications multisports du PNCE et acquis de l'expérience en observant les séances d'entraînement de gymnastique d'Erica. Les fonds restants seront utilisés pour des certifications propres à la planche à neige lorsque les formations seront disponibles.

Multi-sport + Sport Specific Courses Taken:

1. Module de formation sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement de l'ACE
2. Formation sur la sécurité dans le sport de l'ACE
3. Prendre une tête d'avance en sport PNCE
4. Prise de décisions éthiques PNCE
5. Planification d'une séance d'entraînement PNCE
6. Enseignement et apprentissage PNCE

7. Respect et sport pour les responsables
8. Cours préparatoire en ligne d'introduction à la compétition de Canada Snowboard (Artem prévoit suivre le cours à l'hiver 2024, car il n'est pas offert actuellement.)
9. Cours d'introduction à la compétition de Canada Snowboard (Artem prévoit suivre le cours à l'hiver 2024, car il n'est pas offert actuellement.)

2. Cindy

Portrait : Italienne de 18 ans, originaire du Cameroun, athlète de niveau 2 aspirant à devenir entraîneure de basketball certifiée. Championne municipale, elle a été recrutée pour jouer au basketball dans un établissement de l'Association canadienne du sport collégial en Alberta.

Mentor: Lauren, entraîneure adjointe de basketball à l'Université de l'Alberta (campus Augustana), certifiée dans le cadre du projet de mentorat des entraîneurs autochtones. Elle travaille pour l'Indigenous Sport Council Alberta.

Défis et adaptations : Jongler avec les formations multisports et propre au sport. Cindy a terminé sa formation multisports du PNCE et entend commencer sa formation propre au sport cet été

Multi-sport + Sport Specific Courses Taken:

1. Module de formation sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement de l'ACE
2. Formation sur la sécurité dans le sport de l'ACE
3. Prendre une tête d'avance en sport PNCE
4. S'amuser grâce au sport (Cindy prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
5. Apprendre à s'entraîner (Cindy prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
6. S'entraîner à s'entraîner (Cindy prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
7. S'entraîner à la compétition (Cindy prévoit suivre la formation au début de l'année prochaine.)

3. Hamis

Portrait : Ougandais de 31 ans, athlète de niveau 2, ancien de joueur de soccer professionnel et entraîneur de gardiens.

Mentor: Kondeh, propriétaire de BTB Soccer à Edmonton, certifié du PNCE.

Défis et adaptations : Intégration dans le système canadien de formation des entraîneurs et obtention des certifications requises. Hamis a suivi tous les modules du PNCE et prévoit obtenir le Diplôme C. Il a déjà entraîné dans des camps d'été de soccer de l'AHC en 2023.

Multi-sport + Sport Specific Courses Taken:

1. Module de formation sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement de l'ACE
2. Formation sur la sécurité dans le sport de l'ACE
3. Prendre une tête d'avance en sport PNCE
4. Respect et sport
5. S'amuser grâce au sport – programme de formation de base des entraîneurs
6. Apprendre à s'entraîner – programme de formation de base des entraîneurs
7. Soccer pour la vie – programme de formation de base des entraîneurs
8. Diplôme C de la Concacaf – Licence C (Hamis prévoit suivre la formation en automne 2025.)

4. Mark

Portrait : Ukrainien de 16 ans, kayakiste de vitesse de niveau 2, qui aspire à devenir athlète de haute performance et entraîneur dans cette discipline.

Mentor: Zak, directeur du St. Albert Canoe and Kayak Club, entraîneur certifié de niveau 3 cumulant plus de 20 ans d'expérience.

Défis et adaptations : Prolongation de la durée des ateliers en raison des barrières linguistiques. Zak a prolongé l'atelier Pagayer pour enfants en l'étendant sur cinq jours pour tenir compte du niveau d'anglais de Mark. Mark a suivi tous les cours requis du PNCE.

Formations multisports et propres au sport suivies :

1. Module de formation sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement de l'ACE
2. Formation sur la sécurité dans le sport de l'ACE
3. Prendre une tête d'avance en sport PNCE
4. Pagayer pour enfants
5. Prise de décisions éthiques PNCE (Mark prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
6. Planification d'une séance d'entraînement PNCE (Mark prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
7. Enseignement et apprentissage PNCE (Mark prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)
8. Nutrition sportive PNCE (Mark prévoit suivre la formation à la fin de l'été 2024.)

Annexe B : Après la participation au projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés

Artem

Edmonton Ski Club – Artem a fait beaucoup de bénévolat au club de ski la saison dernière et a obtenu un poste d'instructeur de niveau 1. Il y sera entraîneur également cet hiver et terminera sa formation pour devenir entraîneur et instructeur de niveau supérieur.

Cindy

Camp d'été Good Hoops – Il s'agit d'un emploi rémunéré pour encadrer des jeunes de la communauté d'Edmonton.

Camp de basketball en milieu scolaire – Cindy s'en est engagé auprès d'une équipe de basketball féminin de l'ACSC et dirigera d'ailleurs le programme de basket en milieu scolaire. Elle aura l'occasion d'entraîner les jeunes et d'améliorer ses habiletés en planification de séances d'entraînement.

Hamis

Camps de soccer de l'AHC – Hamis a été embauché par l'AHC pour entraîner une équipe dans un programme parascolaire de soccer masculin. La participation est gratuite pour les nouveaux arrivants au Canada.

Mark

Club de canoë-kayak – Mark travaillera cet été au St. Albert Canoe Kayak Club où il peaufinera son apprentissage auprès de son mentor Zak. Il contribuera au développement des jeunes et aux camps d'été du club.

Appendix C : Abandons du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés

Mentoré 1

- **Portrait** : Personne originaire de la Jamaïque, de 32 ans. Athlète de niveau 2, qui a participé à des compétitions de natation dans son pays et aspire à un rôle d'entraîneur dans la discipline.
- **Mentor** : Vicki, nageuse de longue distance à la retraite, entraîneuse et militante pour les athlètes ayant un handicap. Elle a entraîné 24 athlètes ayant un handicap au niveau national et 4 au niveau international.
- **Raison de l'abandon** : La raison reste inconnue, car l'AHC n'a pas été en mesure de les joindre.

Mentoré 2

- **Portrait** : Athlète de 18 ans, de niveau 1 et originaire des Philippines, qui a joué au badminton de niveau récréatif et qui aspire à entraîner dans la discipline.
- **Mentor** : Guerin, entraîneur adjoint à l'Université Concordia et à l'école secondaire M. E. LaZerte.
- **Raison de l'abandon** : La personne mentorée avait du mal à gérer son temps à la fin de l'année scolaire et a décidé d'abandonner le projet.

Ouvrages cités

Abdykadyrova, A., Kono, S., & Mirzaalian, F. (2023). *Participating in Arts, Sports, and Society Research Project: Final Report*. Edmonton.

Action for Healthy Communities. (2023). *Impact Report: Participating in Arts, Sports, and Society 2023*. Edmonton.

Statistics Canada. (2024, March 4). *Discrimination and racism in sports in Canada*. Retrieved from Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240304/dq240304a-eng.htm>

Liens

La recherche sur les entraîneurs nouvellement arrivés

Action for Healthy Communities (2024, August). Study of Newcomer Coaches. Edmonton.

L'évaluation du projet de mentorat d'entraîneurs nouvellement arrivés.

Action for Healthy Communities (2024, August). The Newcomer Coach Mentorship Project. Edmonton.



Photo credits:

Cover page — Andre Forget / Association canadienne des entraîneurs
Page 1 — Ben Carmichael / Association canadienne des entraîneurs
Page 6 — Dave McKnight / Association canadienne des entraîneurs
Page 8 — Action for Healthy Communities

Page 11 — Kyle Clapham / Association canadienne des entraîneurs
Page 13 — Action for Healthy Communities
Page 16 — Bogetti-Smith Photography