

Propos de la communauté :

Résumé des séances d'écoute
sur l'accès au sport, les occasions
d'entraînement et la formation
en entraînement

Mars 2023



Table des matières

Résumé.....	1
L'approche des séances d'écoute était la suivante	2
Principaux résultats et thèmes émergents dans chacune des catégories	2
Prochaines étapes :	4
Introduction	5
Méthodologie.....	6
Participation : Participants aux séances d'écoute	9
Commentaires — Résultats de la discussion.....	14
Ce qui fonctionne bien	14
Possibilités d'amélioration	19
Comment les sports peuvent-ils inciter les personnes d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs?	23
Soutien requis pour les nouveaux entraîneurs	25
Conclusion	28
Prochaines étapes :	29
Annexes	32
Annexe A : Définitions	32
Annexe B : Questions des séances d'écoute.....	33
Annexe C : Résumés des séances	33
Annexe D : Description de l'ACE et de Bon départ	60

Résumé

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) est un organisme basé sur le partenariat qui comprend 66 organismes nationaux de sport et les 13 provinces et territoires (P/T). L'organisme est chargé de concevoir la formation des entraîneurs ainsi que d'établir des normes minimales pour les programmes de coaching, en collaboration avec la Fondation Bon départ de Canadian Tire. En 2022, les deux organismes ont demandé conjointement un financement à Sport Canada pour animer des séances d'écoute. L'objectif de ces séances était de recueillir les points de vue des entraîneurs et des participants sportifs sur les obstacles pour les personnes des communautés mal desservies quant à l'accès au sport et aux occasions en coaching, ainsi que les formations. Les renseignements recueillis aideront l'ACE et ses partenaires sportifs à comprendre et à surmonter ces obstacles, ce qui permettra d'améliorer leurs programmes. Après l'obtention du financement, Sayid Consulting Inc. a obtenu la responsabilité de Sport Canada de concevoir et d'animer les séances d'écoute.

Sayid Consulting Inc. est un cabinet-conseil spécialisé dans la conception centrée sur l'humain, qui vise à relever les défis des systèmes complexes tout en restant ancré dans les besoins des personnes. Ils ont donné des conseils sur le déroulement des séances, notamment l'organisation de cinq séances d'écoute individuelles en février 2023, chacune dans un fuseau horaire différent afin de s'adapter pour les participants de partout au pays.

Au total, 172 personnes ont participé aux séances d'écoute, notamment des leaders du sport communautaire, des entraîneurs et des participants jeunesse. Sayid Consulting Inc. a recueilli les commentaires et les points de vue de ces participants afin de formuler les recommandations incluses dans le présent rapport.

Les objectifs des séances d'écoute étaient de créer un espace sécuritaire et empreint de respect pour avoir un dialogue ouvert et honnête sur les besoins et les préoccupations des participants, d'acquérir des connaissances auprès des participants de la communauté aux sports, le coaching et l'accès à la formation des entraîneurs et d'utiliser ces renseignements pour répondre aux préoccupations prioritaires sur les obstacles au coaching.

L'approche des séances d'écoute était la suivante

Sayid Consulting Inc. a sélectionné *Mural*, une plateforme en ligne qui conviendrait aux séances, en gardant à l'esprit le but et les objectifs. *Mural* est un tableau blanc virtuel qui permet l'anonymat et qui a été utilisé pour saisir les commentaires des participants et pour analyser les données des séances d'écoute, tandis que les logiciels qualitatifs *NVivo* et *Qualtrics* ont été utilisés pour valider et préciser les thèmes émergents.

Principaux résultats et thèmes émergents dans chacune des catégories

Ce qui va bien avec l'ACE et ses services aux partenaires sportifs :

- a) Disponibilité et accessibilité des modules de formation en ligne.
- b) Diverses ressources de coaching sont accessibles sur le site Web de l'ACE.
- c) Partenariats avec des organismes tels que Bon Départ et YMCA pour aider à financer des cours et offrir des occasions.
- d) Valeurs : Le coaching mise sur l'importance de la bonne attitude et de la participation au sport dans le respect mutuel et le respect du jeu.
- e) La Positive Coaching Alliance (PCA) et l'ACE sont présentes sur les médias sociaux et font la promotion de leurs activités pour sensibiliser le public.

Possibilités d'amélioration

- a) Coût et temps : Le coût et le temps nécessaire pour la formation en coaching constituent un obstacle important. Il y a aussi un manque de souplesse dans l'offre et la durée des cours.
- b) Inégalité et discrimination : Les participants ont nommé le racisme, la discrimination liée au genre et les préjugés envers les communautés marginalisées.
- c) Accessibilité : Il y a un accès limité aux sports moins populaires.
- d) Problèmes organisationnels : On observe un manque de soutien des échelons supérieurs vers les échelons inférieurs et un manque de responsabilité.

Comment l'ACE et ses partenaires sportifs peuvent-ils inciter plus de personnes d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs?

- a) Sensibilisation : Il faut établir le contact avec les communautés, les centres de services sociaux, les organismes communautaires, les organismes religieux et les institutions culturelles pour inviter les gens d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs.
- b) Financement : les organismes sportifs réduisent ou subventionnent les coûts des cours de coaching.
- c) Création d'une culture diversifiée et inclusive : L'ACE, ses partenaires sportifs et les organismes sportifs locaux doivent influencer et éduquer le public sur la façon de créer une culture.
d'appartenance au sein des clubs sportifs, et en faire la promotion.

Soutien nécessaire pour aider les nouveaux entraîneurs à mieux entraîner les athlètes issus de la diversité :

- a) Origines : Les entraîneurs reçoivent une formation sur les différentes origines ethniques, morales et religieuses.
- b) Communication et communauté : Il est nécessaire d'organiser plus de tables rondes et de séances d'écoute. Il peut aussi s'avérer utile d'organiser des ateliers et des séances Zoom pour permettre aux nouveaux entraîneurs de faire part de leurs idées et créer une communauté de soutien entre eux.
- c) Inclusivité : L'ACE et ses partenaires sportifs s'efforcent d'établir une culture d'inclusivité au sein de leurs organisations.
- d) Mentorat et soutien : Des réseaux de mentorat sont mis en place pour permettre aux entraîneurs de communiquer avec d'autres entraîneurs de groupes similaires afin de partager des idées et de discuter de formations.

Prochaines étapes :

Les recommandations suivantes devraient être sérieusement prises en compte par l'ACE et ses partenaires sportifs des ONS et des OPTS :

1. Leadership et gouvernance
2. Climat, culture et représentation de l'organisme
3. Formation et éducation :
4. Mentorat et réseau de soutien
5. Soutien financier

Introduction

En 2019, l'ACE a mené un sondage sur les programmes de diversité et d'inclusion, demandant aux partenaires de prestation des programmes de l'ACE de classer leur niveau de priorité d'inclusion de certains groupes sous-représentés au sein de leur organisme. Le sondage a révélé des lacunes dans la priorisation des minorités visibles et des nouveaux entraîneurs au Canada sur les plans de la sensibilisation, des politiques, des programmes et des services. Ces lacunes ont souligné le besoin de l'ACE de comprendre ce que vivent les entraîneurs membres de minorités visibles afin d'améliorer le soutien offert aux entraîneurs et aux partenaires de prestation des programmes.

En fonction des résultats du sondage, l'ACE s'est efforcé de faire progresser l'intersectionnalité dans le domaine du coaching en explorant le thème de la diversité. L'ACE s'engage à appuyer les entraîneurs issus de minorités visibles, à les encourager à devenir entraîneurs et à aider les entraîneurs caucasiens à bien comprendre les besoins de tous leurs athlètes. L'utilisation d'un processus structuré pour évaluer les forces et les domaines d'amélioration de l'ACE est une étape importante pour renforcer la diversité, l'inclusion et l'équité. Pour attirer des talents et de nouveaux entraîneurs issus de communautés mal servies, comme les nouveaux arrivants, les entraîneurs autochtones, les entraîneurs ayant un handicap et les entraîneurs issus de minorités visibles, l'ACE et ses partenaires sportifs organisent des séances d'écoute.

L'objectif de ce rapport est de fournir une rétroaction à l'ACE et à ses partenaires sportifs sur les obstacles pour les personnes de communautés mal servies en matière d'accès au sport et aux occasions de coaching, ainsi que des recommandations sur la façon de surmonter ces obstacles afin de favoriser une culture sportive diversifiée et inclusive. Ce rapport est basé sur une analyse des données du sondage et des renseignements recueillis lors de cinq séances d'écoute.

Méthodologie

Sélection du lieu

Le choix du lieu où se sont déroulées les séances d'écoute a constitué un aspect essentiel de la méthodologie du sondage. Dans ce cas, les rencontres virtuelles sur Zoom ont été choisies comme lieu principal de participation. Plusieurs éléments importants ont mené à cette décision :

1. Accessibilité géographique : Zoom offre un environnement virtuel qui permet aux participants de prendre part aux discussions de partout au Canada. Ce choix a permis d'élargir l'étendue et la portée de la collecte de données au-delà des frontières physiques, la rendant inclusive et accessible à un plus grand nombre de participants.
2. Animation virtuelle : Les plateformes virtuelles comme Zoom offrent la technologie et les fonctionnalités nécessaires à une animation efficace des discussions de groupe, et garantissent aux participants des occasions équitables de participer et de contribuer à la fois aux séances plénières et en petits groupes.
3. Portée de la collecte des données : La possibilité d'organiser des réunions virtuelles a permis une collecte de données plus exhaustive et plus diversifiée en simplifiant la participation d'un groupe de personnes plus grand et plus dispersé géographiquement.

Sélection des participants

Le processus de sélection des participants a été essentiel au succès des séances d'écoute. Dans cette étude, l'ACE et Bon départ ont pris des mesures précises pour garantir la sélection d'un groupe de participants engagés et issus de divers horizons :

1. Sensibilisation et communication : L'ACE et Bon départ ont transmis le sondage à leurs partenaires et aux organismes communautaires. Ce travail de sensibilisation a permis de faire connaître le sondage et d'inviter des participants potentiels, créant ainsi un réseau de personnes intéressées.
2. Inscription volontaire : Les personnes qui ont exprimé le souhait de participer aux discussions se sont inscrites à l'une des cinq séances d'écoute. La nature bénévole de l'inscription a permis de s'assurer que les participants étaient réellement intéressés, ce qui contribue à la qualité des données recueillies.

3. Appréciation et compensation : Pour les remercier de leur présence, les participants ont reçu des cartes-cadeaux. Cette reconnaissance constitue une forme de compensation pour le temps qu'ils ont consacré et les contributions qu'ils ont apportées.

Séances d'écoute

Les séances d'écoute elles-mêmes ont été soigneusement structurées pour atteindre des objectifs spécifiques et permettre un dialogue ouvert et honnête entre les participants.

1. Espace respectueux et sécuritaire : L'objectif principal des séances d'écoute était de créer un espace respectueux pour avoir un dialogue ouvert et honnête. Les participants se sont ainsi sentis à l'aise de faire part de leurs réflexions et de leurs expériences sans craindre d'être jugés.
2. Discussion guidée : Afin de maintenir une discussion ciblée et productive, des objectifs et des ordres du jour prédéterminés ont été transmis aux participants à l'avance. Des questions prédéterminées ont également servi de cadre aux discussions.
3. Dynamique de groupe : La dynamique de groupe a été prise en compte afin d'encourager les conversations ouvertes et d'aborder les sujets sensibles de manière non conflictuelle. L'objectif était de favoriser la collaboration et les discussions constructives entre les participants.

Analyse des données

Une fois les séances d'écoute terminées, les données recueillies ont fait l'objet d'un processus d'analyse approfondie.

1. Outils d'analyse qualitative : Les données ont été analysées à l'aide d'outils spécialisés dans l'analyse des données qualitatives, notamment NVivo et Qualtrics. Ces outils facilitent l'organisation et l'analyse systématiques des données qualitatives.
2. Analyse thématique : Une démarche d'analyse thématique a été utilisée pour relever les thèmes et les schémas récurrents dans les données. Ce processus consiste à relever les points communs, les différences et les thèmes émergents.

3. Perspective analytique : L'analyse visait à fournir une perspective analytique basée sur les thèmes relevés dans les données, ce qui a permis de tirer des perspectives et des recommandations pertinentes.
4. Couverture thématique exhaustive : La responsable du projet, Manal Sayid, a veillé à ce que les thèmes soient couverts de manière exhaustive, ce qui signifie qu'un schéma clair et complet des données émergentes a été établi. Il s'agit d'une étape clé pour s'assurer que l'analyse des données était généralisée.

En résumé, cinq séances d'écoute ont été organisées de manière réfléchie afin de créer un environnement inclusif et respectueux pour les discussions. Les données recueillies ont ensuite été analysées en profondeur afin de tirer des perspectives et des conclusions des points de vue et des expériences des 172 participants qui ont pris part aux séances.

Participation : Participants aux séances d'écoute

Nombre de participants par rôle

Entraîneurs communautaires	26,2 %
Leader de sport communautaire	30,8 %
Participants au sport communautaire	13,3 %
Participant au sport jeunesse	19,2 %
Autre participant	10,5 %

Figure 1 Nombre de participants en fonction des rôles occupés dans leurs clubs sportifs respectifs.

Nombre de participants par langue parlée

Anglais	167
Français	5

Figure 2 Nombre de participants par langue parlée.

Nombre de participants par genre

Homme	96
Femme	67
Non binaire ou au genre fluide	3
Préfère ne pas répondre	6

Figure 3 Nombre de participants par sexe.

Nombre de participants par province

Alberta (Alb.)	13
Colombie-Britannique (C.-B.)	18
Manitoba (Man.)	15
Nouveau-Brunswick (N.-B.)	0
Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.L.)	0
Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.)	0
Nouvelle-Écosse (N.-É.)	4
Nunavut (Nt)	1
Ontario (Ont.)	106
Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.)	0
Québec (Qc)	14
Saskatchewan (Sask.)	0
Yukon (Yn)	1

Figure 4 Nombre de participants par province.

Pourcentage de participants par ethnicité

Noir	15 %
Blanc	31 %
Latino-américain	19 %
Autochtone	1 %
Asiatique	14 %
Autre ethnicité	15 %
Préfère ne pas répondre	5 %

Figure 5 Pourcentage de participants par origine ethnique.

Pourcentage de participants par citoyenneté

Nouveaux arrivants (dans les 5 dernières années)	8,1 %
Immigrants	47,7 %
Réfugiés	5,2 %
Nés au Canada	32 %
Préfère ne pas répondre	7 %

Figure 6 Pourcentage de participants par citoyenneté.

Pourcentage de participants par communauté

Personnes vivant dans des communautés rurales	9,2 %
Personnes vivant dans des communautés urbaines	52,9 %
Personnes vivant en banlieues	33,9 %
Préfère ne pas répondre	4 %

Figure 7 Pourcentage de participants par communauté.

Profils de quelques participants

« Je suis entraîneur d'athlètes sportif de longue date, bénévole et entrepreneur à temps partiel. »

« J'ai été entraîneur de lutte pendant 27 ans, de ski de fond pendant environ 15 ans, de baseball pendant 9 ans et j'ai été bénévole au hockey pendant 8 ans, sans compter les 10 ans où j'ai été administrateur communautaire (avec des jeunes de quartiers défavorisés dans des équipes de soccer ou multisports et comme membre du conseil d'administration d'associations de sport amateur et d'OPS). »

« Je viens de parents et de voisins extraordinaires qui ont consacré 60 années combinées au moins (parents) à faire du bénévolat dans des sports amateurs (football, hockey, baseball). »

« Nous sommes un centre communautaire axé sur les services aux jeunes et aux enfants après l'école, mais nous offrons aussi d'autres programmes et activités. Mon rôle est de créer et d'organiser les programmes de sport et d'activité physique. Nous offrons présentement une ligue de basketball et une ligue "Mélanges de sports" pour les jeunes de 13 à 18 ans, et je dirige un programme d'activité physique axé sur l'entraînement en gymnase pour le même groupe d'âge. »

« Pendant mon bénévolat, je joue au football et j'entraîne des équipes de football masculin dans notre communauté. »

« Je suis une jeune participante sportive et j'aimerais donner des commentaires sur mon expérience avec le soccer féminin. »

« J'ai commencé à entraîner plus d'athlètes handicapés et ils ont soulevé plusieurs points que j'aimerais aborder ici.

« J'aime le sport, j'ai été athlète pendant près de 30 ans et je me suis tourné vers le coaching il y a environ 8 ans. »

« Je travaille avec des enfants dans le cadre de plusieurs programmes parascolaires de football et de basketball. Je travaille dans une communauté diversifiée de la région du Grand Toronto et j'ai remarqué des différences dans la manière dont nous recevons des fonds par rapport à d'autres clubs. »

« Je suis un entraîneur communautaire et, à ce titre, je forme des jeunes pour qu'ils deviennent à leur tour entraîneurs. »

« Je suis gestionnaire de programme dans un organisme national de sport pour les athlètes ayant un handicap et je sais très bien que nos membres ne sont pas aussi diversifiés qu'ils devraient l'être. Plusieurs femmes leaders occupent tous les rôles dans notre organisme (sauf celui d'entraîneur), ce qui me remplit de fierté, et nous commençons à voir des athlètes ayant un handicap occuper des rôles de leadership, mais en dehors de ça, nous n'avons pas vraiment de diversité. »

« Je suis ici pour donner à l'ACE des commentaires sur mon processus de certification comme entraîneur. »

Commentaires — Résultats de la discussion

Les participants à chacune des séances d'écoute ont fait part d'expériences uniques, mais ils ont également discuté de thèmes généraux communs, décrits dans les résumés des séances d'écoute ci-dessous. Cette section résume les intérêts collectifs et les thèmes communs à tous les groupes.

Ce qui fonctionne bien

Partenariats Les partenariats avec des organismes comme Bon départ et le YMCA facilitent le financement de formations en entraînement et permettent d'offrir des occasions aux personnes qui n'auraient autrement pas accès à la formation.	Disponibilité et accessibilité - La plupart des cours et des programmes en entraînement sont offerts et accessibles en ligne, ce qui permet aux participants de gérer leur temps et de les suivre à partir de n'importe où. - Le site coach.ca/fr de l'ACE est facile à utiliser et certains cours sont toujours offerts.	Cours variés Plusieurs cours différents sont offerts et les entraîneurs peuvent adapter leur entraînement à tous les niveaux. Des cours en soutien de l'environnement sont offerts et ne sont spécifiques à aucun sport.
Médias sociaux La Positive Coaching Alliance (PCA) est un excellent exemple d'organisme qui propose une multitude de cours, d'ateliers et de formations en ligne. La PCA et l'ACE sont toutes deux actives sur les médias sociaux, ce qui permet aux entraîneurs de connaître d'autres espaces et d'autres possibilités.	Valeurs L'entraînement d'athlète mise sur l'importance de la bonne attitude et de la participation au sport dans le respect mutuel et le respect du jeu. Les entraîneurs sont formés à inspirer et accompagnent l'athlète dans le développement de son caractère, notamment par rapport à la responsabilité, la reddition de comptes, la communication, la discipline, la justice, l'esprit d'équipe, l'équité, l'inclusion, la persévérance et le respect. Les résultats sont souvent meilleurs chez les entraîneurs qui aiment ce qu'ils font et misent non seulement sur le succès, mais aussi sur le plaisir. De plus, la prévention de l'épuisement professionnel est au centre des programmes de coaching.	

Figure 8 Résumé de ce que les participants ont relevé comme étant une réussite et qu'ils espèrent voir perdurer, avec une attention particulière sur l'accès aux sports, les perspectives de coaching et la formation des entraîneurs.

Disponibilité et accessibilité

Les commentaires de plusieurs participants aux séances d'écoute ont révélé qu'ils étaient satisfaits du modèle de prestation en ligne, en particulier de l'utilisation de Zoom pour diffuser le matériel pédagogique. Cette approche en ligne s'est avérée particulièrement utile pour les sports moins populaires (tels que le boulingrin, le hockey, le football et la lutte) ainsi que pour les cours qui ne sont pas proposés souvent, qui nécessitent souvent des frais de déplacement importants et peuvent présenter des obstacles financiers. La prestation de formation en ligne permet également un meilleur accès à l'information sur la manière de devenir entraîneur, où le coaching peut être adapté à n'importe quel niveau.

« La prestation des cours du PNCE est passée en mode virtuel pendant la pandémie, ce qui a amélioré l'accessibilité à la formation. Comme notre sport n'est pas de grande envergure, nous n'offrons pas souvent de cours, et les entraîneurs ont parfois besoin de se déplacer loin pour y assister, ce qui peut être un frein à la participation. Nous avons actuellement un projet-pilote pour un programme de mentorat d'entraîneurs pour leur donner du soutien, les exposer à l'environnement d'entraînement et de compétition de haute performance, leur donner accès aux formations et occasions de développement des compétences et les aider à progresser dans leur cheminement d'entraîneure. »

En outre, des lieux accessibles tels que le YMCA ont été mentionnés, dont plusieurs sont situés à proximité d'écoles et de grands centres de gymnastique, ce qui a permis aux personnes d'avoir un meilleur accès aux ressources de coaching au sein de leur communauté sans avoir à parcourir de longues distances. Plusieurs participants ont également mentionné la facilité d'utilisation du site Web coach.ca/fr et ont fait l'éloge de la présence de l'ACE sur les médias sociaux, laquelle a été décrite comme étant concise, précise et informative.

Cours variés

Les participants aux séances d'écoute ont remercié l'ACE et ses partenaires sportifs pour leur combinaison de formation et d'expérience dans la profession d'entraîneur, qui permet aux entraîneurs de passer d'un niveau à l'autre. L'organisme et ses programmes ne présument pas que tous les entraîneurs veulent devenir des entraîneurs d'élite, et on observe une grande volonté de la part des entraîneurs de se former à entraîner des athlètes de tous niveaux et de toutes capacités.

Les entraîneurs ont plusieurs possibilités d'apprentissage et de perfectionnement, y compris des cours en coaching en lien avec leurs études pour ceux qui ont un diplôme postsecondaire en kinésiologie ou en santé et performance humaine. De plus, plusieurs formations et ateliers sont offerts, comme ceux proposés par la Positive Coaching Alliance, qui offre de nombreux cours et ateliers en ligne.

Les participants ont noté l'abondance des ressources et du matériel disponibles pour devenir entraîneurs. Quelqu'un a également mentionné un projet-pilote pour un programme de mentorat spécifiquement pour les entraîneurs pour leur donner du soutien, les exposer à l'environnement d'entraînement et de compétition de haute performance, leur donner accès aux formations et occasions de développement des compétences et les aider à progresser dans leur cheminement d'entraîneur. Bien que l'Association des entraîneurs de l'Ontario (CAO) offre des possibilités aux entraîneurs, les participants ont noté que certaines autres provinces n'offrent pas ce type de ressources.

Médias sociaux

La Positive Coaching Alliance (PCA) est un organisme exemplaire dans le domaine de la formation et du perfectionnement du coaching. Elle propose un large éventail de cours, d'ateliers et de ressources pédagogiques en ligne, offrant aux entraîneurs des moyens accessibles pour améliorer leurs compétences et leurs connaissances. La PCA et l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) interagissent également activement avec leurs communautés par leurs plateformes de médias sociaux. Cette présence proactive sur les médias sociaux permet aux entraîneurs de rester informés des événements et des possibilités dans le monde de l'entraînement et aide les entraîneurs à prendre conscience des projets et des possibilités de perfectionnement offerts dans d'autres espaces, facilitant ainsi l'échange d'idées et de pratiques exemplaires, ce qui contribue en fin de compte à leur croissance et à leur perfectionnement continu.

« La promotion et la présence de l'ACE sur les médias sociaux permettent aux entraîneurs de connaître d'autres espaces et d'autres possibilités. C'est aussi comme ça que j'ai découvert les séances d'écoute. »

Partenariats

Les partenariats avec des organismes comme Bon Départ et le YMCA sont essentiels pour élargir l'accès aux cours et aux possibilités de coaching. Ces collaborations apportent un soutien financier, ce qui rend la formation plus abordable et, dans certains cas, entièrement accessible aux personnes qui n'auraient pas les moyens d'en couvrir les coûts de manière indépendante. Ce faisant, ils favorisent activement l'inclusion et la diversité au sein de la communauté des entraîneurs, en veillant à ce que la formation des entraîneurs ne soit pas limitée à ceux qui en ont les moyens. Ces partenariats interagissent avec les communautés locales et ciblent les personnes intéressées par le coaching, quelle que soit leur situation financière, créant ainsi un effectif plus représentatif. Cette méthode n'apporte pas seulement des avantages immédiats, elle peut aussi avoir un impact durable; ces personnes issues de la diversité deviennent des entraîneurs et des mentors au sein de leur communauté, perpétuant ainsi le cycle de la croissance et de responsabilisation.

Valeurs

Les participants ont indiqué que le coaching joue un rôle essentiel pour inculquer des valeurs essentielles de la vie et développer le caractère des athlètes. Le coaching va au-delà des aspects techniques d'un sport. Les entraîneurs reçoivent une formation qui leur permet d'inspirer et d'enseigner ces valeurs, en veillant à ce que les athlètes excellent dans le sport qu'ils ont choisi, en plus de devenir des personnes responsables et respectueuses.

Les entraîneurs ont souligné des valeurs qui englobent divers éléments, tels que la responsabilité, la reddition de comptes, la communication efficace, la discipline, l'équité, l'esprit d'équipe, l'égalité, l'inclusion, la persévérance et le respect. Les entraîneurs agissent comme des mentors et des modèles et transmettent ces qualités à leurs athlètes, les aidant à devenir à la fois des sportifs et des citoyens responsables.

Un aspect remarquable d'un coaching efficace est l'importance mise sur le plaisir. Les entraîneurs qui privilégient le plaisir de participer plutôt que la simple réussite ont tendance à obtenir de meilleurs résultats. Lorsque les athlètes éprouvent un réel plaisir à faire ce qu'ils font,

ils sont plus susceptibles d'exceller et de continuer à pratiquer leur sport. Cette approche permet de prévenir l'épuisement, en veillant à ce que les athlètes conservent leur enthousiasme et leur motivation, plutôt que de vivre de l'épuisement et de la fatigue.

Par essence, les programmes de coaching s'efforcent de créer des athlètes équilibrés qui réalisent de bonnes performances dans leurs sports respectifs, en plus de contribuer de manière positive à la société en incarnant des valeurs de caractère fort. Cette approche favorise un développement holistique, qui garantit que l'impact du coaching va au-delà du terrain et s'étend à la vie des athlètes.

Possibilités d'amélioration

Durée et coût - Le coût et le temps nécessaire pour la formation en entraînement d'athlètes constituent un obstacle important. Il y a aussi un manque de souplesse dans l'horaire et la durée des cours. - Certains cours sont trop longs, ce qui rend difficile la participation des entraîneurs ayant d'autres responsabilités. - Il faut également prendre en compte le coût élevé de l'équipement sportif, de l'entraînement et des frais d'inscription.	Inégalité et discrimination - Les participants ont nommé le racisme, la discrimination liée au genre et les préjugés envers les communautés marginalisées. - Certaines entraîneuses ne se sentent pas à leur place et n'ont pas l'impression d'être entendues. - Il y a un manque de formation et de cours en EDI pour apprendre à travailler avec des groupes diversifiés.
Accessibilité - On observe un accès limité aux sports autres que les plus populaires, par exemple le soccer, le basketball, le golf, le football drapeau et le hockey en salle. - Il faut également prendre en compte la couverture géographique limitée des cours et le manque d'accès aux ressources. - Ce thème s'intéresse aussi aux enjeux concernant les barrières linguistiques, le transport et le manque d'espace, des réalités pour certaines communautés.	Problèmes organisationnels - On observe un manque de soutien des échelons supérieurs vers les échelons inférieurs et un manque de redevabilité. - Il y a aussi l'offre de cours limitée, le cheminement mal défini pour devenir un entraîneur officiel et les difficultés de programmation des cours. - Des normes obligatoires pour les entraîneurs sont en place dans certains sports, mais il y a des problèmes à trouver des personnes-ressources qualifiées pour présenter le contenu.

Figure 7 Résumé des possibilités d'amélioration relevées par les participants en matière de participation à des activités sportives et de coaching.

Durée et coût

Prendre en compte les contraintes de coût et de temps, en particulier pour les entraîneurs ayant des responsabilités multiples, fait partie des possibilités d'amélioration de la formation des entraîneurs. Des cours plus courts et plus flexibles peuvent améliorer l'accessibilité. Les coûts élevés associés à l'équipement, à la formation et aux frais d'inscription sont des obstacles qui demandent une attention particulière. En offrant des options rentables

« Le coût des qualifications et de la formation des entraîneurs n'est pas abordable, en particulier pour ceux qui veulent simplement faire du bénévolat. »

« Il y a beaucoup de jeunes de ma communauté qui voudraient participer à un sport, mais ne peuvent pas à cause des coûts. Il faut envisager la diminution des coûts pour augmenter la participation chez les groupes moins nantis. »

et en réduisant le fardeau financier, on peut attirer une population d'entraîneurs plus diversifiée. La flexibilité du calendrier des cours est cruciale, car elle permet de suivre des cours sans compromettre les engagements professionnels ou personnels.

Accessibilité

L'accès limité aux sports autres que les plus populaires, par exemple le soccer, le basketball, le golf, le football drapeau et le hockey en salle, est un problème. Cette question porte sur la variété restreinte des sports proposés dans les communautés. De plus, la couverture géographique limitée des formations en coaching, les barrières linguistiques, les problèmes de transport et les contraintes d'espace entravent l'accès aux sports et aux ressources de coaching. Il est essentiel de traiter ces questions pour favoriser l'inclusion et élargir les possibilités pour un éventail plus diversifié de participants.

Inégalité et discrimination

Les questions liées à la discrimination, aux préjugés liés aux genres et aux préjugés envers les communautés marginalisées sont des préoccupations majeures. La discrimination, en particulier le racisme, reste un problème dans le sport, et touche à la fois les athlètes et les entraîneurs. Les entraîneuses sont souvent confrontées au sentiment de ne pas être à leur place et de ne pas être entendues dans un domaine dominé par les hommes. Il y a également un manque de formation et de cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour les entraîneurs afin de les outiller des compétences et des connaissances nécessaires pour travailler efficacement avec des groupes diversifiés. Pour résoudre ces problèmes, il faut favoriser un environnement sportif plus inclusif et équitable, promouvoir la formation à l'EDI et apporter un soutien aux entraîneurs et aux athlètes sous-représentés.

Les participants ont suggéré que l'ACE et ses partenaires sportifs devraient jouer un rôle plus proactif en encourageant les jeunes filles à pratiquer des sports, ce qui pourrait ultimement pousser plus de femmes à s'intéresser au coaching. Les écoles ont également été critiquées de ne pas encourager les filles à faire du sport, et l'on s'inquiète de plus en plus du taux alarmant auquel les filles abandonnent le sport au cours des dernières années. Les participants ont exprimé le besoin d'une meilleure représentation en coaching, en particulier pour les éducateurs qui ne sont pas représentatifs des communautés racisées. Ils ont souligné l'importance pour les jeunes de considérer les entraîneurs comme des modèles à suivre.

« La recherche suggère que les jeunes filles ne s'impliquent pas dans le sport au-delà de la dixième année. »

Les participants ont aussi fait part de leurs expériences d'exclusion et de discrimination dans les milieux sportifs au sein des communautés marginalisées, telles que les personnes de couleur, les personnes ayant un handicap, les personnes de la communauté 2SLGBTQIA+ et les Autochtones. Certains participants ont souligné le racisme à l'égard des Noirs et la discrimination fondée sur le statut social. Un des exemples mentionnés portait sur les préjugés des arbitres à l'égard des enfants issus de communautés marginalisées. Le manque de dispositions pour les jeunes ayant un handicap qui ont une passion pour le sport a également été mentionné comme étant un problème. Dans l'ensemble, il y a eu un consensus sur le fait que la communauté sportive doit promouvoir une culture d'inclusion et de diversité.

Problèmes organisationnels

Les participants ont indiqué que les défis posés par le coaching et la formation des entraîneurs provenaient de différentes sources. Tout d'abord, le manque de soutien et de responsabilisation au sein des organismes sportifs signifie qu'il n'y a pas toujours d'orientation claire ou d'application des normes pour les entraîneurs. Il peut donc y avoir des disparités dans la qualité du coaching et de l'accès aux occasions de coaching.

Deuxièmement, la disponibilité limitée des cours de coaching, le manque de clarté des cheminements pour devenir un entraîneur et les difficultés de programmation constituent des

obstacles pour les personnes intéressées. Sans parcours bien défini pour devenir entraîneur, les aspirants entraîneurs peuvent avoir du mal à trouver les cours et la formation appropriés.

Enfin, les normes obligatoires pour les entraîneurs dans certains sports sont entravées par la difficulté de trouver des personnes-ressources qualifiées pour présenter le contenu. Ce goulot d'étranglement dans le système de formation des entraîneurs peut entraver la mise en œuvre de normes et de programmes de certification. Pour relever ces défis, il convient d'améliorer la coordination, d'offrir davantage de cours et de garantir un parcours plus clair et plus accessible aux personnes intéressées par le coaching.

Comment les sports peuvent-ils inciter les personnes d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs?

Sensibilisation	Financement	Culture diversifiée et inclusive
L'ACE, ses partenaires sportifs et les organismes locaux de sport devraient établir le contact avec les communautés, les centres de services sociaux, les organismes communautaires, les organismes religieux et les institutions culturelles pour inviter les gens d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs.	- Les organismes sportifs réduisent ou subventionnent les coûts des cours de coaching. - Les organismes sportifs doivent payer des cours d'entraînement pour les bénévoles. - L'ACE et les partenaires du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) doivent réexaminer et éventuellement réviser la liste des conditions à remplir pour devenir entraîneur.	- L'ACE, ses partenaires et les organismes locaux de sport devraient jouer un rôle de leader par la promotion et l'éducation concernant la façon de créer une culture d'appartenance au sein des clubs sportifs. - La représentation peut se faire en impliquant des personnes issues de populations sous-représentées dans les processus décisionnels afin de diversifier les voix et points de vue dans l'élaboration de règlements et la prise de décisions.

Figure 10 Résumé de la façon dont les sports peuvent inciter les personnes d'horizons diversifiés à devenir entraîneurs.

Sensibilisation

Les participants ont recommandé que l'ACE et ses partenaires sportifs collaborent pour améliorer les stratégies de recrutement des entraîneurs en faisant la promotion de la profession et en menant des campagnes de sensibilisation pour soulever l'intérêt des jeunes pour le coaching. Pour élargir le bassin de candidats issus de la diversité, plusieurs méthodes ont été suggérées, notamment la sensibilisation des athlètes au métier d'entraîneur, ce qui peut inspirer les athlètes à poursuivre leur carrière en coaching. D'autres méthodes, telles que la sensibilisation en personne dans les épiceries, les universités et les écoles primaires locales, l'utilisation des médias sociaux et la promotion au moyen d'affiches et de documents imprimés dans les espaces communautaires, ont été discutées. Cependant, comme le recrutement d'entraîneurs ne relève pas de la compétence de l'ACE, les participants ont suggéré de créer un dépliant contenant ces suggestions à l'intention des partenaires de l'ACE.

Il a également été suggéré d'impliquer les membres de la communauté au niveau local en établissant des partenariats avec les centres de santé, les services sociaux, les organismes communautaires, les organismes religieux, les institutions culturelles et d'autres groupes afin d'attirer davantage de jeunes participants.

Culture diversifiée et inclusive

Les participants recommandent à l'ACE de commencer le changement en favorisant une culture d'équité, de diversité, et de tolérance zéro à l'égard du racisme. Ils estiment qu'en renforçant cette culture, l'ACE pourrait attirer un bassin plus diversifié de candidats. Les participants ont conclu que le développement des compétences culturelles est essentiel au recrutement de candidats issus de la diversité.

Financement

Les participants ont suggéré d'améliorer l'accessibilité de la formation des entraîneurs en s'engageant activement dans la réduction des coûts associés aux cours. L'offre de subventions ou la prise en charge des frais de formation pour les bénévoles est une stratégie prometteuse pour favoriser la diversité de la communauté des entraîneurs. Une collaboration entre l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et les partenaires du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) est également nécessaire. Ils doivent collectivement réévaluer et éventuellement modifier les conditions requises pour devenir entraîneur, en veillant à ce que ces conditions préalables ne posent pas de problèmes financiers ou logistiques excessifs. Cet effort de collaboration vise à promouvoir un bassin d'entraîneurs plus inclusif et diversifié, en éliminant les obstacles liés à l'accessibilité financière et aux critères d'admission dans les programmes de coaching.

Soutien requis pour les nouveaux entraîneurs

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux entraîner les athlètes issus de la diversité?

Formation - Les entraîneurs devraient suivre de la formation en communication efficace, suivre des ateliers et formations périodiques pour améliorer leurs compétences, avoir des connaissances techniques et des compétences spéciales et suivre de la formation ciblée sur la gestion des différences culturelles. - Il est aussi important d'offrir de l'éducation non technique, de subventionner l'éducation et la formation en entraînement et d'octroyer des bourses de formation.	Communication et communauté - Il est nécessaire d'organiser plus de tables rondes et de séances d'écoute. Il peut aussi s'avérer utile d'organiser des ateliers et des séances Zoom pour permettre aux nouveaux entraîneurs de faire part de leurs idées et créer une communauté de soutien entre eux. - Il peut être bénéfique de créer plus de contenu vidéo sur les médias sociaux. L'augmentation de la visibilité et la diffusion d'une image publique positive peuvent aussi aider à créer une communauté sportive plus unie et diversifiée.
Inclusivité L'ACE et ses partenaires sportifs s'efforcent d'établir une culture d'inclusivité au sein de l'organisation.	Mentorat et réseau pour les entraîneurs Les programmes de mentorat par d'anciens entraîneurs ayant fait leurs preuves et la création d'un organisme ou d'une communauté d'enseignants pour le soutien entre pairs peuvent s'avérer utiles.

Figure 11 Résumé des mesures de soutien que les participants souhaiteraient voir mises en place pour aider les nouveaux entraîneurs à mieux entraîner les personnes d'horizons diversifiés.

Formation

Au cours de la discussion, plusieurs participants ont mentionné la nécessité pour les entraîneurs de recevoir une éducation et une formation sur divers sujets tels que la gestion des différences culturelles, les préjugés inconscients, entraîner des athlètes ayant un handicap, la santé mentale, la lutte contre le racisme et la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (EDI). Les participants estiment que l'amélioration des connaissances culturelles des entraîneurs les aidera à prendre conscience des difficultés rencontrées par les autres et leur permettra d'adapter leur style de coaching aux différences culturelles. Par exemple, les nouveaux entraîneurs doivent être attentifs aux événements culturels spécifiques et aux étapes importantes dans une culture qui peuvent affecter les niveaux de participation de certaines communautés.

Mentorat et réseau pour les entraîneurs

Il a été suggéré que les nouveaux entraîneurs bénéficieraient grandement de la présence d'un mentor. Afin de transférer leurs connaissances et compétences, les nouveaux entraîneurs devraient participer à des programmes de formation ou de mentorat dirigés par des entraîneurs plus expérimentés. En établissant des réseaux de mentorat, les entraîneurs peuvent communiquer avec d'autres personnes qui travaillent avec des groupes similaires, tels que les para-athlètes, et échanger des idées pour améliorer leurs compétences en coaching.

« En faisant la promotion de l'activité physique et du sport dans une diversité de groupes et en enseignant aux athlètes que tout le monde a droit au respect, ce qui comprend la dénonciation des paroles et comportements dénigrants, nous donnerons aux entraîneurs les outils pour mieux entraîner les athlètes issus de la diversité. »

Inclusion

Les participants ont recommandé que l'ACE adopte une politique et une culture d'inclusion qui serve de modèle aux organismes sportifs. De cette façon, l'ACE rejoindrait un large éventail d'entraîneurs et donnerait l'exemple à d'autres. La politique et la culture de l'inclusion doivent être fondées sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, afin que chacun ait accès aux différentes possibilités, indépendamment de ses antécédents. La politique doit décrire les mesures prises par l'ACE pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein de son organisation, y compris ses processus de recrutement, ses programmes de formation et ses occasions de mentorat. L'ACE doit également veiller à ce que cette politique soit communiquée à toutes les parties prenantes, y compris le personnel, les entraîneurs et les partenaires, afin que chacun comprenne l'engagement de l'organisme à créer un environnement inclusif.

« L'ACE devrait créer un profil de candidat à utiliser dans le cadre d'un processus d'entretien structuré afin de s'assurer que les préjugés ne s'immiscent pas dans le processus de recrutement ».

Communication et communauté

Les participants ont exprimé le fait qu'il est crucial d'offrir davantage d'occasions de dialogue ouvert et de collaboration au sein de la communauté d'entraîneurs. Les tables rondes et les séances d'écoute sont des plateformes où les entraîneurs peuvent échanger des idées, faire

part de leurs expériences et relever des défis communs. Ces activités favorisent non seulement le sentiment de communauté, mais aussi l'élaboration d'approches innovantes en matière de coaching.

De plus, des commentaires ont indiqué que l'utilisation de contenus vidéo sur les médias sociaux est un moyen dynamique d'engager et d'attirer les jeunes vers l'entraînement. Il s'agit d'un format visuellement attrayant et facilement partageable pour transmettre les concepts de coaching, ce qui les rend plus accessibles et plus compréhensibles pour les jeunes générations. Cette approche contribue à son tour à l'objectif plus large de créer une communauté sportive plus diversifiée et plus connectée.

Pour atteindre ces objectifs de manière efficace, il est essentiel d'assurer une plus grande publicité et de maintenir une image publique positive pour les programmes de coaching, ce qui peut contribuer à susciter l'intérêt et la participation au coaching tout en projetant une image accueillante et inclusive, laquelle contribue à la création d'un réseau de coaching solidaire et connecté.

Conclusion

Le but de ce résumé des séances d'écoute est de relever les thèmes communs qui sont ressortis des discussions avec les participants jeunesse et les entraîneurs concernant les obstacles auxquels sont confrontées les personnes et communautés mal servies pour accéder aux occasions de sport et de coaching. Les participants ont souligné que le travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) est un processus complexe et évolutif qui nécessite une collaboration étroite entre de nombreux partenaires au sein de l'ACE. Pour être efficaces, les initiatives d'EDI doivent comporter des mesures hiérarchiques en interne et ne peuvent être menées de manière isolée.

La majorité des entraîneurs et des participants jeunesse reconnaissent qu'un effort soutenu et intentionnel, ainsi que des repères et des objectifs réalistes, est nécessaire pour qu'un changement significatif se produise. Ils ont souligné l'importance de tenir l'ensemble de l'ACE responsable des progrès réalisés dans le cadre des projets d'EDI. Voici quelques mesures, tant internes qu'externes, que l'ACE peut adopter pour promouvoir l'EDI.

En interne :

- Adopter une politique et une culture d'inclusion pour orienter les programmes de recrutement, de formation et de mentorat.
- Promouvoir la diversité au sein du conseil d'administration et du personnel des organismes sportifs afin de garantir que les différentes perspectives sont représentées dans les processus de prise de décision.
- Promouvoir la formation des entraîneurs sur des sujets tels que les préjugés inconscients, la compétence culturelle, la lutte contre le racisme et la santé mentale.

En externe :

- Établir des partenariats avec des organismes communautaires, des écoles et des centres de santé afin d'améliorer l'accès au sport et aux possibilités d'entraînement pour les communautés défavorisées.

- Élaborer des programmes de sensibilisation, tels que des campagnes en personne et en ligne, afin de promouvoir les occasions de coaching et d'encourager des personnes issues de la diversité à soumettre leur candidature.
- Mettre en œuvre des mécanismes de rétroaction pour évaluer l'efficacité des projets d'EDI et procéder aux ajustements nécessaires.

Ces mesures nécessiteront du temps et des efforts, mais elles permettront de créer une communauté sportive plus inclusive et plus équitable qui profitera à toutes les personnes concernées.

Prochaines étapes :

Leadership et gouvernance

- La gouvernance et le leadership représentent la diversité de la communauté.
- Les leaders sont des champions de la diversité, personnellement responsables de l'inclusion à l'aide d'indicateurs de performance.
- Les groupes non dominants siègent aux tables décisionnelles telles que le conseil d'administration et la direction.

Résultats :

- Les groupes non dominants sont des partenaires précieux dans la planification organisationnelle et les résultats opérationnels globaux (pas seulement les questions de diversité).

Climat, culture et représentation de l'organisme

- La représentation renvoie à l'idée que si les gens voient d'autres personnes comme eux dans des positions d'autorité, ils sont plus susceptibles de s'y reconnaître et d'être capables de s'imaginer comme ayant sa place dans ce domaine. La représentation permet de soutenir et de valider la vie et la voix des personnes privées de leurs droits par la discrimination.

Résultats :

- Les groupes non dominants parviennent à atteindre ou à dépasser la disponibilité de l'effectif, y compris la direction. Les parties prenantes se sentent outillées et soutenues, et les groupes d'affinité disposent de ressources suffisantes pour aider l'organisme à innover et à se développer de manière stratégique.

Formation et éducation

Formation :

- Il s'agit notamment de la communication efficace, de la sensibilité culturelle, des préjugés inconscients, de l'inclusion des para-athlètes, de la lutte contre le racisme et de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Éducation :

- Mécanismes réguliers de collecte de données auprès du personnel ou des parties prenantes.
- L'inclusion et l'équité sont bien comprises, tant en interne qu'en externe.
- L'ACE communique régulièrement avec des partenaires communautaires afin de comprendre les besoins, les préoccupations et les tendances émergentes.

Résultats :

- Lorsque la diversité fait l'objet d'une formation, les gens peuvent prendre des décisions en toute connaissance de cause.
- Les politiques et les procédures sont proactives, dotées de ressources suffisantes et mises à jour grâce à l'apport des parties prenantes.
- La formation permet également de réduire les inégalités et les préjugés et
- d'améliorer les mesures d'inclusion.

Mentorat et réseau

- Mise en place d'un programme de mentorat pour les entraîneurs qui permet à un réseau d'entraîneurs de faire part de leurs expériences en coaching d'athlètes de divers horizons.
- Les mentors ont généralement plus d'expérience et de connaissances dans le domaine. Les mentors sont perçus comme étant en mesure d'apporter une croissance professionnelle aux nouveaux entraîneurs.

Résultats :

- Les nouveaux entraîneurs sont mieux soutenus pour apprendre, grandir, se développer et, en fin de compte, être efficaces dans la gestion de divers athlètes.

Soutien financier

- S'engager à financer des programmes qui rendent les activités sportives plus abordables pour les familles et qui outillent les enfants et les jeunes sous-représentés.
- Rendre la formation des entraîneurs abordable pour les entraîneurs qui travaillent le plus souvent de façon bénévole.

Résultats :

- Réduire les obstacles à la participation, notamment le coût de l'équipement et du transport.

Annexes

Annexe A : Définitions

Ces définitions établies permettent d'utiliser un langage commun, ce qui réduit au minimum les risques de confusion.

- i. Lieu de travail inclusif : Environnement dans lequel toutes les personnes ont le sentiment d'être importantes et d'appartenir à un groupe, qui intègre les cinq principes suivants.
- ii. Sans obstacle : Favoriser un environnement sans barrières, discrimination, ni harcèlement.
- iii. Établissement de relations : Établir des relations authentiques est le principal moteur du changement et du développement des organismes, indépendamment des antécédents personnels, professionnels ou du poste occupé.
- iv. Conception universelle : La structure physique de l'organisation ainsi que les normes et les systèmes sont conçus pour un large éventail d'utilisateurs.
- v. Communauté : Collaboration et équité à l'égard de la communauté environnante, qu'elle soit locale, nationale ou mondiale.
- vi. Mesures d'adaptation : Toute modification ou adaptation d'un poste ou de l'environnement de travail qui permettra à un candidat ou à un employé qualifié de participer ou de remplir les fonctions essentielles de son poste. Des aménagements raisonnables peuvent être demandés pour différentes raisons, notamment le handicap, la religion, l'âge, le sexe ou le fait de prendre soin d'autrui.
- vii. Équité, diversité et inclusion : Dans ce continuum, la diversité fait référence à la composition démographique. L'inclusion est un sentiment d'importance et d'appartenance et sensibilise au climat et à la culture de l'organisation. L'équité est le principe sous-jacent de la justice, qui reconnaît que certaines personnes et certains groupes peuvent nécessiter un traitement différent pour réussir et s'épanouir.

Annexe B : Questions des séances d'écoute

1^{re} discussion : Repérer les obstacles

En ce qui concerne l'accès aux sports et aux occasions de formation en entraînement :

- 1) Qu'est-ce qui fonctionne?
- 2) Qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

2^e discussion : Remédier aux obstacles

- 1) Comment le milieu sportif peut-il convaincre des personnes d'horizons plus diversifiés à devenir entraîneurs?
- 2) De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

Annexe C : Résumés des séances

Résumé de la première séance

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching?

- 1) Accès aux ressources :
 - Disponibilité des ressources, accès à l'historique et sites Web faciles à utiliser pour trouver de l'information.
- 2) Diversité des cours en coaching :
 - Offre de cours diversifiés en coaching pouvant être adaptés aux différents niveaux.
- 3) Accessibilité et adaptation :
 - Accessibilité de la formation des entraîneurs et capacité à l'adapter à des besoins précis.
- 4) Bienfaits du sport :

- Reconnaissance de la valeur du sport comme espace où les jeunes peuvent s'épanouir, apprendre et améliorer leurs habiletés physiques, surtout avec les conseils de bons entraîneurs.
- 5) Présence sur les réseaux sociaux :
 - Utilisation efficace des réseaux sociaux pour diffuser de l'information, en particulier par des organismes comme l'ACE.
 - 6) Encouragement des filles :
 - Encouragement et soutien envers les entraîneuses et les athlètes féminines.
 - 7) Accès aux cours en coaching :
 - Disponibilité des cours en coaching, offerts deux fois par année.

Résumé : Les thèmes relèvent l'accessibilité des ressources et des cours pour entraîneurs, la souplesse d'adaptation de la formation des entraîneurs, les bienfaits du sport pour la croissance personnelle et le rôle positif des réseaux sociaux dans la diffusion de l'information. Le soutien aux entraîneuses et la disponibilité régulière des cours en coaching sont aussi soulignés.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

- 1) Accessibilité et horaire des cours :
 - Besoin d'amélioration de l'accès physique, d'horaires plus cohérents et d'une plus vaste couverture géographique pour les cours en coaching.
- 2) Défis et obstacles :
 - Coût, transport, établissements inférieurs aux normes et préjugés envers les participants issus de communautés marginalisées.
- 3) Empathie et compréhension mutuelle :
 - Importance que les entraîneurs montrent de l'empathie et partagent une vision commune avec leurs athlètes.
- 4) Plus d'options de sports :

- Besoin d'explorer d'autres sports au-delà de l'offre actuelle, en prenant en compte les caractéristiques démographiques des différentes régions.
- 5) Inclusion des genres :
 - Défis et expériences des entraîneuses et importance d'encourager la participation des filles au sport.
 - 6) Soutien financier et sensibilisation :
 - Fardeau financier, suggestion que l'ACE se charge d'approcher les jeunes filles qui tendent à se désengager du sport.
 - 7) Rétention des entraîneurs passionnés :
 - Difficulté à garder les entraîneurs passionnés qui peuvent créer des liens durables.
 - 8) Accès difficile à différents sports :
 - Accès souhaité à une plus grande variété de sports.

Résumé : Les thèmes reflètent le besoin d'avoir un meilleur accès et des horaires plus cohérents pour les cours en coaching. Ils relèvent aussi les divers obstacles qui nuisent à la participation, notamment les difficultés financières et les enjeux liés au genre. Le besoin d'ouvrir l'accès à plus de sports et d'encourager l'inclusion représente deux préoccupations majeures. On insiste d'ailleurs sur l'importance des entraîneurs dévoués et passionnés et sur la nécessité que l'ACE prenne les devants pour approcher et soutenir les gens qui aspirent à devenir entraîneurs et athlètes.

Comment le milieu sportif peut-il inciter plus de gens issus de la diversité à devenir entraîneurs?

- 1) Incitation par des personnes de divers horizons démographiques :
 - Un personnel entraîneur diversifié peut inspirer des personnes de divers horizons démographiques à participer au sport.
- 2) Accent sur le coaching à l'école secondaire :
 - Attention plus grande accordée au coaching comme option de carrière, et non comme une simple participation auprès des athlètes, dans les écoles secondaires.

- 3) Transmission de l'amour du jeu :
 - Importance d'entretenir une passion pour le sport chez les jeunes.
- 4) Aspect professionnel du coaching :
 - Besoin de parler davantage des possibilités de carrière en coaching lorsqu'on s'adresse aux jeunes.
- 5) Financement et allocation des ressources :
 - Difficultés à obtenir du financement et des ressources, surtout pour les organismes sans but lucratif.
- 6) Promotion et recrutement :
 - Promotion des possibilités d'emploi en coaching, notamment par les réseaux sociaux, des infolettres communautaires et de la sensibilisation dans les espaces publics.
- 7) Incitatifs et rémunération :
 - Importance d'offrir des incitatifs, comme une rémunération équitable, pour attirer plus d'entraîneurs.
- 8) Occasions de mentorat et de bénévolat :
 - Occasions de bénévolat et possibilités de contacter des personnes et athlètes plus âgés pouvant agir comme mentors.
- 9) Inclusion et compréhension mutuelle :
 - Besoin que les clubs sportifs démontrent que les athlètes et entraîneurs de divers horizons sont appréciés et bienvenus.
- 10) Accès à la certification :
 - Besoin d'élargir l'accès aux certifications en coaching dans les différents clubs.

Résumé : Les thèmes portent sur le besoin d'encourager la diversité par la promotion de l'inclusion et d'offrir plus d'occasions aux gens de faire carrière en coaching. Les stratégies consistent entre autres à faire de la sensibilisation par les réseaux sociaux et les canaux communautaires, à offrir des incitatifs et à insister sur l'importance des occasions de mentorat et de bénévolat. On souligne aussi les besoins d'allocation des ressources et d'amélioration de

l'accès à la certification pour rendre le coaching plus accessible et plus attrayant pour une plus grande diversité de gens.

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

- 1) Formation et ouverture :
 - Formation en équité, diversité et inclusion (EDI) et ouverture aux différentes méthodes de coaching.
 - Formation obligatoire sur la sensibilité culturelle pour les entraîneurs.
- 2) Compréhension et allocation des ressources :
 - Compréhension des divers horizons démographiques et répartition équitable des ressources appropriées.
- 3) Diversification du contenu :
 - Création d'une plus grande quantité de contenu vidéo sur les médias sociaux pour rejoindre les jeunes et les attirer vers le coaching.
- 4) Implication dans les écoles secondaires :
 - Proposition aux élèves du secondaire de faire des heures de services communautaires pour faire naître chez eux un amour du coaching et initier plus de personnes issues de la diversité au métier.
- 5) Collaboration et politique ouverte :
 - Réunions de groupe avec des entraîneurs de différents organismes et accent sur la création d'une « politique de la porte ouverte » pour que les parents puissent faire part de leurs préoccupations.
- 6) Environnement sécuritaire et inclusif :
 - Environnement sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous les athlètes, qui priorise l'enseignement du respect et interdit les propos dénigrants.

7) Accessibilité des cours en coaching :

- Diversité de cours et de séances de coaching abordables offerts en tout temps pour aider les entraîneurs et les jeunes athlètes.

8) Formation en équité et diversité :

- Importance de la formation en équité, diversité et inclusion (EDI) portant surtout sur la culture, l'orientation sexuelle et les difficultés de la vie.

9) Mise en œuvre de la formation en EDI :

- Amélioration du suivi et de la mise en œuvre de la formation en EDI dans les organismes.

10) Représentation et diversité :

- Représentation accrue des entraîneurs de milieux semblables à ceux de leurs athlètes et besoin d'un conseil d'administration diversifié pour recruter des entraîneurs issus de la diversité.

Résumé : Les thèmes soulèvent le besoin que les programmes de coaching incorporent une formation en EDI et encouragent une ouverture aux diverses méthodes de coaching. Il est essentiel d'assurer un environnement sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous les athlètes, qui priorise le respect et interdit les propos dénigrants. La collaboration, le contact avec les élèves du secondaire et l'adoption de politiques qui permettent la participation des parents sont encouragés. Enfin, les thèmes soulignent l'importance de la représentation de la diversité et de la mise en œuvre de la formation en EDI au sein des organismes pour favoriser un environnement de coaching équitable et accueillant.

Résumé de la deuxième séance

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching?

1) Souplesse et accessibilité :

- Séminaires de coaching par Zoom pendant la saison active de softball communautaire de niveau 1 afin d'améliorer l'accessibilité.

- Modules de formation en ligne à rythme libre via le Casier qui facilitent l'apprentissage selon ses besoins.
- 2) Information et sensibilisation :
- Présence active sur les réseaux sociaux (surtout par l'ACE) qui informe la population de l'évolution des possibilités et des diverses sphères; les réseaux sociaux ont été essentiels pour découvrir les séances d'écoute.
- 3) Soutien global :
- Appréciation des « cours de soutien reliés à l'environnement », qui couvrent des sujets qui dépassent le cadre propre à un sport, par exemple la nutrition et le respect dans le sport.

Résumé : Ces thèmes mettent en relief l'importance de la souplesse et de l'accessibilité dans la formation des entraîneurs, donnée par l'entremise de séminaires Zoom et de modules en ligne à rythme libre. La publication d'information et la découverte d'occasions via les réseaux sociaux, en particulier grâce à la présence de l'ACE, sont aussi cruciales. L'appréciation d'un soutien global qui englobe divers aspects du sport est également soulignée.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

- 1) Manque de ressources d'enseignement :
- Pénurie d'instructeurs certifiés pour des cours précis; par exemple, une seule personne est certifiée pour donner le cours de niveau 1 pour les sports de terrain.
- 2) Défis liés à la connectivité :
- Isolement et fait de dépendre d'une connexion Internet instable pour la formation et la communication.
- 3) Défis liés à l'animation et aux entraîneurs :
- Participants qui ne suivent pas les consignes et qui remettent en question l'applicabilité des méthodes de coaching dans leur communauté.

- Besoin d'uniformiser les pratiques de coaching, de régler les problèmes courants et d'établir des consignes et des résultats attendus clairs pour les entraîneurs.
 - Difficulté pour les entraîneurs à s'abstenir d'imposer leur point de vue aux athlètes.
- 4) Confusion organisationnelle :
- Confusion quant à la responsabilité de la planification et de la prestation des programmes de coaching, qui concerne des organismes de gouvernance du sport et des entités gouvernementales.
- 5) Disponibilité des installations :
- Impact de l'accès limité aux installations sportives sur les occasions d'entraînement et de perfectionnement.
- 6) Normes obligatoires pour les entraîneurs :
- Défis découlant de la mise en place récente de normes obligatoires pour les entraîneurs dans le sport, notamment la pénurie de personnes-ressources qualifiées.
- 7) Horaires et accessibilité :
- Besoin que l'horaire des cours (p. ex. niveau 1) concorde avec celui des participants afin d'éviter que les cours se terminent quelques jours seulement avant des événements majeurs.
 - Importance d'encadrer les entraîneurs individuellement au lieu de se concentrer uniquement sur les problèmes de coaching.
 - Problèmes liés à la responsabilisation et à la disponibilité du financement.
 - Importance d'offrir du soutien aux entraîneurs dans tous les sports et pas seulement dans les sports les plus populaires.

Résumé : Ces thèmes mettent en lumière les défis dans le perfectionnement des entraîneurs et le développement des sports, du manque de ressources d'enseignement aux enjeux de connectivité. Les défis liés à l'animation et aux entraîneurs et la confusion organisationnelle soulignent le besoin d'uniformiser les pratiques. La disponibilité des installations et l'horaire des cours sont aussi des éléments importants à prendre en compte. Enfin, pour favoriser le

développement des sports, il est essentiel de résoudre les problèmes de coaching, d'assurer la responsabilité et d'élargir le soutien à tous les sports.

Comment le milieu sportif peut-il inciter plus de gens issus de la diversité à devenir entraîneurs?

1) Partenariats et engagement communautaire :

- Collaboration avec des centres de santé, cabinets de médecin, services sociaux, organismes communautaires, établissements religieux et culturels.
- Utilisation des calendriers des événements municipaux ou régionaux et des infolettres pour les efforts de sensibilisation.

2) Champions et mentors locaux :

- Repérage de champions locaux pouvant offrir du soutien et aider les entraîneurs à configurer leur compte PNCE.
- Incitation des personnes à faire le premier pas en offrant de l'aide et du mentorat.

3) Reconnaissance et visibilité :

- Création d'affiches et de documents à afficher sur les babillards et dans les espaces communautaires pour promouvoir les sports et les athlètes.
- Reconnaissance et célébration des athlètes et événements pour une grande visibilité et participation au sport.

4) Planification de la relève :

- Importance de la planification de la relève pour assurer la durabilité des sports.
- Réponse aux besoins précis pour assurer la réussite des sports, par exemple offrir un soutien aux sports inuits.

5) Mentorat et priorité aux jeunes :

- Priorisation de la mobilisation et de la préparation des jeunes au rôle d'entraîneur, par des programmes de mentorat pour les entraîneurs jeunesse.
- Prestation de cours reconnus aux jeunes entraîneurs pour les outiller et leur apprendre des habiletés qui leur seront utiles dans l'avenir.

6) Soutien pour l'arbitrage :

- Soutien et conseils pour les personnes qui aspirent à devenir des officiels, marqueurs ou arbitres.
- Utilisation du bouche-à-oreille et repérage de personnes qui connaissent bien les règles et l'arbitrage.

7) Compétence et diversité culturelles :

- Accent sur l'importance de la compétence culturelle et de la valeur devant être accordée à la diversité dans les sports.
- Sensibilisation aux valeurs et préjugés culturels et à la capacité de travailler avec des personnes de diverses cultures.

8) Projets scolaires :

- Mise en œuvre de projets pour favoriser la diversité au sein des écoles et des départements d'activité physique.
- Analyse des valeurs et traditions en milieu de travail et offre de formation sur la diversité.

9) Stratégies promotionnelles :

- Annonce et promotion des programmes sportifs lors d'autres événements et sur des pages communautaires locales et des groupes précis sur les réseaux sociaux.
- Utilisation des sites Web d'événements comme Eventbrite et Meetup pour faire de la promotion.

Résumé : Ces thèmes et points importants contribuent collectivement aux stratégies visant à améliorer la diversité et l'inclusion dans les sports en mobilisant la communauté, en offrant du soutien et du mentorat, en promouvant la visibilité des sports et en favorisant la compétence culturelle.

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

1) Espoir et financement :

- Importance de la disponibilité du financement, en particulier pour les sports communautaires, pour appuyer les personnes dans leur perfectionnement et leur donner l'espoir qu'elles pourront se rendre au prochain niveau.

2) Expertise en EDI :

- Besoin de doter les organismes de spécialistes en EDI (équité, diversité et inclusion) pour guider leurs efforts.
- Accent sur l'exigence selon laquelle les associations comme le PNCE, l'ACE et les gouvernements doivent être outillées en matière d'EDI pour encourager la diversité dans les façons de penser.

3) Collaboration et liaison :

- Incitation à la collaboration entre les organismes comme l'ACE et les entités gouvernementales pour explorer les possibilités de perfectionnement des entraîneurs.
- Reconnaissance des pratiques exemplaires d'autres secteurs, comme les programmes d'intégration, pouvant être adaptées au domaine du sport.

4) Représentation au conseil d'administration :

- Importance que des personnes ayant des connaissances en coaching siègent à divers conseils d'administration, notamment auprès de conseillers, de maires, de directeurs d'associations sportives et de comités des loisirs locaux, pour stimuler l'avancement.
- Difficultés vécues par les entraîneurs qui instiguent individuellement le changement au sein de leur organisme sans un plus vaste soutien.

5) Harmonisation organisationnelle :

- Nécessité d'harmoniser toute l'organisation, y compris le conseil d'administration, les équipes de direction et le personnel, en fixant des buts et objectifs communs qui favorisent des changements durables.

- Importance d'une formation adéquate, d'une compréhension et de l'établissement de politiques et pratiques qui appuieront les efforts d'EDI.
- 6) Maintien de la communication :
- Besoin de maintenir la communication avec les participants et les plus jeunes générations pour assurer une amélioration continue.

Résumé : Ces thèmes soulignent l'importance de l'espoir et du financement, de la présence essentielle de spécialistes en EDI, de la collaboration, de l'adaptation des pratiques exemplaires, de la représentation au conseil d'administration, de l'harmonisation organisationnelle et du maintien de la communication pour faire progresser l'EDI et le perfectionnement des entraîneurs dans le secteur du sport.

Résumé de la troisième séance

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching?

- 1) Enthousiasme des entraîneurs et épuisement professionnel :
 - Les entraîneurs démontrent du plaisir et de l'enthousiasme dans leur métier même s'ils vivent un épuisement professionnel.
 - L'attitude positive des entraîneurs encourage les gens à participer au sport.
- 2) Accès aux ressources et aux formations :
 - Accès aux occasions de formation en ligne et aux ressources dans chaque communauté.
 - Exploitation par les entraîneurs de l'accès gratuit aux formations en ligne.
 - Facilitation de l'échange d'idées et du développement communautaire grâce aux réunions Zoom.
- 3) Valeurs et compétences de vie :
 - Rôle des sports en tant que plateforme pour transmettre des valeurs essentielles, dont la responsabilité, la communication et la discipline.

- Capacité à transmettre des valeurs comme l'équité, la cohésion d'équipe, l'égalité, la discipline, l'inclusion, la persévérance et le respect.
 - Contribution des sports au développement des compétences comportementales nécessaires pour être un citoyen responsable.
- 4) Enthousiasme post-COVID :
- Augmentation de l'enthousiasme pour le sport et de la participation aux activités parascolaires chez les élèves après la pandémie.
 - Arrivée de différentes activités et installations, comme des cours de natation et des entraînements pour parents.
 - Importance d'améliorer la performance sportive grâce à un coaching efficace.

Résumé : Ces thèmes soulignent le rôle de l'entraîneur enthousiaste et sa capacité à inculquer des valeurs et des compétences de vie par le sport. Ils mentionnent également l'accès aux ressources et aux occasions d'apprentissage et l'enthousiasme post-COVID pour le sport et les activités parascolaires.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

- 1) Manque d'occasions :
- Rareté des occasions d'emploi en coaching sur le site Web d'Ontario basketball, qui dépend souvent du bouche-à-oreille.
 - Besoin d'une approche plus holistique pour découvrir les occasions en coaching.
- 2) Manque de clarté et de certification :
- Manque de clarté concernant les exigences pour la formation, le bagage et l'expérience des entraîneurs.
 - Processus de certification flou pour les parents qui s'intéressent au coaching.
- 3) Soutien aux entraîneures :
- Besoin de plus de soutien et d'incitatifs pour encourager les entraîneures.

- Encouragements pour les joueuses qui souhaitent faire la transition vers le coaching.
- 4) Accès aux ressources éducatives :
- Difficulté à accéder aux ressources éducatives et à comprendre le processus de formation des entraîneurs.
 - Manque d'avantages ou d'incitatifs pour les entraîneurs.
- 5) Réseautage et communication :
- Souhait qu'un carrefour soit créé pour permettre aux entraîneurs de communiquer par des canaux comme Discord, les courriels et le clavardage de groupe.
 - Suggestion d'organiser régulièrement des ateliers virtuels et en personne dans différentes régions.
- 6) Collaboration et intégration :
- Besoin d'une plus grande collaboration avec les associations provinciales.
 - Souhait que l'ACE intègre mieux les provinces pour uniformiser les ressources et les processus de formation des entraîneurs.

Résumé : Ces thèmes englobent des difficultés liées au manque d'occasions en coaching, un manque de clarté dans la formation et la certification, le besoin d'un meilleur soutien aux entraîneurs, un meilleur accès aux ressources éducatives et le besoin d'une amélioration de la collaboration et du réseautage entre les entraîneurs et les associations provinciales.

Comment le milieu sportif peut-il inciter plus de gens issus de la diversité à devenir entraîneurs?

- 1) Diversité et inclusion :
- Besoin que les sports soient plus souples et incluent plus de personnes de toutes les origines et de tous les genres.
 - Besoin de remettre en question le statu quo, d'accueillir les « étrangers » et d'être à l'écoute des diverses opinions et des divers points de vue.

- Problème lié à la dissimulation et à l'expérience de racisme et de microagressions dans le milieu sportif.
- Encouragements pour attirer des candidats issus de la diversité en renforçant une culture axée sur le respect et la diversité.

2) Soutien et ressources :

- Soutenir les sports mal servis en assouplissant la rigidité et les sanctions qui poussent des joueurs à abandonner le sport.
- Fournir aux communautés des ressources pour surmonter les obstacles linguistiques et les aider à saisir les occasions en coaching.
- Offrir des occasions aux professionnels de devenir entraîneurs.
- Faire de la sensibilisation auprès des communautés pour les informer des ressources à leur disposition.
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de procédures interminables pour participer à un groupe sportif.

3) Éducation et sensibilisation :

- Informer les membres sur les occasions et les formations en coaching au sein des organismes sportifs.
- Améliorer l'accessibilité à la formation des entraîneurs au moyen des réseaux sociaux, de la publicité et du bouche-à-oreille.
- Insister sur l'importance du travail d'équipe et de la diversité dans les sports.

4) Obstacles linguistiques ou culturels :

- S'attarder aux obstacles linguistiques, aux attentes et à l'influence des parents sur la participation.
- Encourager les entraîneurs à discuter de l'identité, des différences et du respect.
- Prendre en compte les enjeux concernant les lieux centralisés, le transport et les communautés éloignées.

5) Environnement sécuritaire et inclusif :

- Créer des espaces sécuritaires où les joueurs se sentent à l'aise de s'exprimer.

- Donner aux joueurs les outils pour gérer leurs émotions et encourager la coopération.
- Favoriser l'amour du jeu et montrer que l'empathie est plus importante que le fait de gagner.
- Résoudre les problèmes liés au transport et au lieu où sont tenus les événements sportifs.

Résumé : Ces thèmes soulignent l'importance de la diversité et l'inclusion dans le sport, du soutien aux sports mal servis, de la formation et de la sensibilisation. Ils abordent aussi les obstacles linguistiques et identitaires et la nécessité d'assurer un environnement sécuritaire et inclusif en contexte sportif.

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

- 1) Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et sur la lutte contre le racisme :
 - Besoin d'une plus grande sensibilisation et d'une meilleure connaissance des conséquences du racisme.
 - Suggestion d'organiser des stages d'observation en personne au sein de divers clubs et groupes.
 - Besoin d'une plus grande intégration des clubs pour faciliter la collaboration et les expériences diversifiées.
 - Besoin d'offrir plus d'activités de formation non techniques et de formations personnalisées selon les types d'entraîneurs.
- 2) Formation subventionnée :
 - Nécessité que la formation des entraîneurs soit subventionnée et rentable.
 - Importance de former les entraîneurs sur les différentes cultures dans un pays de plus en plus diversifié.
- 3) Communauté et collaboration :
 - Besoin d'offrir plus d'ateliers et de séances Zoom aux nouveaux entraîneurs pour leur permettre d'échanger des idées et créer une communauté solidaire.

- Idée d'établir une organisation ou une communauté d'enseignants qui s'entraident dans la recherche d'occasions en coaching.
- Besoin d'organiser plus de séances d'écoute axées sur les groupes minoritaires et plus de discussions en table ronde pour favoriser le dialogue et la réflexion.

4) Inclusion et politiques :

- Besoin d'adopter une politique d'inclusion.
- Besoin d'encourager les entraîneurs à suivre une formation avancée pour faire progresser leur carrière.
- Importance de la communication et du renforcement positif en coaching.
- Besoin de s'attarder à la question du genre dans le sport et à la participation aux activités physiques.

Résumé : Ces thèmes soulignent l'importance de la formation sur l'EDI et la lutte contre le racisme, de la formation subventionnée, de la collaboration communautaire, de l'inclusion et des politiques. Ils relèvent aussi l'importance d'informer les gens sur les différentes cultures et du rôle de la communication et du renforcement positif en coaching.

Résumé de la quatrième séance

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en entraînement?

1) Recrutement proactif de talents :

- Recrutement actif de talents issus de groupes sous-représentés.
- Ajout de fraternités ou de collèges traditionnellement réservés aux Noirs aux chaînes de recherche et aux messages de sensibilisation personnalisés.

2) Accès aux ressources de formation des entraîneurs :

- Accessibilité d'un bon nombre de documents et ressources pour les entraîneurs, comme la formation en ligne et les plateformes telles que coach.ca.
- Importance du réseautage et des rencontres avec d'autres entraîneurs partout au pays.

3) Diversité dans la participation au sport :

- Inclusion de personnes de différentes origines ethniques dans les sports comme le curling.
- Offre d'occasions aux entraîneurs dans diverses provinces, avec mention de l'Association des entraîneurs de l'Ontario, des associations de curling du Manitoba et de l'Alberta, et de la Scottish Curling Association.

4) Disponibilité des sports et des occasions en coaching :

- Abondance de sports pour les personnes de tous les âges et de tous les niveaux d'habileté en Nouvelle-Écosse.
- Volonté des entraîneurs de s'informer pour aider les athlètes de tous les niveaux de sport et d'habileté.

Résumé : Ces thèmes soulignent le recrutement proactif de talents, l'accès aux ressources de formation des entraîneurs, la diversité dans la participation au sport et la disponibilité des sports et des occasions en coaching dans diverses provinces. La discussion relève aussi la volonté des entraîneurs à s'informer et à soutenir les athlètes de différents niveaux de sport et d'habileté.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

1) Recrutement et diversité :

- Besoin de fixer des objectifs pour recruter des talents issus de la diversité.
- Importance de promouvoir le dialogue et la compréhension entourant l'identité, les différences et la diversité, y compris la notion de race et la neurodiversité.

2) Racisme et sensibilisation :

- Racisme et favoritisme envers les personnes de couleur, surtout les Noirs.
- Manque de connaissances sur les programmes offerts et besoin de plus de publicité et d'une image de marque plus positive.

3) Financement et questions financières :

- Difficultés financières associées au coaching et à la participation au sport.
- Préoccupations concernant les coûts associés à la formation des entraîneurs et à l'accès à l'information.

4) Engagement bénévole et communautés autochtones :

- Temps devant être consacré au bénévolat avant de pouvoir devenir entraîneur.
- Difficulté à obtenir l'engagement des bénévoles.
- Besoin de faire preuve de sensibilité culturelle envers les communautés autochtones.

5) Soutien à la communauté LGBTQ+ :

- Manque de soutien à la communauté LGBTQ+ dans le sport.

6) Accès aux sports et restrictions :

- Divers sports accessibles, mais plus difficile d'inciter les gens à les essayer.
- Restrictions dans les sports et responsabilité qui revient aux entraîneurs.

7) Participation des parents :

- Problèmes liés à la participation et aux attentes des parents.

8) Ressources financières et remboursement :

- Différence entre les sports de plus haut niveau qui peuvent rembourser les entraîneurs et les clubs plus petits dont les ressources financières sont limitées.

9) Rétention des athlètes féminines :

- Discussion sur le rythme alarmant auquel les filles ont abandonné le sport et besoin de les convaincre de le reprendre.

10) Formation sur les besoins particuliers :

- Manque de formation pour aider les entraîneurs à appuyer les athlètes ayant des besoins particuliers.

Résumé : Ces thèmes couvrent une variété de défis et de préoccupations concernant le recrutement de talents issus de la diversité, les problèmes de sensibilisation et de racisme, les difficultés financières, l'engagement des bénévoles, les communautés autochtones, le soutien à

la communauté LGBTQ+, l'accès aux sports, la participation des parents, les ressources financières, la rétention des athlètes féminines et la formation des entraîneurs pour aider les athlètes ayant des besoins particuliers.

Comment le milieu sportif peut-il inciter plus de gens issus de la diversité à devenir entraîneurs?

- 1) Élimination des obstacles financiers :
 - Importance d'éliminer les obstacles financiers pour rendre les sports plus facilement accessibles.
 - Besoin d'une variété d'options de sports réalisables financièrement.
- 2) Sensibilisation et information :
 - Besoin d'approcher et de sensibiliser diverses communautés pour les informer des occasions en coaching.
 - Importance d'un accès abordable à la formation des entraîneurs.
- 3) Formation spécialisée :
 - Formation spécialisée pour aider les entraîneurs à reconnaître et comprendre les différences économiques, culturelles et sociales.
- 4) Responsabilité et reconnaissance des entraîneurs :
 - Perception des entraîneurs selon laquelle ils ont une grande part de responsabilité et sont toujours surveillés.
 - Besoin de reconnaître et d'honorer les nombreux bons entraîneurs qui ont une influence positive.
- 5) Processus d'entrevue structuré :
 - Besoin de créer un processus d'entrevue structuré pour garantir l'équité et empêcher l'application de préjugés dans le recrutement de talents issus de la diversité.
- 6) Sport scolaire :

- Besoin de présenter les occasions en sport dans les écoles pour augmenter la participation sportive.
- 7) Invitations et bouche-à-oreille :
- Distribution d'invitations générales et bouche-à-oreille pour inciter les gens à s'impliquer dans le sport.

Résumé : Ces thèmes portent sur l'élimination des obstacles financiers et l'amélioration de l'accès aux sports, les efforts de sensibilisation, l'offre de formations spécialisées aux entraîneurs, la reconnaissance de leurs contributions, la mise en œuvre de processus d'entrevue structurés, la présentation des sports dans les écoles et l'utilisation d'invitations et du bouche-à-oreille pour stimuler l'implication des gens dans le sport.

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

- 1) Formation et sensibilisation :
- Besoin de meilleures formations sur le coaching des membres de la communauté LGBTQ+.
 - Amélioration positive de l'image de marque et de la publicité en faveur de l'inclusion.
- 2) Bénévolat et soutien financier public :
- Importance d'obtenir un plus grand soutien financier public et d'augmenter le bassin de bénévoles pour les programmes de coaching.
- 3) Formation spécialisée :
- Programmes de coaching propres aux membres des communautés LGBTQ+ et PANDC et aux personnes ayant un handicap ou des besoins particuliers.
- 4) Avantages fiscaux :
- Offrir la possibilité aux entraîneurs de déclarer leur kilométrage, leurs coûts de formation, etc. dans leurs impôts s'ils ne reçoivent pas de remboursement des clubs.
- 5) Rétention des participantes :

- Problème concernant les filles qui abandonnent le sport et besoin d'instaurer des changements pour qu'elles restent et se sentent à l'aise.

6) Récompenses et remboursements :

- Récompenses pour les bénévoles et prise de mesures pour rendre le métier d'entraîneur accessible et abordable.
- Remboursements des clubs pour les frais engagés par les entraîneurs.

Résumé : Ces thèmes portent sur l'amélioration de la formation et de la sensibilisation, l'augmentation du soutien financier public et du nombre de bénévoles, l'offre de formations propres à diverses communautés, la possibilité d'avantages fiscaux pour les entraîneurs, l'amélioration de la rétention des participantes sportives et l'offre de récompenses et de remboursements pour les entraîneurs et les bénévoles.

Résumé de la cinquième séance

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching?

- 1) Accessibilité en ligne :
 - Nature accessible et en ligne de la formation des entraîneurs.
- 2) Caractère et valeurs :
 - Importance du caractère, des valeurs et des qualités humaines dans la réussite des athlètes et besoin de fonder la formation des entraîneurs sur l'apprentissage de ces qualités.
- 3) Prestation uniforme :
 - Prestation et contenu uniformes de la formation des entraîneurs dans tout le pays.
- 4) Occasions gratuites :
 - Offre de nombreuses occasions gratuites en coaching.
- 5) Perfectionnement des jeunes :
 - Formation des jeunes pour qu'ils deviennent des entraîneurs efficaces.

- 6) Facilité à faire participer les jeunes :
 - Facilité à faire participer les jeunes aux efforts de coaching.
- 7) Participation sportive inclusive :
 - Participation des personnes de tous âges au sport.
- 8) Maintien de l'esprit d'équipe :
 - Maintien efficace de l'esprit d'équipe chez les athlètes.
- 9) Intérêt pour la participation sportive :
 - Le sport est devenu plus intéressant et stimulant pour les gens.
- 10) Formation spécialisée :
 - Formation spécialisée pour les entraîneurs.
- 11) Occasions de réseautage :
 - Occasions pour les entraîneurs de rencontrer leurs pairs.

Résumé : Ces thèmes portent sur l'accessibilité en ligne de la formation des entraîneurs, l'importance des valeurs et du caractère, la prestation uniforme du contenu, les occasions gratuites en coaching, le perfectionnement des jeunes, la facilité à faire participer les jeunes, la participation sportive inclusive, le maintien de l'esprit d'équipe, l'intérêt pour la participation sportive, la formation spécialisée et le réseautage entre entraîneurs.

Qu'est-ce qui fonctionne moins bien dans l'accès aux sports et aux occasions de formation en coaching? Qu'est-ce qui semble le plus difficile? Qu'est-ce qui vous contrarie?

- 1) Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) :
 - Importance de la formation en EDI pour les entraîneurs.
- 2) Difficultés financières :
 - Fait que les entraîneurs paient souvent les frais de formation de leur poche, surtout pour les formations plus avancées et élitaires, ce qui les confronte à des difficultés financières.

- 3) Système de formation lacunaire :
 - Lacunes dans le système de formation qui contient beaucoup de cours de base et peu de formations avancées.
- 4) Formation réaliste :
 - Besoin de formations plus réalistes et pratiques, surtout sur le thème du travail auprès de jeunes enfants.
- 5) Sports ruraux et urbains :
 - Besoin d'une approche différente pour les sports ruraux et les sports urbains, qui prend en compte les besoins et défis de chacun.
- 6) Soutien financier et sécurité :
 - Besoin de soutien financier et de dispositions pour assurer la sécurité et aider les entraîneurs de diverses façons.
- 7) Jeunes ayant un handicap :
 - Préoccupations concernant le manque de dispositions pour les jeunes ayant un handicap qui nourrissent une passion pour le sport.
- 8) Coût élevé de l'équipement sportif :
 - Coûts élevés liés à l'équipement sportif.
- 9) Conscience personnelle :
 - Besoin de développer une conscience personnelle chez les entraîneurs.
- 10) Occasions pour les entraîneurs issus de minorités :
 - Besoin d'offrir aux entraîneurs issus de minorités plus d'occasions de devenir entraîneur-chef.
- 11) Frais d'inscription :
 - Coût élevé des frais d'inscription, qui peut nuire à la participation sportive.
- 12) Inclusion :
 - Manque d'accès à des ressources essentielles et liens limités entre les entraîneurs.

13) Aide financière :

- Mise en œuvre de programmes d'aide financière pour soutenir les entraîneurs.

14) Incitatifs :

- Absence d'incitatifs pour les entraîneurs.

Résumé : Ces thèmes portent sur les défis liés à la formation en EDI, le fardeau financier des entraîneurs, les lacunes dans le système de formation, le besoin de plus de formations pratiques, le besoin d'adopter des approches différentes pour les sports urbains et ruraux, le soutien financier et la reconnaissance. Ils abordent aussi l'inclusion, le soutien aux jeunes ayant un handicap, le coût élevé de l'équipement, la conscience personnelle, les occasions offertes aux entraîneurs issus de minorités, les frais d'inscription, l'aide financière et les incitatifs pour les entraîneurs.

Comment le milieu sportif peut-il inciter plus de gens issus de la diversité à devenir entraîneurs?

1) Création d'espaces inclusifs et accueillants :

- Besoin de créer des espaces ouverts et sécuritaires pour accueillir les gens qui reprennent le sport, en particulier les entraîneurs.

2) Démantèlement de la stigmatisation :

- Démantèlement des préjugés sur la race, le genre, les habiletés physiques, etc.

3) Accessibilité :

- Besoin de militer en faveur d'installations sportives plus accessibles, par exemple l'intégration de rampes d'accès, pour répondre aux besoins de diverses personnes.

4) Égalité :

- Perception selon laquelle tous les humains sont égaux, peu importe leur race et leur genre.

5) Formation sur la communication et la diversité :

- Importance de la formation sur la communication, l'empathie et la diversité, qui peut faciliter les conversations difficiles.

6) Reconnaissance et récompenses :

- Reconnaître et récompenser la passion pour motiver les gens à s'impliquer dans le sport.

7) Programmes d'incitation :

- Élaboration de programmes d'incitation au sport.

8) Communauté sportive solidaire et diversifiée :

- Création d'une communauté sportive plus solidaire et diversifiée.

9) Interactions directes :

- Besoin de parler directement à divers groupes, de les inviter à s'impliquer dans le sport à titre d'entraîneur ou de participant pour créer un environnement accueillant.

10) Soutien des leaders communautaires :

- Approche de différents leaders communautaires pour obtenir leur soutien et leur appui.

11) Promotion de la diversité :

- Promotion de la diversité par la mise en relief d'équipes diversifiées.

Résumé : Ces thèmes touchent la création d'environnements accueillants et inclusifs, l'élimination des préjugés, l'importance d'assurer l'accessibilité, la promotion de l'égalité, l'offre de formations sur la diversité et la communication, la reconnaissance, l'élaboration de programmes d'incitation, la création de liens communautaires, les interactions directes avec divers groupes, l'obtention du soutien des leaders communautaires et la promotion de la diversité dans le sport.

De quelles ressources (éducation, formations, etc.) les nouveaux entraîneurs ont-ils besoin pour mieux encadrer les athlètes issus de la diversité?

1) Accès à des professionnels spécialisés :

- Importance d'avoir, dans le sport, un accès à des spécialistes de domaines comme le TDAH, la santé mentale et le soutien pour les troubles d'apprentissage.

2) Soutien financier aux professionnels :

- Besoin de plus de ressources financières pour soutenir ces professionnels spécialisés.
- 3) Respect mutuel :
 - Accent sur le respect mutuel au sein des équipes.
 - 4) Formation sur la sensibilité culturelle :
 - Formation des entraîneurs sur la sensibilité culturelle.
 - 5) Communication efficace :
 - Besoin de former les entraîneurs sur la communication efficace.
 - 6) Formation continue :
 - Besoin que les entraîneurs n'arrêtent jamais d'apprendre et suivent régulièrement des ateliers et formations pour améliorer leurs compétences.
 - 7) Différences culturelles :
 - Formation pour les entraîneurs spécialisée qui aborde les façons de se comporter face aux différences culturelles, notamment sur les plans moral, racial et religieux.
 - 8) Programmes de mentorat :
 - Programmes de mentorat pour les nouveaux entraîneurs, animés par d'anciens entraîneurs qui ont eu une carrière réussie.
 - 9) Interactions directes :
 - Besoin de parler directement à divers groupes et de les inviter à participer au sport ou à devenir entraîneur pour favoriser un environnement accueillant.
 - 10) Soutien des leaders communautaires :
 - Besoin d'approcher différents leaders communautaires pour obtenir leur soutien, possiblement en présentant des équipes diversifiées.

Résumé : Ces thèmes touchent le besoin d'un accès à des professionnels spécialisés, le soutien financier nécessaire pour leurs services, la promotion du respect mutuel et de la sensibilité culturelle, l'amélioration de la communication et des compétences des entraîneurs par la formation continue et l'offre de conseils sur les façons de composer avec les différences culturelles. De plus, la mise en place de programmes de mentorat et l'approche

directe de divers groupes et leaders communautaires sont suggérées pour favoriser la diversité dans le sport.

Annexe D : Description de l'ACE et de Bon départ

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES ENTRAÎNEURS

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) rallie divers intervenants et partenaires autour de sa mission de formation et de certification des entraîneurs, dans le but ultime d'étendre leur influence. Les programmes de l'ACE visent à développer les compétences et les connaissances des entraîneurs, à promouvoir le respect de normes éthiques et les attitudes positives, et à accroître la reconnaissance professionnelle et l'influence des entraîneurs. Pour en savoir plus, visitez le coach.ca/fr ou suivez-nous sur [Facebook](#), [X](#) (anciennement Twitter) et [Instagram](#).



BON DÉPART

La Fondation Bon départ de Canadian Tire est un organisme de bienfaisance canadien qui veille à ce que les enfants dans le besoin aient un accès égal aux sports et aux activités récréatives. Comptant un vaste réseau national de plus de 1 000 bénéficiaires et 289 sections locales, Bon Départ aide les familles à couvrir le coût de l'inscription, des déplacements et de l'équipement, en plus d'offrir une aide financière à des organismes pour la programmation et l'infrastructure d'activités récréatives.



Depuis 2005, la fondation Bon départ, appuyée par Canadian Tire, a donné plus de 3 millions d'occasions aux enfants canadiens de prendre part au jeu. Pour en savoir plus, visitez le jumpstart.canadiantire.ca.