

FACTEURS QUI NUISENT ET FACTEURS QUI CONTRIBUENT
À LA PRÉSENCE DES FEMMES COMME ENTRAÎNEURES
EN SOCCER AU QUÉBEC

par

VALÉRIE GASTON

B.Admin., Université Concordia, 1992

THÈSE

Soumise à l'École des études supérieures et de la recherche
comme exigence partielle
de la maîtrise en Études du sport

École des sciences de l'activité physique
Université d'Ottawa
1996



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file *Votre référence*

Our file *Notre référence*

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-612-19960-6

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

© Valérie Gaston 1996

Tous droits réservés

REMERCIEMENTS

Je tiens premièrement à remercier Dr. Geneviève Rail pour ses nombreuses révisions et améliorations à ce projet. Ses commentaires et ses nombreuses flèches bleues ont été grandement appréciés. Sans sa patience, son encouragement et ses conseils, je n'aurais jamais complété ce projet. Je tiens également à remercier Dr. Jean Harvey qui m'a donné la confiance et l'encouragement d'entreprendre cette thèse et Dr. Pierre Trudel pour sa lecture minutieuse de mon projet.

Je tiens à souligner le soutien constant de mes parents, et ce dans tout les aspects de ma vie. Un merci tout spécial à Barry Publow pour son amitié profonde et surtout pour sa joie de vivre contagieuse. Je voudrais aussi souligner la contribution de Xuan Nguyen; son aide, sa compagnie et ses biscuits aux brisures de chocolats ont allégé les longues journées de travail. À mes amis et co-locataires Sophie Lepage et Dean Weldon, un gros merci pour leur amitié, leur patience et leur générosité au cours des deux dernières années. Un gros merci également à Brigitte Massella pour son appui constant et son encouragement, à Nathalie Lessard pour son enthousiasme et son aide et à Nathalie Ioanidis pour son amitié.

À toutes les participantes aux entrevues de groupe, je vous remercie de m'avoir accordé de votre temps. Votre sincérité m'a permis de recueillir des commentaires extrêmement riches. Un merci spécial aux participantes qui ont pris le temps de m'aider à organiser des entrevues et à recruter d'autres femmes.

Finalement, merci au programme d'études supérieures pour m'avoir donné cette opportunité d'apprentissage incroyable.

RÉSUMÉ

Le but l'étude était d'identifier les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer récréatif ou compétitif, mais à un niveau moindre que le niveau élite. La méthode de recherche, l'entrevue de groupe semi-dirigée, a permis d'investiguer le vécu, les sentiments, les perceptions et les attitudes des participantes en ce qui concerne l'occupation d'entraîneuse. L'échantillon de l'étude était composé : d'entraîneuses potentielles, soit d'athlètes impliquées en soccer récréatif ou compétitif ou bien d'athlètes ayant joué à ce niveau mais ayant depuis arrêté (n=14) ; d'entraîneuses actuelles d'équipes de soccer récréatif ou compétitif (n=18) ; et d'anciennes entraîneuses d'équipes de soccer récréatif ou compétitif (n=20). L'échantillon total comprenait 52 femmes francophones des régions montréalaise, outaouaise et des Cantons de l'est. Les résultats de l'étude indiquent que se sont les facteurs de type organisationnel, plutôt que de type personnel ou social qui nuisent le plus à la présence des femmes entraîneuses au soccer et ce sont également ces facteurs qui aideraient le plus à la présence de femmes entraîneuses en soccer. Tous types confondus, les principaux facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses sont reliés à la critique et l'absence de reconnaissance, la lourdeur des exigences administratives et logistiques, le manque de confiance en soi et de préparation et la discrimination et la dévalorisation et l'attitude négative des joueuses. Les résultats de l'étude indiquent également que tous types confondus, les principaux facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses sont reliés à : l'atteinte d'objectifs d'équipe, l'amour du rôle d'entraîneuse, la présence de situations facilitatrices, le désir d'implication sportive secondaire et l'appui logistique et technique.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
REMERCIEMENTS.....	iii
RÉSUMÉ.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
 CHAPITRE	
I INTRODUCTION	1
Problématique	1
But de l'étude	2
Approche méthodologique	3
Importance de l'étude.....	4
Limites de l'étude	5
II RECENSION DES ÉCRITS	7
Écrits sur les facteurs qui nuisent à la présence	
des femmes comme entraîneuses	10
Facteurs sociaux.....	10
Facteurs organisationnels.....	13
Facteurs personnels	19
Écrits sur les facteurs qui contribuent à la présence	
des femmes comme entraîneuses	22
Facteurs sociaux	22
Facteurs organisationnels	22
Facteurs personnels.....	23
Conclusion	25

III	MÉTHODOLOGIE.....	27
	Protocole de recherche.....	27
	Échantillon.....	28
	Instruments.....	29
	Questionnaire.....	29
	Protocole d'entrevue de groupe.....	30
	Collecte des données.....	31
	Traitement des données.....	32
	Analyse quantitative des données.....	32
	Analyse qualitative des données.....	33
IV	RÉSULTATS.....	34
	Caractéristiques des participantes.....	34
	Entraîneures potentielles.....	35
	Entraîneures actuelles.....	36
	Anciennes entraîneures.....	37
	Facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneures.....	38
	Facteurs sociaux.....	38
	Discrimination et dévalorisation.....	38
	Facteurs organisationnels.....	44
	Critiques et absence de reconnaissance.....	45
	Lourdeurs des exigences administratives et logistiques.....	52
	Attitudes négatives des joueuses.....	55
	Non-atteinte des objectifs d'équipe.....	59

Facteurs personnels	60
Manque de confiance en soi ou de préparation.....	60
Présence d'autres intérêts	65
Résumé des facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneures	68
Facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneures	70
Facteurs sociaux.....	70
Facteurs organisationnels.....	71
Atteinte des objectifs d'équipe	73
Situations facilitatrices	76
Appui logistique et technique.....	79
Reconnaissance et valorisation	81
Facteurs personnels	83
Amour du rôle d'entraîneure	83
Désir d'implication sportive secondaire.....	87
Possession des compétences	89
Résumé des facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneures	90
V DISCUSSION.....	92
Facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneures	92
Différences entre les types d'entraîneures	100

Facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses	103
Différences entre les types d'entraîneuses	108
VI CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	110
Conclusions.....	110
Recommandations	112
Fédération québécoise de soccer-football	113
Associations régionales de soccer.....	113
RÉFÉRENCES.....	116
ANNEXES	124
I Questionnaire à l'intention des participantes	124
II Protocole d'entrevue de groupe	128
III Lettre de confirmation de participation à une entrevue de groupe....	131
IV Formulaire d'information et de consentement à une entrevue de groupe.....	133

LISTE DES TABLEAUX

Tableau

1	Caractéristiques de l'échantillon de l'étude.....	35
2	Facteurs sociaux qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	39
3	Facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	47
4	Facteurs personnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	61
5	Catégories de facteurs qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	69
6	Facteurs sociaux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	71
7	Facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	72
8	Facteurs personnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	84
9	Catégories de facteurs qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses de soccer.....	91

CHAPITRE I

INTRODUCTION

Problématique

La sous-représentation des femmes en sport est visible à tous les niveaux : en ce qui concerne la participation, l'entraînement et l'administration. La présente étude porte particulièrement sur le problème de la sous-représentation des femmes comme entraîneuses de soccer. Quelques études américaines et canadiennes se sont centrées sur ce sujet et ont permis de découvrir certains des facteurs qui nuisent et certains autres qui contribuent à la présence des femmes au sein de l'occupation d'entraîneur. Ces facteurs peuvent être regroupés en trois catégories : les facteurs sociaux, qui comprennent tous les facteurs relatifs aux structures et aux fonctions sociales ; les facteurs organisationnels, qui se rapportent à la culture et la structure organisationnelle ainsi qu'à la nature et la forme des emplois au sein des organisations ; et les facteurs personnels, qui comprennent tous les facteurs propres aux caractéristiques des personnes. Les principaux facteurs sociaux qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses identifiés jusqu'à maintenant sont le contrôle du sport par les hommes (Knoppers, 1987) et le manque de modèle de rôle pour les jeunes filles et les femmes (Acosta et Carpenter, 1985). Le succès des réseaux informels masculins semble être le facteur organisationnel qui nuit le plus aux femmes qui veulent devenir entraîneuses (Hall, Cullen et Slack, 1989). Du côté des facteurs personnels, les contraintes de temps dues aux responsabilités familiales et domestiques (Lay, 1989 ; Pastore, 1992) ont été identifiées comme obstacles à l'entrée des femmes comme entraîneuses. En ce

qui concerne les facteurs qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses, on retrouve les compétences et aptitudes, l'encouragement de la famille et des amis, l'intérêt pour l'occupation d'entraîneur, les expériences antérieures positives, la personnalité ainsi que divers facteurs situationnels et démographiques tels qu'être célibataire ou de ne pas avoir d'enfant (Hall, Cullen et Slack, 1990).

Jusqu'à maintenant, les auteures et auteurs des études sur le sujet ont tenté d'identifier les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses en utilisant des questionnaires ou des entrevues individuelles. Les populations cibles ont été constituées d'entraîneuses et entraîneurs de haut niveau. Pour les études américaines, cela signifie des entraîneuses et entraîneurs employés à temps plein, alors que dans le contexte des études canadiennes, cela représente en même temps des entraîneuses et entraîneurs employés à temps plein, et des entraîneuses et entraîneurs à temps partiel, peu ou pas rémunérés. Il existe un manque d'intérêt marqué en sciences humaines et sociales du sport en ce qui a trait aux facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses bénévoles et ce, particulièrement en sport de niveau moindre que le niveau élite. Cette lacune est marquée au niveau de l'information de nature qualitative et surtout en ce qui concerne le contexte sportif féminin, récréatif, francophone et canadien.

But de l'étude

Compte tenu des lacunes mentionnées au niveau des écrits, le but de la présente étude est d'identifier les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer récréatif ou compétitif,

mais à un niveau moindre que le niveau élite. De plus, l'étude est centrée sur la situation des entraîneuses francophones, à partir d'une approche qualitative.

Approche méthodologique

La méthode de recherche utilisée dans cette étude était l'entrevue de groupe semi-dirigée. Cette méthode a été choisie parce qu'elle permet de mieux investiguer le vécu, les sentiments, les perceptions et les attitudes des participantes. De plus, l'interaction immédiate entre les participantes et l'investigatrice a permis de clarifier les questions et les réponses ambiguës ou encore de poursuivre certains sujets plus à fond (Stewart et Shamdasani, 1990). À l'aide d'un raisonnement de type hypothético-inductif, l'analyse de contenu des entrevues a permis de dévoiler les facteurs qui contribuent et ceux qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses.

L'échantillon de l'étude était composé : (a) d'entraîneuses potentielles, c'est-à-dire des athlètes impliquées en soccer récréatif ou compétitif ou bien des athlètes ayant joué à ce niveau mais ayant depuis arrêté (n=14) ; (b) d'entraîneuses actuelles d'équipes de soccer récréatif ou compétitif (n=18) ; et (c) d'anciennes entraîneuses d'équipes de soccer récréatif ou compétitif (n=20). L'échantillon total était donc composé de 52 femmes francophones provenant des régions montréalaises, outaouaises et des cantons de l'est.

En plus des entrevues de groupe, chaque participante a complété un court questionnaire qui visait à recueillir des informations démographiques et d'autres informations sur leur passé sportif. Au cours des entrevues de groupe, les participantes ont répondu à des questions générales concernant l'occupation d'entraîneuse et des questions plus spécifiques au sujet de leurs sentiments envers cette occupation. Les entraîneuses potentielles ont été questionnées au sujet des raisons qui expliquent pourquoi elles voulaient ou ne voulaient pas

devenir entraîneuses et au sujet des difficultés qu'elles entrevoyaient à l'égard de leur implication comme entraîneuses. Les entraîneuses actuelles ont répondu à des questions sur les aspects positifs et négatifs de l'occupation, l'importance de leur implication, ainsi qu'à ce qui les amènerait à cesser ou à continuer leur implication. Les anciennes entraîneuses ont répondu aux mêmes questions que les entraîneuses actuelles et ont discuté des raisons qui les ont incitées à quitter le coaching et celles qui les inciteraient à reprendre un poste d'entraîneuse.

Les entrevues étaient d'une durée d'une à deux heures et ont eu lieu dans la région de Montréal, dans l'Outaouais et dans les Cantons de l'est. Toutes les entrevues ont été enregistrées avec l'accord des participantes. Le verbatim des entrevues de groupe a ensuite été transcrit sur un logiciel de traitement de texte. L'analyse de contenu s'est faite selon quatre étapes. Premièrement, les énoncés qui étaient d'une même suite contextuelle ont été codés en attribuant à chacun un noyau de sens (Deslauriers, 1991). En second lieu, les noyaux de sens ont été isolés de leur source (Deslauriers, 1991). Une fois isolés et décontextualisés, les noyaux de sens ont été classés avec d'autres du même genre et regroupés en catégories (Padilla, 1993). Finalement, les catégories ont servi de preuve pour justifier les différents points avancés lors de l'analyse (Padilla, 1993).

Importance de l'étude

Cette étude vise à apporter une contribution à l'avancement des connaissances en sociologie du sport. D'abord, cette étude porte sur les sentiments, attitudes, perceptions et expériences des femmes en ce qui concerne leur carrière potentielle, actuelle ou passée d'entraîneuse. Soulignons que très peu de recherches ont comme population cible les anciennes entraîneuses et aucune, les entraîneuses potentielles. De plus, cette étude se

distingue parce qu'elle touche au sport de masse dans un milieu francophone et non au sport d'élite dans un milieu anglophone, comme c'est traditionnellement le cas en sociologie du sport.

Au point de vue méthodologique, la méthode novatrice de l'entrevue de groupe a fourni des informations qualitatives riches en contenu. L'analyse des données a permis de bien cibler les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses.

Au point de vue pratique, la connaissance des facteurs qui nuisent et de ceux qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses pourra être utile au monde sportif féminin et francophone. Une telle connaissance est à la base des stratégies à mettre en place pour améliorer la situation des femmes dans cette occupation. De plus, l'étude peut apporter certains bénéfices aux femmes qui y ont pris part. Elles ont eu l'opportunité de rencontrer des collègues, ce qui est important puisqu'un facteur négatif relatif à l'occupation d'entraîneuse est l'isolement professionnel (Knoppers, 1992 ; Théberge, 1993). De plus, les participantes ont eu l'occasion de discuter ensemble des aspects plaisants et déplaisants de l'occupation et ainsi ont pu identifier les façons de rendre l'occupation plus intéressante et accueillante pour les femmes. Quoique cette conséquence ne soit pas directement reliée aux buts de l'étude, il n'en reste pas moins que ce genre de discussion peut éventuellement mener à une prise en charge des participantes et à des actions permettant d'améliorer leur propre situation.

Limites de l'étude

Cette étude exploratoire présente certaines limites. Au point de vue de l'échantillonnage, puisque les données ont été recueillies parmi les femmes

francophones qui compétitionnent en soccer au niveau senior et universitaire dans la province de Québec, les résultats de cette recherche doivent être généralisés avec précaution étant donné les influences environnementales et culturelles qui peuvent affecter d'autres sports de différents niveaux dans d'autres provinces ou pays. De plus, les entraîneuses potentielles se trouvent aussi ailleurs que dans les équipes de soccer.

L'étude est également limitée au point de vue méthodologique. Il est possible que les femmes qui ont accepté de participer présentent déjà un intérêt marqué pour ce sujet et risquent en plus d'être des personnes possédant de fortes opinions. Les femmes qui ne se sont pas impliquées auraient peut-être apporté un tout autre type de résultats. Enfin, la question du genre a peut-être joué aussi, et les participantes ont peut-être mis plus d'accent sur les sujets du sexisme et de la discrimination de genre qu'elles ne l'auraient fait en présence d'un animateur masculin.

CHAPITRE II

RECENSION DES ÉCRITS

Les postes au sein de l'occupation d'entraîneur sont marqués par la sous-représentation des femmes. Aux États-Unis, alors que le pourcentage de participation des femmes dans le sport compétitif a augmenté considérablement dans les 20 dernières années, le pourcentage de femmes qui occupent un poste d'entraîneur a diminué de façon alarmante. Par exemple, le nombre de participantes au niveau inter-scolaire est passé de 268 591 en 1970-1971 à 1 853 789 en 1980-1981 (National Federation of State High School Associations, 1971). Cette augmentation de 690% s'est accompagnée d'une réduction de 45% du nombre de femmes entraîneuses pour la même période dans le sport inter-scolaire (True, 1983). Dans l'état du Wisconsin, le pourcentage de femmes entraîneuses a chuté de 47% entre 1975 et 1981, alors qu'il y a eu une augmentation de 135% du nombre de postes d'entraîneuse-chef ou entraîneur-chef pour les équipes sportives féminines durant cette période (Hart et Mathes, 1982). L'étude de Holmen et Parkhouse (1981) démontre le changement dans le nombre de femmes entraîneuses au niveau intercollégial américain : alors qu'en 1974, le pourcentage de femmes entraîneuses au niveau des équipes sportives féminines était de 81%, en 1979 ce pourcentage n'était plus que de 61%. Une autre étude américaine, celle-ci réalisée en 1990, indiquait que le pourcentage de femmes entraîneuses au niveau des équipes sportives féminines avait chuté à 47% tandis que moins de 1% des postes d'entraîneur pour les équipes sportives masculines étaient occupés par des femmes (Acosta et Carpenter, 1990).

Au Canada, d'après un sondage effectué en 1986 par Sport Canada auprès des organisations nationales de sport, les femmes occupaient seulement 13% des postes d'entraîneur au niveau des équipes nationales. La situation d'emploi des femmes entraîneuses au niveau universitaire canadien ressemble quelque peu à celle de leurs collègues américaines. En 1978, 76% des postes d'entraîneur à temps plein dans les équipes sportives féminines étaient occupés par des femmes (Inglis, 1988). En 1992, seulement 54% de ces mêmes postes étaient occupés par des femmes et 28% des postes à temps partiel étaient occupés par des femmes (Benson et Fortin, 1993). En 1992, les femmes occupaient seulement 2% des postes d'entraîneurs à temps plein et à temps partiel pour les équipes sportives masculines (Benson et Fortin, 1993). La situation des entraîneuses au Québec est encore plus lamentable. En 1987, les femmes ne représentaient que 11% du personnel entraîneur en sport de haute performance (Laberge et Turmine, 1988) et 36% des entraîneuses et entraîneurs universitaires (Benson et Fortin, 1993).

Plusieurs études ont été effectuées pour essayer de déterminer les raisons pour lesquelles la sous-représentation des femmes entraîneuses est si accentuée. Du côté américain, les auteures et auteurs ont concentré leurs recherches auprès des entraîneuses et entraîneurs à temps plein au niveau secondaire, collégial et universitaire. Les études canadiennes portent sur le sport à différents niveaux : le sport local, provincial et national. Les échantillons de plusieurs études canadiennes incluent donc des entraîneuses et entraîneurs « professionnel(le)s » ainsi que des entraîneuses et entraîneurs « bénévoles ». Considérons ici les entraîneuses rémunérées qui travaillent dans le milieu sportif à temps plein comme des entraîneuses professionnelles, et les entraîneuses non-rémunérées ou qui reçoivent des sommes d'argent minimales et qui travaillent dans le milieu sportif à temps partiel, comme des entraîneuses bénévoles. Au

Canada, on retrouve des postes professionnels et bénévoles au sein des différents niveaux. Par exemple, 14% des entraîneurs et entraîneuses au niveau national agissent à titre de bénévoles (Laberge, 1992).

Le domaine sportif nord-américain se distingue par la sous-représentation des femmes et l'occupation d'entraîneur ne fait pas exception à la règle. Non seulement le nombre de femmes qui choisissent cette occupation est peu élevé, mais parmi celles qui deviennent entraîneuses, peu poursuivent cette carrière. Par exemple, le tiers des entraîneurs et entraîneuses en sport de haute performance au Québec envisagent cesser leur implication avant l'âge de 45 ans (Laberge et Turmine, 1988) et, au Wisconsin, les entraîneurs et entraîneuses bénévoles au niveau récréatif ne restent impliqués en moyenne que 5,5 ans (Weiss et Sisley, 1987). La rotation continuelle et souvent le manque de femmes entraîneuses agit au détriment de la survie et du développement des équipes sportives féminines puisqu'un des facteurs motivant les jeunes filles à s'impliquer en sport est la présence de modèles de rôle que représentent les entraîneuses (Weiss et Stevens, 1993). Pour ces raisons, il est donc crucial d'étudier les facteurs qui influencent les femmes à choisir l'occupation d'entraîneuse et à poursuivre leur carrière ou cesser leur implication.

Les écrits en études du sport incluent des études sur un certain nombre de facteurs qui ont des effets négatifs ou positifs sur le choix de carrière des femmes dans le sport. Dans les pages qui suivent, ces facteurs sont regroupés en deux sections principales, soit les écrits sur les facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses et les écrits sur les facteurs qui contribuent à la présence des femmes au sein de cette occupation. Dans ces deux sections principales, les facteurs sont regroupés en trois catégories : les facteurs sociaux, organisationnels et personnels. Les facteurs sociaux comprennent tous les facteurs relatifs aux structures et aux fonctions sociales.

Les facteurs organisationnels se rapportent à la culture et la structure organisationnelle ainsi qu'à la nature et la forme des emplois au sein des organisations. Enfin, les facteurs personnels comprennent tous les facteurs propres aux caractéristiques des personnes.

Écrits sur les facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses

Facteurs sociaux

Plusieurs cultures ne sont pas favorables à l'implication des femmes en sport (Berg, 1992). Par exemple, dans certaines cultures, les femmes n'ont pas le droit de pratiquer certains sports à cause des attitudes culturelles relatives au rôle de la femme, ceci étant vrai surtout au sein des cultures où la religion exerce une influence dominante sur la vie sociale (Rail, 1991).

La société nord-américaine est une société patriarcale au sein de laquelle le rôle traditionnel de la femme continue à exister, ce qui fait qu'un grand nombre de femmes ne sont pas attirées par des carrières dans le sport (Weiller et Higgs, 1989). Ceci se traduit par un manque de modèle de rôle pour les jeunes filles (Abney et Richey, 1991 ; Acosta et Carpenter, 1985 ; Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, 1992).

Le contrôle du sport par les hommes est un facteur important qui décourage l'implication des femmes dans ce domaine (Fishwick, 1988 ; Reskin, 1988 ; Zimmer, 1988). Les femmes qui veulent entrer dans ce « monde masculin » doivent s'assimiler et apprendre le langage, les symboles, les mythes, les croyances, les valeurs et les caractéristiques de la culture masculine (Kanter, 1977 ; Knoppers, 1987). Il est également possible que depuis le changement de philosophie dans les équipes sportives féminines, certaines femmes ne soient

plus intéressées à devenir entraîneuses professionnelles (Knoppers, Bedker Myer, Ewing et Forrest, 1991). En effet, plusieurs femmes ne veulent plus être impliquées avec les équipes sportives féminines depuis que ces dernières sont plus compétitives et plus semblables aux équipes sportives masculines (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Hasbrook, 1988).

Les femmes qui détiennent des emplois traditionnellement masculins comme celui d'entraîneur sont sujettes à des perceptions négatives de la part des gens de leur entourage (Zimmer, 1988) et elles sont parfois victimes d'homophobie (Knoppers, 1989 ; Macintosh et Whitson, 1990 ; Sweet et Malec, 1988) ou de harcèlement sexuel (Harlan et Weiss, 1980 ; Ott, 1989). De plus, les femmes qui font carrière dans le domaine du sport souffrent d'isolement professionnel (Holmann, 1988 ; Kanter, 1977 ; Knoppers, 1992 ; Thorngren, 1990). La dévaluation de la contribution des femmes en sport de la part de la société en général et des médias en particulier (Thorngren, 1990) renforce le message lancé aux femmes. La croyance générale du public, des athlètes féminins et masculins, des administrateurs et des parents est que les femmes n'ont pas nécessairement les traits de personnalité requis pour faire une bonne « leader » ou une bonne entraîneuse (Bohlig, 1988 ; Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Holmann 1988 ; Parkhouse et Williams, 1986 ; Pastore, 1991). À cause de leur plus grande visibilité au sein de l'organisation sportive, les femmes doivent dépenser plus de temps et d'énergie pour établir leurs compétences en tant qu'entraîneuses (Holman, 1988).

Les femmes qui font partie d'une minorité visible font face à certains obstacles additionnels qui contribuent négativement à leur présence comme entraîneuses. Ces obstacles sont la discrimination raciale, l'oppression de classe et le manque de femmes minoritaires comme modèles de rôle (Richey, 1981). Dans le cas des femmes noires aux États-Unis, elles semblent se retrouver

principalement dans deux sports, soit l'athlétisme et le basket-ball. Quelques explications possibles pour ce phénomène sont le manque de ressources financières pour s'impliquer dans d'autres sports, le manque d'effort de la part des universités pour encourager la participation des femmes dans plusieurs sports et le manque d'opportunité dans les régions géographiques où les minorités sont concentrées (Alexander, 1978). Il est aussi possible que les femmes noires se préparent peu pour des carrières dans le sport car ce domaine présente encore moins d'occasions de succès pour elles (Houzer, 1974).

Les auteures et auteurs canadiens ont décrit une situation similaire à celle peinte par les études américaines. L'entrée des femmes dans un domaine masculin pousse les hommes à réaffirmer les différences de genre. Le contrôle du sport par les hommes est un facteur important qui décourage l'implication des femmes dans ce domaine (Théberge, 1993). En plus d'avoir à s'assimiler aux entraîneurs et apprendre leur langage, symboles, mythes, croyances et valeurs, les entraîneuses canadiennes sont également sujettes à des perceptions négatives de la part des gens de leur entourage car le sport reste un domaine où les idées traditionnelles reliées au genre et le lien avec la masculinité se perpétuent (Théberge, 1992). Les Canadiennes qui font carrière dans le domaine sportif souffrent d'isolement professionnel tout comme leurs collègues américaines (Théberge, 1993). Elles sont également découragées du manque d'intérêt de la part du public pour les équipes sportives féminines et la nécessité de prendre du temps et de l'énergie additionnels pour établir ses compétences à titre d'entraîneuse professionnelle (Laberge et Turmine, 1988). Pareillement, au Canada il y a un manque prononcé de modèle de rôle sportif pour les jeunes filles et les femmes (Lay, 1989 ; Macintosh et Whitson, 1990 ; Whitson et Macintosh, 1989). Les auteures et auteurs canadiens ont aussi démontré que le public, les athlètes féminins et masculins, les administrateurs et les parents

croient que les femmes n'ont pas les traits de personnalité associés à une bonne « leader » ou une bonne entraîneure (Théberge, 1990, 1993).

Beaucoup moins d'études ont été effectuées à partir de la population d'entraîneurs et entraîneures bénévoles, surtout aux États-Unis. Les facteurs sociaux qui nuisent à la présence de femmes comme entraîneures et qui ont été identifiés chez les entraîneures bénévoles canadiennes sont semblables aux facteurs sociaux qui affectent les entraîneures professionnelles en Amérique du Nord. La discrimination consciente et subconsciente ainsi que l'attitude négative des hommes et des femmes à l'égard de la participation des femmes en sport sont les principaux facteurs sociaux qui ont un effet négatif sur la satisfaction d'emploi des entraîneures bénévoles canadiennes (Hall, Cullen et Slack, 1990).

Facteurs organisationnels

La majorité des organisations sportives ont une structure hiérarchique fondée sur le genre ; les hommes occupant les postes associés au pouvoir (Hall, Cullen et Slack, 1990). Puisque les hommes ont le pouvoir de définir l'occupation d'entraîneur professionnel, ils ont toujours la possibilité de spécifier les critères d'embauche et de donner un avantage aux postulants masculins (Knoppers, 1992). Les femmes risquent donc d'être victimes de discrimination consciente ou subconsciente de la part des administrateurs (Acosta et Carpenter, 1985 ; Holmann, 1988 ; Knoppers, 1987). Plusieurs femmes ont d'ailleurs témoigné du fait que les hommes à la direction ignorent et ridiculisent leurs besoins (Whitson et Macintosh, 1989).

Certains administrateurs sportifs américains attribuent la pénurie d'entraîneures professionnelles à un manque de confiance qu'elles ont en leurs capacités, au fait qu'elles ne postulent pas pour les emplois disponibles (Acosta

et Carpenter, 1985) et à une carence de femmes entraîneuses qualifiées et expérimentées (Acosta et Carpenter, 1985 ; Hart, Hasbrook et Mathes, 1986). Les administrateurs maintiennent cette idée malgré les études comme celle de Hasbrook, Hart, Mathes et True (1990) qui la réfutent.

Un des problèmes associés à l'occupation d'entraîneur professionnel aux États-Unis est que les postes ouverts dans les écoles secondaires ne sont pas joints à des postes en enseignement (Sisley et Capel, 1986). Il est donc difficile pour les femmes de combiner le poste d'entraîneuse à une institution avec le poste d'enseignante à une autre. Pour les femmes qui ont un poste d'enseignante et d'entraîneuse, il se développe un conflit de rôle car leur charge de travail devient trop lourde et elles doivent faire des compromis au niveau du temps entre les deux positions (Felder et Wishnietsky, 1990 ; Locke et Massengale, 1978 ; Massengale, 1981 ; True, 1986 ; Weiss et Stevens, 1993). Certaines études ont rapporté une autre source de frustration. Les entraîneuses américaines au niveau secondaire et collégial ont affirmé qu'elles avaient de la difficulté au niveau de l'interaction avec leurs athlètes, soit à cause du manque d'engagement de celles-ci (Pastore, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993) ou bien à cause des personnalités difficiles des athlètes (Knoppers, Bedker Meyer, Ewing et Forrest, 1991). Pastore (1992) a trouvé qu'au niveau secondaire et collégial, plusieurs entraîneuses sont responsables de plus d'un sport. Un autre problème majeur est qu'il y a peu de postes d'entraîneur professionnel (Knoppers, 1988 ; Thorgren, 1990) et que les femmes ont moins d'information au sujet de l'ouverture des nouveaux postes (Knoppers, 1992). Ce dernier point est souvent attribué au succès des réseaux informels masculins (les « old boys' networks ») et à la faiblesse des réseaux informels féminins (Acosta et Carpenter, 1985 ; Knoppers, 1989, 1992). Puisque dans la majorité des cas, il n'y a pas de critère d'embauche clairement défini (Fishwick, 1988 ; Knoppers, 1992), il est d'autant

plus facile pour les administrateurs sportifs d'employer des pratiques discriminatoires au moment de l'embauche d'entraîneuses ou entraîneurs (Abney, 1988 ; Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Kanter, 1977 ; Pastore, 1992). Une de ces pratiques discriminatoires est la « reproduction homologue » qui est définie comme étant « un processus par lequel ceux qui dominent se reproduisent sur la base de caractéristiques sociales et physiques » (traduction, Stangl et Kane, 1991, p. 47). L'importance de ce point est considérable puisque dans la majorité des organisations sportives, les hommes détiennent les positions de pouvoir.

Certains auteures et auteurs américains ont indiqué que les femmes trouvent démotivant le manque de défi dans l'emploi (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, Bedker Myer, Ewing et Forrest, 1991) ainsi que le manque de contrôle sur leur programme sportif (Mathes, 1982) et le manque de pouvoir en général au sein de l'organisation (Knoppers, 1987). Dans certaines circonstances, les femmes doivent cesser leur implication comme entraîneuses à cause de l'obtention d'un emploi non-relié à l'occupation (Knoppers, Bedker, Meyer, Ewing et Forrest, 1991) ou bien à cause d'un retour aux études (Knoppers, Bedker Myer, Ewing et Forrest, 1991 ; Weiss et Stevens, 1993). Dans certaines organisations aux États-Unis, puisque les femmes sont peu nombreuses, elles sont plus souvent qu'à leur tour sollicitées pour des travaux de comité (Knoppers, 1987) et elles deviennent des « femmes-symboles » au sein de l'organisation (Kanter, 1977 ; Stangl et Kane, 1991). Les femmes se lassent de représenter toutes les femmes, d'être pionnières dans leur poste et de voir leurs actions continuellement scrutées (Astin, 1969 ; Kanter, 1977 ; Knoppers, 1987). Les différentes populations d'entraîneuses interrogées semblent être d'avis qu'une grande lacune de la profession est le manque de support personnel et professionnel qu'elles reçoivent (Abney, 1988 ; Astin, 1969 ; Kanter, 1977).

Plusieurs caractéristiques propres à l'emploi sont des sources de démotivation pour les femmes entraîneuses. Le faible salaire (Abney et Richey, 1991 ; Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, Beddker Meyer, Ewing et Forrest, 1991 ; Pastore, 1991 ; True, 1986), le peu de possibilités d'avancement (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Kanter, 1977 ; Knoppers, 1987 ; Thorgren, 1990), ainsi que le manque de support organisationnel et administratif (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, 1987 ; Pastore, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993) sont toutes des sources d'insatisfaction reliées à l'emploi.

Dans le cas des femmes appartenant à des groupes minoritaires aux États-Unis, il semble qu'elles reçoivent des messages inadéquats ou biaisés qui ne les encouragent pas à faire carrière en sport (Richey, 1981). De plus, les femmes noires sont souvent victimes de discrimination raciale de la part des administrateurs (Abney, 1988). Une barrière additionnelle mentionnée par plusieurs de ces femmes est la « femmocratie » c'est-à-dire lorsque des femmes qui ont un certain pouvoir au sein d'une organisation empêchent ou à tout le moins n'aident pas les autres femmes à grimper dans l'échelle occupationnelle et à accéder, elles aussi, au pouvoir (Richey, 1981).

Plusieurs facteurs organisationnels identiques à ceux relevés dans les études américaines sont ressortis des études canadiennes. Au Canada comme aux États-Unis, une des explications les plus courantes au faible pourcentage de femmes au sein de l'occupation d'entraîneur à temps plein est la perception de la part du personnel administratif qu'il y a une absence de femmes qualifiées et expérimentées (Hall, Cullen et Slack, 1989 ; Macintosh et Whitson, 1990 ; Théberge, 1987 ; Whitson et Macintosh, 1989). Le faible salaire (Laberge, 1992, 1993 ; Théberge 1992), la pénurie de poste (Théberge 1988), le peu de possibilités d'avancement (Laberge, 1992 ; Théberge, 1992), le manque de support organisationnel et administratif (Laberge et Turmine, 1988 ; Laberge,

1993 ; Théberge, 1988, 1992), le fait d'être une femme-symbole dans l'organisation, la plus grande visibilité au sein de l'organisation, le fait d'être pionnière dans l'emploi, le fait de voir ses actions scrutées, et enfin le manque de pouvoir au sein de l'organisation (Théberge, 1993) reflètent la similitude des situations d'emploi pour les entraîneuses professionnelles dans les deux pays. Macintosh et Whitson (1990) ont également noté que lorsque traditionnellement les hommes ont été les entraîneurs de certaines équipes sportives féminines, il est d'autant plus difficile pour les femmes d'accéder aux postes associés à ces équipes. En complément, les entraîneuses professionnelles canadiennes font face à un manque de sécurité d'emploi, une rareté au niveau des contrats comprenant des avantages sociaux, de fréquentes périodes de travail intensif et des horaires fragmentés (Laberge, 1993 ; Théberge, 1992). Les organisations sportives n'encouragent pas assez les femmes athlètes à poursuivre une carrière au sein de l'occupation d'entraîneuse (Lay, 1989).

Le marché des emplois au sein de l'occupation d'entraîneur au Canada fonctionne beaucoup sur la base de réseaux informels (Laberge, 1993). Les femmes sont désavantagées à ce point, étant donné le succès des réseaux informels masculins (Hall, Cullen et Slack, 1989 ; Théberge, 1987, 1988, 1990, 1993). Non seulement les femmes manquent d'information au sujet de l'ouverture des postes (Théberge, 1988 ; Van Oosten, 1989), mais le manque de critère clair d'embauche, de renvoi et de promotion rend les pratiques discriminatoires plus courantes et plus difficiles à déceler. Ceci est d'autant plus vrai que l'occupation d'entraîneur n'a pas de statut professionnel ou légal (Théberge, 1987, 1988). Selon Van Oosten (1989), les gens ont tendance à engager ceux qui leur ressemblent. Ceci est désavantageux pour les femmes car il y a peu de femmes dans les positions de pouvoir qui peuvent faire partie des comités de sélection. Au niveau du sport scolaire, Théberge (1984) suggère qu'il est possible

que le salaire et le prestige relativement élevés associés aux postes universitaires canadiens attirent les hommes et constituent un désavantage pour les femmes. Au niveau du sport local, les femmes qui ont du succès avec des jeunes athlètes perdent souvent ces derniers ou dernières lorsqu'ils et elles vieillissent, puisqu'ils et elles se dirigent vers des entraîneurs masculins (Macintosh et Whitson, 1990 ; Whitson et Macintosh, 1989).

Lorsqu'interrogées à propos des aspects déplaisants de leur emploi, les entraîneuses canadiennes ont identifié le manque de reconnaissance à l'égard de leur travail de la part des organisations sportives et de la société en général (Laberge et Turmine, 1988 ; Théberge, 1988) et les problèmes de politique interne (Théberge, 1988). La pression pour bien performer (Théberge, 1993), les conditions de travail difficiles, les problèmes de financement (Laberge et Turmine, 1988) et le manque de concertation et de leadership entre les divers partenaires (Laberge, 1993) sont d'autres aspects négatifs notés par les entraîneuses.

Weiss et Sisley (1987) ont entrepris une recherche auprès d'entraîneuses et entraîneurs actuels et anciens qui ont fait du bénévolat au sein d'une organisation sportive pour les jeunes de l'État du Wisconsin. Les facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses identifiés dans cette étude sont les frustrations causées par la présence d'arbitres non qualifiés, le manque de support de la part du personnel du programme et le désaccord avec la philosophie du programme.

Dans l'étude de Hall, Cullen et Slack (1990) auprès des associations sportives nationales, les entraîneuses canadiennes ont rapporté ressentir un manque d'encadrement de la part de femmes-cadres et de l'intimidation de la part des administrateurs sportifs masculins. Les entraîneuses bénévoles sont également démotivées par les injustices et le manque d'accès aux dirigeants des

organisations sportives provinciales et nationales (Hall, Cullen et Slack, 1990). Dans son entrevue avec des entraîneuses et entraîneurs en sport de haute performance au Québec, Laberge (1988) a rapporté qu'elles et ils étaient démotivés par le manque de support de la part des dirigeants sportifs, le manque de support gouvernemental, les problèmes de financement, les conditions de travail difficiles, ainsi qu'une reconnaissance insuffisante de la part des athlètes et de la société. Tout comme les entraîneuses professionnelles, les entraîneuses bénévoles offrent comme explication au faible pourcentage de femmes entraîneuses l'efficacité des réseaux informels masculins et la faiblesse des réseaux informels féminins occasionnant un manque d'information au sujet de l'ouverture de postes d'entraîneuses et d'entraîneurs (Hall, Cullen et Slack, 1990). Le manque de possibilité de formation pour les femmes entraîneuses est aussi une source de démotivation pour ces dernières (Hall, Cullen et Slack, 1990).

Facteurs personnels

Plusieurs entraîneuses américaines ont constaté que le stress et l'anxiété reliés à l'emploi sont en soi des aspects démotivants de leur travail (Pastore, 1991 ; Thorgren, 1990 ; Weiss et Stevens, 1993). Hart, Hasbrook et Mathes (1986) ont suggéré que les femmes jugent la relation entre la valeur et le coût de l'engagement insuffisant. Les femmes qui ont le double rôle d'enseignantes et d'entraîneuses sont plus susceptibles de vivre une névrose (Caccese et Mayerberg, 1984 ; Felder et Wishnietsky, 1990).

Quoiqu'elles ne soient pas toujours vérifiées empiriquement, les raisons le plus souvent énumérées par les gens impliqués dans le domaine sportif américain pour expliquer la sous-représentation des femmes au sein de l'occupation d'entraîneur sont les contraintes de temps dues aux responsabilités

familiales et domestiques (Acosta et Carpenter, 1985 ; Knoppers, 1992 ; Pastore, 1992 ; True, 1986 ; Weiss et Stevens, 1993), le refus des femmes de prendre le temps nécessaire pour les voyages et le recrutement (Acosta et Carpenter, 1985 ; Knoppers, 1992 ; Knoppers, Bedker Meyer, Ewing et Forrest, 1991 ; Pastore, 1991, 1992) et le sacrifice du temps personnel pour s'impliquer dans d'autres activités (Knoppers, 1992 ; Pastore, 1992 ; True, 1986 ; Weiss et Stevens, 1993).

Lorsqu'intérogées sur leurs propres raisons explicatives d'une sous-représentation, les femmes appartenant à des groupes minoritaires aux États-Unis trouvent également que le manque de groupe de support rend l'emploi plus difficile à endurer (Abney, 1988). De plus, le peu de programmes culturels et sociaux adaptés aux minorités au sein de la communauté où elles travaillent sont des facteurs négatifs additionnels qui contribuent à l'isolement et à la solitude qu'elles ressentent (Abney, 1988).

Pour les entraîneuses canadiennes, le temps semble être un élément central à la décision des femmes de quitter ou bien de ne pas choisir l'occupation d'entraîneuse : le temps requis par les voyages et le recrutement (Macintosh et Whitson, 1990 ; Laberge, 1993 ; Théberge, 1987), les contraintes de temps liées aux responsabilités familiales et domestiques (Lay, 1989 ; Macintosh et Whitson, 1990 ; Théberge, 1993 ; Whitson et Macintosh, 1989), le sacrifice du temps personnel pour s'impliquer dans de nouvelles activités (Théberge, 1986, 1987), la difficulté de combiner le poste d'entraîneuse et celui de mère (Théberge, 1992) et l'interférence avec la vie personnelle (Laberge, 1992) sont tous des facteurs identifiés par ces femmes. Whitson et Macintosh (1989, 1990) ont également signalé que les employeurs offrent souvent l'explication selon laquelle les femmes ne postulent pas pour les emplois. Les entraîneuses canadiennes ne diffèrent pas de leurs collègues américaines en ce qu'elles

perçoivent comme faible le support personnel et professionnel qu'elles reçoivent (Théberge, 1988).

Quelques caractéristiques propres à l'emploi deviennent des facteurs de démotivation pour plusieurs entraîneuses canadiennes. C'est le cas des postes à haut niveau de stress et d'anxiété (Laberge, 1993 ; Théberge, 1992) et les postes qui requièrent un changement de résidence (Laberge, 1992). Certaines entraîneuses interrogées par Théberge (1992) ont trouvé que l'occupation était très exigeante au niveau psychologique. Un de ces aspects est dû au fait que les athlètes s'attendent à recevoir l'attention complète de leur entraîneuse en tout temps. Puisqu'une grande partie des entraîneuses professionnelles proviennent de la population d'ex-athlètes, il est également possible qu'une femme dont la carrière s'est terminée sur une mauvaise note soit démotivée face à une carrière d'entraîneuse (Théberge, 1988).

En ce qui concerne les anciennes entraîneuses bénévoles, les américaines ont offert les raisons suivantes en ce qui a trait à leur décision de cesser leur implication : leur enfant ne participe plus, leur implication est trop coûteuse en terme de temps, elles désirent passer plus de temps avec leur famille, elles développent des intérêts pour d'autres loisirs, elles ont d'autres engagements, elles ont des conflits avec leur emploi, leur intérêt et motivation n'y sont plus, les sentiments de satisfaction qu'elles avaient au début de l'engagement sont disparus et elles pensent manquer de qualification (Weiss et Sisley, 1987).

Les études canadiennes ont démontré que les facteurs personnels qui nuisent à la présence des entraîneuses bénévoles sont les obligations familiales, la diminution de l'intérêt et de la motivation, l'intérêt pour d'autres loisirs et la perception d'un manque d'expérience et de qualification en tant qu'entraîneuse (Hall, Cullen et Slack, 1990). Plusieurs administrateurs canadiens interrogés par Hall, Cullen et Slack se font à l'idée que les femmes sont peu disposées à se re-

localiser ou à voyager, qu'elles ne sollicitent pas les emplois, qu'elles n'ont pas la tenacité nécessaire pour être une bonne entraîneure et qu'elles ont peur d'être minoritaires dans leur milieu de travail.

Écrits sur les facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneures

Facteurs sociaux

La littérature en sciences sociales et humaines du sport ne contient aucune étude où sont présentés des facteurs sociaux qui contribuent à la présence des femmes au sein de l'occupation d'entraîneure. Il faut toutefois citer l'étude de Beamish (1985), qui démontre que la proportion de bénévoles impliqués dans les sports au Canada augmente avec le niveau socio-économique de ces derniers. Un niveau socio-économique élevé semble donc constituer un facteur aidant à la présence d'entraîneures bénévoles.

Facteurs organisationnels

Dans les études américaines, les facteurs organisationnels qui contribuent positivement au choix des femmes de devenir entraîneures professionnelles sont variés. Dans l'étude de Weiss et Stevens (1993), on spécifie que les femmes ont eu des offres d'emploi et dans l'étude de Pastore (1992), on signale qu'au niveau du sport scolaire, l'emploi d'enseignante exige que la femme soit également entraîneure d'équipe sportive féminine. La reproduction homologue (Lovett et Lowry, 1994 ; Stangl et Kane, 1991) est un autre facteur qui contribue positivement à la présence de femmes entraîneures, lorsque ce sont les femmes qui occupent les positions de pouvoir.

Les entraîneuses professionnelles américaines retirent beaucoup de satisfaction de la victoire de leurs athlètes et elles prennent plaisir à enseigner et à voir une athlète apprendre une nouvelle technique (Weiss et Stevens, 1993). Elles sont également attirées par la possibilité de travailler avec des athlètes de haut calibre (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Pastore, 1991, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993). Ces sentiments sont des facteurs qui contribuent positivement à la présence des femmes au sein de l'occupation d'entraîneur.

Au Canada, dans plusieurs instances, les femmes se sont vues offrir un emploi d'entraîneuse (Laberge et Turmine, 1988 ; Théberge, 1988), elles ont créé le poste (Laberge et Turmine, 1988) ou bien elles ont été attirées par la possibilité de combiner l'emploi d'entraîneuse avec un autre emploi ou avec des études de deuxième cycle (Théberge, 1988).

Aucune étude américaine sur les facteurs qui contribuent positivement à la présence de femmes entraîneuses bénévoles n'a été trouvée alors que seulement deux études canadiennes portent sur ce sujet. Tout comme les entraîneuses professionnelles canadiennes, les entraîneuses bénévoles canadiennes font souvent leur entrée dans la profession lorsqu'elles se voient offrir un emploi ou bien lorsqu'elles créent leur propre poste (Laberge et Turmine, 1988).

Facteurs personnels

Certaines raisons citées dans les études américaines qui motivent les femmes à devenir entraîneuses est l'amour de leur sport (Pastore, 1991, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993) et leur désir de demeurer impliquées dans le sport compétitif (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Pastore, 1991 ; Weiss et Stevens, 1993). La motivation de certaines femmes pour devenir entraîneuses

professionnelles est reliée au fait de pouvoir fournir aux athlètes féminins un modèle de rôle (Pastore, 1991 ; Weiss et Stevens, 1993), d'aider les femmes athlètes à atteindre leur plein potentiel (Pastore, 1991, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993) ou encore de fournir une bonne entraîneuse aux femmes athlètes qui sont souvent à l'arrière plan dans les organisations sportives (Weiss et Stevens, 1993). Finalement, le défi de la victoire attire plusieurs femmes vers l'occupation d'entraîneuse professionnelle aux États-Unis (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Weiss et Stevens, 1993).

Certaines études canadiennes ont permis de cibler quelques facteurs qui prédisposent les femmes à choisir l'occupation d'entraîneuse professionnelle. Le fait d'avoir été une athlète de niveau universitaire (Théberge, 1988) et l'expérience en sport de niveau national et international (Laberge et Turmine, 1988) semblent motiver les femmes à poursuivre leur carrière sportive dans une autre capacité. Les femmes citent aussi les rapports humains et la victoire de leurs athlètes (Laberge et Turmine, 1988) comme étant des sources de motivation. Le plaisir, la satisfaction et l'excitation sont les gratifications que les entraîneuses retirent de leur implication (Théberge, 1992). Théberge (1988) a aussi découvert que les femmes entraîneuses aiment être dans une position de pouvoir. D'après Hall, Cullen et Slack (1990), les femmes seraient motivées pour devenir entraîneuses bénévoles à cause de leurs compétences et aptitudes, de l'encouragement de leur famille, collègues et amis, de leur intérêt pour l'occupation d'entraîneuse ou bien de leurs expériences antérieures positives, de leur personnalité et de divers facteurs situationnels les poussant à s'impliquer en sport. Dans son étude auprès des entraîneuses et entraîneurs bénévoles en hockey, Spallanzani (1988) a trouvé que les principaux motifs de participation étaient de s'occuper des jeunes dans une activité saine, d'apprendre aux jeunes à travailler en groupe, d'aimer enseigner le hockey, de s'occuper

personnellement de son propre enfant et d'aimer vivre les situations de compétition. Il faut noter que dans son étude, Spallanzani (1988) a découvert que les entraîneures et entraîneurs bénévoles du secteur compétitif ont reçu plus d'honneurs personnels que ceux du secteur récréatif.

Conclusion

Les études sus-mentionnées procurent une variété d'hypothèses et d'explications empiriques en ce qui concerne le faible pourcentage de femmes entraîneures en Amérique du Nord. Les écrits contiennent beaucoup plus d'information au sujet des facteurs qui nuisent à la présence des entraîneures que sur ceux qui y contribuent. Également, ces écrits contiennent très peu d'information sur les bénévoles, surtout ceux et celles qui oeuvrent dans le milieu sportif francophone.

Dans leurs études, les auteures et auteurs américains ont principalement utilisé des méthodes quantitatives pour effectuer leur cueillette de données. La méthode la plus souvent utilisée a été le questionnaire, suivi de l'analyse de répertoires d'entraîneures et entraîneurs. Les questionnaires ont été envoyés à des entraîneures et entraîneurs professionnels au niveau secondaire, collégial et universitaire. Seulement trois études américaines ont été faites à partir d'entrevues. Les faiblesses des méthodes quantitatives sont que les participantes et participants doivent souvent faire un choix forcé parmi les réponses offertes. De plus, ces méthodes n'offrent pas la flexibilité nécessaire pour permettre de recueillir les indécisions, les questions, les ajustements et les commentaires. Contrairement aux études américaines, les études canadiennes ont plutôt été effectuées à partir d'entrevues individuelles, mais les populations enquêtées proviennent principalement du milieu sportif anglophone et les

entrevues ont été réalisées avec des personnes impliquées en sport de haute performance.

Un point faible de plusieurs études canadiennes est que les échantillons comprennent surtout des entraîneuses qui occupent présentement des postes. Or, lorsque l'on discute des facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses, leurs réponses risquent d'être différentes de celles des entraîneuses potentielles. De même, certaines études ont ciblé des entraîneuses actuelles pour découvrir les motifs pour lesquels elles quitteraient leur occupation ; il semble que méthodologiquement, il serait approprié de poser également la question aux entraîneuses qui ont déjà laissé leur poste.

D'après cette recension des écrits, il y a un manque d'intérêt marqué en études du sport en ce qui a trait aux facteurs qui nuisent et à ceux qui contribuent à la présence des femmes impliquées bénévolement comme entraîneuses et ce, particulièrement en sport récréatif ou en sport compétitif, mais à un niveau moindre que le niveau élite. Le but de la présente étude est donc de combler ce vide, surtout en ce qui concerne le contexte sportif féminin, récréatif, francophone et canadien.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre porte sur la méthodologie utilisée pour l'étude, plus particulièrement sur le protocole de recherche et les procédures utilisées lors de la cueillette des données et le traitement de ces données.

Protocole de recherche

Le protocole de recherche utilisé dans cette étude était de type exploratoire et non-expérimental. L'étude visait à identifier les facteurs influençant positivement ou négativement la présence des femmes comme entraîneuses ainsi que les attitudes, perceptions et sentiments des femmes à l'égard de cette occupation. Ces objectifs ont été atteints en organisant des entrevues de groupe avec des entraîneuses, des anciennes entraîneuses et des femmes qui peuvent potentiellement devenir entraîneuses. C'est à l'aide d'un raisonnement de type hypothético-inductif que l'analyse du contenu des entrevues a permis de dévoiler les facteurs favorables ou défavorables à la présence des femmes comme entraîneuses. En effet, des énoncés théoriques concernant ces facteurs ont été induits du contenu des entrevues de groupe. Ce processus s'est fait à partir d'une méthode similaire à celle décrite par Glaser et Strauss (1967) dans leurs ouvrages sur la théorie émergente.

Cette recherche qualitative a privilégié l'entrevue de groupe semi-dirigée. L'entrevue de groupe a été choisie à cause des maints avantages qu'elle comporte. Au cours de telles entrevues, les participantes ont l'occasion de s'exprimer dans leurs propres mots, d'utiliser leur propres catégorisations et

associations et de réagir et d'enchaîner avec les réponses des autres participantes (Stewart et Shamdasani, 1990). Cette méthode permet aussi d'aller chercher le vécu, les sentiments, les perceptions et les attitudes de ces dernières. De plus, l'interaction immédiate entre les participantes et l'investigatrice permet de clarifier les questions et les réponses ambiguës ou encore de poursuivre certains thèmes plus à fond (Stewart et Shamdasani, 1990).

Le sport ciblé pour l'étude était le soccer. Ce choix a permis de limiter l'influence de l'environnement culturel au sein des différents sports. Au Canada, le soccer est un sport peu dispendieux et très bien développé au niveau municipal récréatif et compétitif, chez les garçons comme chez les filles, pour tous les groupes d'âge. Ces caractéristiques rendent le soccer accessible à l'ensemble de la population et en font un sport où la présence des femmes joueuses et entraîneures est possible et souhaitable.

Échantillon

L'échantillon de l'étude était composé : (a) d'entraîneures potentielles, soit d'athlètes qui participent au soccer récréatif ou compétitif ou bien d'athlètes qui ont participé à ces niveaux mais qui ont depuis arrêté ; (b) d'entraîneures actuelles d'équipes de soccer récréatif ou compétitif ; et (c) d'anciennes entraîneures.

Pour les entraîneures potentielles, les participantes ont été recrutées parmi des joueuses et des anciennes joueuses de soccer de première division senior féminin de la Ligue Élite de soccer du Québec, ainsi que des joueuses de deuxième division de la Ligue Métropolitaine de soccer et de la Ligue de soccer Ottawa-Carleton. Il était important de cibler ces populations car d'après l'étude de

Laberge et Turmine (1988) auprès des entraîneuses et entraîneurs de haut niveau au Québec, les deux tiers d'entre-eux et elles ont de l'expérience comme athlètes de haute performance. Au total 14 femmes ont participé à titre d'entraîneuse potentielle. La Fédération Canadienne de soccer a fourni une liste d'entraîneuses actuelles et d'anciennes entraîneuses qui sont ou qui ont été impliquées à titre de bénévole à différents niveaux en soccer récréatif et compétitif au Québec. Cette liste a été obtenue de la banque de données de l'Association canadienne des entraîneurs. Les femmes dont le nom apparaissait sur cette liste ont complété au moins le niveau I du programme de certification national d'entraîneur. La fédération québécoise de soccer-football a également fourni des noms d'entraîneuses pour la région de Montréal. Enfin, des associations régionales de soccer ont aussi fourni les noms des entraîneuses qui sont impliquées au sein de leur organisation. Certaines femmes ont même offert le nom d'autres entraîneuses ou d'anciennes entraîneuses qu'elles connaissaient et dont le nom n'apparaissait pas sur une liste. En tout, 18 entraîneuses actuelles et 20 anciennes entraîneuses ont été choisies pour faire partie de l'échantillon. L'échantillon final était donc composé de 52 femmes.

Instruments

Questionnaire

Chaque participante devait d'abord compléter un court questionnaire de nature démographique (voir Annexe I). Les questions de la première section visaient à recueillir de l'information au sujet de leur passé sportif comme athlètes et comme entraîneuses ainsi que du nombre d'heures dévouées au sport, au loisir et aux fonctions d'entraîneuse. Les questions de la deuxième section visaient à recueillir de l'information au sujet de l'âge, l'occupation, l'état familial, le

niveau salarial, le niveau de scolarité et le lieu de résidence et de travail des participantes. Question de valider le questionnaire, celui-ci a été distribué à 11 femmes, quelque-unes étant impliquées dans le sport comme athlètes ou comme entraîneures et d'autres n'étant pas impliquées en sport. Ces femmes ont signalé les ambiguïtés et les questions nécessitant des clarifications.

Protocole d'entrevue de groupe

Le protocole d'entrevue de groupe était divisé en trois sections. Dans la première section, les questions étaient formulées de façon à inciter les participantes à se présenter et à fournir un bref historique de leur carrière sportive comme joueuses et/ou entraîneures. Dans la deuxième section, des questions générales concernant l'occupation d'entraîneure, puis des questions plus spécifiques au sujet de cette occupation visaient à découvrir les sentiments et perceptions des participantes à l'égard de l'occupation. Dans la troisième section, des questions précises avaient été élaborées en fonction de chaque groupe de participantes (voir le protocole d'entrevue en Annexe II). Plus spécifiquement, les questions concernant les entraîneures potentielles portaient sur les raisons pour lesquelles elles voulaient ou ne voulaient pas devenir entraîneures et les difficultés qu'elles entrevoyaient à leur implication comme entraîneures. Les questions concernant les entraîneures actuelles portaient sur les aspects positifs et négatifs de leur occupation, l'importance de leur implication, ainsi que sur ce qui les amènerait à cesser ou à continuer leur implication. Enfin, les questions concernant les anciennes entraîneures étaient les mêmes que celles concernant les entraîneures actuelles, mais en plus, certaines questions étaient rédigées de façon à amener les participantes à discuter des raisons qui les ont incitées à quitter l'occupation et celles qui les

inciteraient à reprendre un poste. Deux entrevues de groupe pilotes ont été réalisées afin de mettre au point les techniques d'animation nécessaires lors des entrevues de groupe ainsi que les questions du protocole de ces entrevues. La première étude pilote a été effectuée auprès de joueuses de soccer de niveau universitaire en Ontario et la deuxième, auprès d'entraîneuses d'une université ontarienne.

Collecte des données

Tous les contacts préliminaires ont été effectués par téléphone et par la poste. Les entraîneuses d'équipes de soccer féminin ont été contactés avant de recruter les joueuses afin de céder une date pour l'entrevue de groupe. Les entraîneuses actuelles et les anciennes entraîneuses ont été contactées par téléphone à l'aide des listes de noms obtenues de l'Association canadienne de soccer, de la Fédération québécoise de soccer-football et des Associations régionales de soccer.

Toutes les participantes ont ensuite été contactées par téléphone. Ces appels ont été faits au mois de janvier et de février 1996 et leur but était de discuter avec les participantes des objectifs de la recherche et de céder les entrevues pour le mois suivant. Des lettres de confirmation (voir Annexe III) ont été envoyées à toutes les participantes en février, comme le suggère Krueger (1994). Les participantes ont également reçu un appel téléphonique 24 heures avant leur entrevue à titre de rappel. Une fois l'échantillonnage complété, 11 groupes ayant chacun de 3 à 8 participantes ont été créés. Avant de débiter l'entrevue de groupe, chaque participante a signé un formulaire de consentement lui garantissant la confidentialité et l'anonymat (voir Annexe IV).

Les entrevues ont eu lieu dans les régions de Montréal, de l'Outaouais et des Cantons de l'est en février et mars 1996. Ces entrevues ont été réalisées dans des endroits informels tels que des classes ou des salles de rencontre où les participantes étaient assises en cercle de façon à ce que chacune puisse voir l'ensemble du groupe. Toutes les entrevues ont été enregistrées avec l'accord des participantes. Des notes ont aussi été prises par la chercheure immédiatement après les entrevues, afin d'apporter des informations complémentaires sur ces entrevues. Les notes ont surtout porté sur le langage non-verbal, les craintes, les interrogations et les confusions de la part des participantes, ainsi que sur les réactions, impressions et sentiments de la chercheure envers les participantes et l'entrevue comme telle (Deslauriers, 1991).

Les entrevues de groupe ont duré entre une heure et deux heures. La structure des entrevues a varié. Dans certains cas, l'ordre des questions a suivi exactement celui du protocole d'entrevue de groupe alors que dans d'autres cas, les entrevues étaient à peine dirigées. Cette souplesse a permis à la chercheure de découvrir l'importance que les participantes accordaient à certains sujets selon les discussions que ceux-ci engendraient.

Traitement des données

Analyse quantitative des données

Les réponses au questionnaire ont été analysées de façon à obtenir des statistiques descriptives au sujet de l'échantillon d'entraîneuses potentielles, d'entraîneuses et d'anciennes entraîneuses.

Analyse qualitative des données

Au printemps 1996, les enregistrements des entrevues de groupe ont été transcrits textuellement de façon à former un seul « texte » d'entrevues. L'analyse des données s'est déroulée en quatre étapes. Premièrement, les plus petites « unités de sens » qui étaient d'une même suite contextuelle ont été codées en attribuant à chacune un « noyau de sens » (Deslauriers, 1991). En second lieu, les noyaux de sens ont été isolés de leur source (Deslauriers, 1991). Une fois isolés et décontextualisés, les noyaux de sens ont été classés avec d'autres du même genre et regroupés en « catégories » (Padilla, 1993). Finalement, les catégories ont servi de preuve pour justifier les différents points avancés lors de l'analyse (Padilla, 1993). Les différentes catégories ont été révisées par une collègue qui connaissait le sujet afin de trouver les faiblesses de logique, les omissions, les imprécisions (Deslauriers, 1991) et afin de vérifier les différentes catégories.

Des extraits d'entrevues ont été utilisés dans la présentation des résultats de l'étude, mais il est à noter que tous les noms qui apparaissent dans ces extraits sont des noms fictifs. Cette précaution a été prise afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des participantes.

CHAPITRE IV

RÉSULTATS

Le chapitre des résultats est divisé en trois sections. Dans la première section, les caractéristiques des participantes sont décrites selon les trois types, soit les entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes. Dans les deux autres sections sont présentés les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses en soccer.

Caractéristiques des participantes

Au total, 52 participantes ont pris part à des entrevues de groupe. Le plus petit groupe était composé de trois participantes, alors que le plus grand était composé de sept participantes. En moyenne, les groupes étaient composés de quatre ou cinq participantes. L'homogénéité des groupes n'a pu être atteinte dans tous les cas et certains groupes étaient composés à la fois d'entraîneuses potentielles, d'entraîneuses actuelles et d'anciennes entraîneuses. Cependant, il y a eu cinq entrevues de groupe où les participantes étaient principalement des entraîneuses potentielles, quatre où les participantes étaient principalement des entraîneuses actuelles et deux entrevues où les participantes étaient principalement d'anciennes entraîneuses (voir le Tableau 1). Toutes les participantes provenaient des régions de l'Outaouais, de Montréal et des Cantons de l'Est.

Tableau 1
Caractéristiques de l'échantillon de l'étude

Variables	Total	Entraîneures		
		potentielles	actuelles	anciennes
Nombre d'entrevues de groupe	11	5	4	2
Nombre de participantes	52	14	18	20
Moyenne d'années d'expérience comme joueuses	12	13	11	12
Moyenne d'heures/semaine consacrées à jouer au soccer	8	8	6	8
Moyenne d'années d'expérience comme entraîneures	6*	0	9	3
Moyenne d'heures/semaine consacrées à entraîner	9*	0	10	7
Moyenne du nombre de niveaux de certification	1	0	2	1
Mode de catégorie d'âge (en année)	26-30	21-25	31-35	26-30

* Cette moyenne est comptabilisée uniquement à partir des entraîneures actuelles et des anciennes entraîneures.

Entraîneures potentielles

Les entraîneures potentielles ont joué au soccer en moyenne 13 ans à un niveau compétitif (79%) ou même provincial (21%). Pendant la saison de soccer, elles consacrent en moyenne 8 heures par semaine aux entraînements, matchs et déplacements reliés au soccer. De plus, 57% d'entre elles participent à un autre ou d'autres sports et 86% participent à une autre activité physique ou de loisir. En fait, 86% des entraîneures potentielles consacrent 13 heures par semaine de leur temps libre à des activités physiques, sportives ou de loisir et pour 43% d'entre elles, le nombre d'heures passe à 20. La majorité (85%) des entraîneures potentielles n'avait aucune certification nationale d'entraîneure et

seulement 15% d'entre elles détenaient un Niveau 1 du Programme national de certification d'entraîneur. Les entraîneuses potentielles sont distribuées presque également dans les trois catégories d'âge: 20 ans ou moins, 21 à 25 ans et 26 à 30 ans. Une participante se retrouvait dans la catégorie des 31 à 35 ans. La moyenne de catégorie d'âge était donc de 21 à 25 ans. Seulement 14% des femmes de ce sous-échantillon sont en situation de couple avec enfant(s), 43% d'entre-elles sont en situation de couple sans enfant et 43% sont célibataires. L'occupation principale des femmes de ce sous-échantillon est divisée également entre les études et le travail, ce qui explique probablement pourquoi 50% des femmes de ce sous-échantillon ont un salaire annuel de 15 000\$ ou moins.

Entraîneuses actuelles

Seulement une participante du sous-échantillon d'entraîneuses actuelles n'a jamais joué au soccer. Les autres ont une expérience moyenne de jeu de 11 ans. Plusieurs des entraîneuses (71%) jouent encore au soccer, en même temps qu'elles entraînent. Elles jouent principalement au niveau récréatif (41%) et compétitif (18%), par contre, quelques-unes jouent à un niveau élite (6% au provincial et 6% au national). Pendant la saison de soccer, elles consacrent en moyenne 6 heures par semaine aux entraînements, matchs et déplacements reliés au soccer en tant que joueuses. De plus, 44% d'entre elles participent à un autre ou d'autres sports et 72% participent à une autre activité physique ou de loisir. Ces sports ou loisirs représentent, en moyenne, respectivement 4 et 6 heures de leur temps. Ce sous-échantillon d'entraîneuses possède une grande formation théorique. Des cinq différents niveaux possibles du Programme national de certification d'entraîneur, 39% possèdent leur Niveau III, 33% leur Niveau II et 17% leur Niveau I. Une d'entre-elles est actuellement en voie d'obtenir son Niveau IV et par le fait même est la plus qualifiée des entraîneuses

et entraîneurs de la province. Les entraîneuses ont entre 1 et 19 années d'expérience en entraînement, avec une moyenne de 9 années d'expérience acquises surtout au niveau compétitif féminin (84%). Deux entraîneuses ont déjà travaillé avec des équipes compétitives masculines mais 89% des entraîneuses sont actives dans le milieu du soccer féminin. Pendant leur saison de soccer, les entraîneuses consacrent en moyenne 10 heures par semaine aux entraînements, matchs et déplacements reliés à l'entraînement. Donc, ces femmes dédient en moyenne 16 heures par semaine de leur temps libre au soccer. Les entraîneuses actuelles sont d'âges variés (moins de 20 ans à 50 ans) et se retrouvent en moyenne parmi la catégorie des 31 à 35 ans. Plus de la moitié des entraîneuses (55%) sont en situation de couple avec enfant(s), 17% d'entre-elles sont en situation de couple sans enfant, alors que 28% d'entre-elles sont célibataires. Les entraîneuses actuelles sont généralement sur le marché du travail (83%) avec en moyenne un salaire annuel se situant entre 31 000\$ et 35 000\$.

Anciennes entraîneuses

Les anciennes entraîneuses ont joué au soccer en moyenne pendant 12 ans et 80% d'entre-elles jouent encore au soccer aujourd'hui, principalement au niveau compétitif. Pendant la saison de soccer, elles consacrent en moyenne 8 heures par semaine aux entraînements, matchs et déplacements reliés au soccer en tant que joueuses. De plus, 70% d'entre-elles participent à un autre ou d'autres sports et 95% participent à une autre activité physique ou de loisir. En moyenne, ces sports ou loisirs représentent respectivement 7 et 5 heures de leur temps. Contrairement aux entraîneuses actuelles, les anciennes entraîneuses ne possèdent pas de grande formation. La majorité d'entre-elles (65%) n'a pas de certification du Programme national de certification d'entraîneur, 15% possèdent

leur Niveau I, un autre 15% leur Niveau II et 5% leur Niveau III. Les anciennes entraîneuses ont en moyenne 3 années d'expérience d'entraînement et un quart d'entre-elles ont travaillé avec des équipes récréatives et compétitives masculines. Lorsqu'elles étaient entraîneuses, ces femmes consacraient en moyenne 7 heures par semaine aux entraînements, matchs et déplacements reliés à l'entraînement pendant la saison de soccer. Présentement, ces anciennes entraîneuses sont distribuées parmi toutes les catégories d'âge et se retrouvent en moyenne parmi la catégorie des 26 à 31 ans. La plupart des anciennes entraîneuses (68%) sont célibataires, 21% d'entre-elles sont en situation de couple sans enfant et 16% sont en situation de couple avec enfant(s). Ces femmes sont à 63% sur le marché du travail avec, en moyenne, un salaire annuel se situant entre 21 000\$ et 25 000\$.

Facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses

Les facteurs qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses en soccer sont décrits dans cette section. Ces facteurs sont divisés en trois grands types : les facteurs sociaux, organisationnels et personnels. À l'intérieur de ces types, les facteurs ont été regroupés en catégories et un tableau synthèse illustre les regroupements.

Facteurs sociaux

Discrimination et dévalorisation. Les facteurs sociaux qui nuisent à la présence des femmes en coaching se rapportent principalement à la discrimination et aux sentiments de dévalorisation que les femmes ressentent par rapport à leur implication en tant qu'entraîneuses. La liste complète de ces

facteurs ainsi que leur importance relative pour les trois groupes d'entraîneures se retrouve au Tableau 2.

Tableau 2
Facteurs sociaux qui nuisent
à la présence des femmes entraîneures au soccer

Facteurs	Total	Entraîneures ^a		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Discrimination et dévalorisation</u>	***	**	***	*
Valeurs et attitudes négatives de la société	***	*	**	*
Fait de toujours devoir se prouver	***	*	*	*
Philosophie malsaine des autres entraîneurs	**		*	*
Utilisation du soccer comme garderie	**		*	*
Impossibilité d'accès aux équipes masculines ou élites	**		*	*
Discrimination de la part des entraîneurs ou arbitres	*		*	
Isolement en tant que femme entraîneure	*		*	
Fait de toujours avoir à foncer	*		*	

a Rappelons que l'homogénéité des groupes n'a pu être atteinte et que certains groupes étaient composés à la fois d'entraîneures potentielles, actuelles et anciennes. Indépendamment du groupe au sein duquel l'énoncé a été fait, donc, un énoncé fait par une ancienne entraîneure, par exemple, a résulté en un astérisque sous la colonne des anciennes entraîneures.

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)
 ** Important (mentionné dans trois ou quatre entrevues de groupe)
 *** Très important (mentionné dans cinq entrevues de groupe ou plus)

Les facteurs sociaux mentionnés le plus souvent lors des entrevues et par le fait même, considérés « très importants », sont le fait que les femmes sont sujettes aux valeurs conservatrices et aux attitudes négatives de la société par rapport à leur implication dans les sports et le fait qu'elles doivent toujours

prouver leurs compétences en tant qu'entraîneuses aux parents, aux autres entraîneurs et même aux joueuses. Ces deux facteurs ont été mentionnés par les trois types d'entraîneuses. Au sujet des valeurs conservatrices et des attitudes négatives et discriminatoires, les entraîneuses ont offert les commentaires suivants :

Mais il y a aussi, je pense, dans les changements à moyen et long terme, c'est que les filles vont aussi devoir changer d'attitude, avoir une attitude plus fonceuse pis avoir une meilleure estime de soi dans ces disciplines-là. Moi aussi j'suis capable, mais je pense que la mentalité de tout le monde doit changer face à ça. Les gars doivent baisser leur ego, leur estime de soi, pis nous autres, ont doit monter notre estime de soi. (ancienne entraîneuse)

Surtout si t'es femme, ben là, y faut que tu te prouves tout le temps, tout le temps. La critique est très facile, l'implication est très dure, toutes ces choses-là. Un moment donné, je me suis dit : « j'ai mieux à faire dans la vie que de supporter le négatif de tout le monde, là ». Je veux aller chercher du positif, ça fait que j'ai tout lâcher ça. Je m'embarque plus comme entraîneuse ou quoi que se soit, dans n'importe quelle discipline, j'ai fini. (ancienne entraîneuse)

Même au niveau masculin, j'pense qu'il y aurait des obstacles au niveau compétitif du côté masculin. Même rendu dans le pee-wee, là, pee-wee, midget, même les joueurs ou les parents des joueurs préféreraient avoir un homme comme coach pour leurs enfants, avec une crainte qui est souvent pas fondée que le coach, si c'est une femme, elle aura pas la formation technique, pis si elle l'a, ben un homme ferait mieux qu'elle. Sauf que c'est souvent pas le cas. (entraîneuse potentielle)

Au sujet du fait de toujours avoir à se prouver, les entraîneuses ont expliqué :

Moi, ce que je trouve frustrant, souvent, c'est de voir ce que les gars ont, pis ce que nous autres ont doit faire pour avoir la même chose. Pis ça fait des années que ça dure, ça. (entraîneuse actuelle)

Suzanne a vécu une expérience dernièrement. Ok, bon, il y a des sélections, nez à nez avec deux postes d'entraîneurs. Ok, même si en cartons, c'était elle la plus qualifiée, elle s'est fait passer par un entraîneur masculin. T'sais, c'est souvent ça qui se produit pour X nombre de raisons. Ben, ça fait combien de temps que tu entraînes ? Quatre ans ? Bon, tu vois, depuis deux ans c'est comme ça. J'sais pas

si vous avez vécu les mêmes choses. Il faut combattre, il faut être plus gros encore si tu veux une équipe, telle sorte d'équipe. Tu veux travailler dans un niveau de compétition, faut que tu te mesures pis, il faut que tu sois plus forte dans les exigences qui sont demandées que la plupart des gars qui sont aux alentours de toi . . . Même si tu les as plus haut, les qualifications, t'es déjà une coche en bas pareil. (entraîneure actuelle)

Moi je coachais les équipes de filles [au niveau] compétitif. On aurait dit qu'il fallait toujours que je fasse des preuves, là, vers les parents. Vers les parents, pis après : « ah ouais t'sais, elle est pas si pire ». (ancienne entraîneure)

Oui, mais, c'est quelque chose de répétitif. C'est quelque chose qu'on est toujours obligé de prouver. T'sais, je rentre, j'ai confiance en moi t'sais c'est à chaque fois, tout le temps. (entraîneure actuelle)

Trois autres facteurs sociaux qui nuisent à la présence des femmes entraîneures au soccer sont classés comme « importants » : (a) la philosophie malsaine des autres entraîneurs, (b) l'utilisation du soccer comme garderie, et (c) l'impossibilité d'accès aux équipes masculines ou élites en tant qu'entraîneure. En ce qui concerne la philosophie très répandue de vouloir gagner à tout prix, les entraîneures actuelles et anciennes trouvent difficile de devoir supporter cette philosophie de jeu malsaine qu'elles rencontrent souvent chez d'autres entraîneurs. Par exemple, deux femmes ont confié :

Même au récréatif, ils montraient ça. Les entraîneurs qui voulaient absolument gagner, là, qui montraient des trucs cochons aux petites filles. (ancienne entraîneure)

Disons que des fois il y a des entraîneurs qui pensent pas nécessairement comme toi, pis, j'trouve ça difficile un peu quand tu commences à coacher pis toi, t'es là pour avoir du plaisir, pis que l'autre il est là pour crier, pis pour performer, pis débâter les autres. Ça, là, c'est difficile. C'est qu'il y a certaines personnes, justement, qui devraient coacher des catégories [de] compétition plus vieux mais qui coachent des jeunes enfants. Ils ont pas le tour avec eux-autres, ils sont pas à leur place, pis c'est arrivé avec l'équipe de ma fille, justement. Ils ont un entraîneur qui se donne à 150% pour l'équipe, mais il crie tellement après les enfants, des enfants de 10 ans, tu dis : « c'est pas possible ». Ils m'ont appelé, l'Association, pour que je sois son assistante l'année passée, parce qu'il venait pas à bout de

l'équipe. Ce que j'ai fait, j'ai passé ma saison sur le banc avec les jeunes, à les consoler parce qu'ils pleuraient. Ça fait que, quand tu vois ça, j'veux dire, j'trouve triste un peu, j'trouve ça difficile, parce que le gars il est pas là, il est pas à sa place. Il est là parce que son fils a cet âge-là, mais il devrait pas être avec des jeunes comme ça. (entraîneure actuelle)

Certaines entraîneures actuelles, mais surtout les anciennes entraîneures trouvent frustrant le fait que les parents ne valorisent pas nécessairement le soccer et utilisent plutôt le soccer comme garderie pour leurs enfants. Par exemple, une d'entre-elles a mentionné :

En dernier, j'étais un peu frustrée quand j'ai lâché, parce que c'était rendu que c'était un rôle de « babysitter », l'entraîneur. C'est pas le rôle ou la description de tâches d'un entraîneur dans n'importe quel sport, sauf que dans la société d'aujourd'hui, c'est souvent le rôle qu'on te prête. Et là, je deviens « babysitter », pis là, j'étais entraîneure pour des filles de 13 à 15 ans Les parents venaient débarquer leurs petites filles une demie-heure avant la partie, pis une demie-heure après la fin de la partie, t'es encore assise sur le bord des lignes, sur le banc, là, à attendre que les parents viennent la chercher, parce qu'ils étaient partis magasiner. (ancienne entraîneure)

Un dernier facteur social important et souligné par les entraîneures actuelles et les anciennes entraîneures, est la difficulté d'accès aux postes d'entraîneures d'équipes masculines ou d'équipes élités telles que les équipes de sélections québécoises. Ce facteur est reflété dans les extraits d'entrevue suivants :

Il faut que tu t'imposes, pis il faut que tu leur montres, pis en mettre plein la vue parce qu'il faut qu'ils se rendent compte que, dans le fond, t'es pas plus mauvaise qu'un gars. Alors qu'au niveau des filles, c'est plus facile parce qu'elles te voient aller, pis elles font de toi leur modèle, alors qu'au niveau d'un gars, dans le fond, c'est contre les principes de la société qu'un gars prenne une fille comme modèle, t'sais, c'est comme, ça se fait pas. Il y a pas de raison . . . mais un gars ne prendra jamais une fille comme modèle. (entraîneure potentielle)

Moi j'suis la plus qualifiée au Québec. Ils me feront pas coacher des gars. Tu penserais pas ? Jamais. (entraîneure actuelle)

Moi, ce que je trouvais plate, là, dans le temps (je le sais pas, j'aimerais ça que vous me le disiez si c'est encore comme ça

aujourd'hui), quand je jouais compétitif, ça se faisait pas une fille qui coachait les gars compétitifs. (ancienne entraîneure)

Enfin, trois facteurs sociaux ont été classés comme « assez importants » puisqu'ils ont été mentionnés dans une ou deux entrevues de groupe comme étant des facteurs qui nuisent à la présence des femmes entraîneuses de soccer. Il s'agit de la discrimination de la part des entraîneurs ou arbitres, de l'isolement en tant que femme entraîneuse et du fait de toujours avoir à foncer. Ces trois facteurs ont été soulignés uniquement par des entraîneuses actuelles. Celles-ci, par exemple, ont passé plusieurs commentaires par rapport à leur frustration face à la discrimination à laquelle elles sont sujettes de la part des autres entraîneurs et des arbitres :

Là, c'est moi qui est entraîneuse, ok. Mon mari, c'est mon porteur de ballon, mon porteur d'eau. Il y a encore beaucoup de discrimination quand on est sur le terrain, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur, la première chose que les arbitres font, ils vont voir mon mari pour avoir la feuille de match, pis les passeports. Ça fait que là, lui il dit : « c'est pas moi, aller voir l'entraîneuse, c'est elle ». Pis c'est immanquable, à chaque fois ils vont voir l'homme au lieu de la femme. (entraîneuse actuelle)

L'année passée, quand j'ai donné ma candidature pour les Jeux du Québec, on s'est retrouvé avec un entraîneur qui était un très haut technicien, qui voulait être comme moi J'ai vécu le côté où la personne a débarqué, me l'a pas dit en pleine figure, mais n'acceptait pas que je sois entraîneuse-chef. (entraîneuse actuelle)

J'ai des séances avec Arthur les lundis et les mercredis, pis le dernier, il pouvait pas être là, ça fait que Fred m'appelle, pis il dit : « Arthur ne sera pas là demain, tu vas être là ? » « Oui ». « Tu peux prendre la pratique ? » « Oui ». « Tu vas être capable ? » Il me dit ça au téléphone, il faisait comme si je l'avais jamais fait, t'sais. « Pis c'est des gars ». « Oui, oui, inquiètes-toi pas ». (entraîneuse actuelle)

Certaines entraîneuses actuelles ont mis l'accent sur l'isolement qu'elles ressentent à être une femme entraîneuse. Par exemple :

Il y a une discrimination. Moi j'ai jamais été acceptée à l'association canadienne, pis j'ai continué à me battre, je me suis toujours dis, je me suis assurée de ne pas être féministe, parce que ça, déjà, je savais que j'étais foutue. Je suis rentrée tranquillement, j'ai absolument pas parlé, un moment donné quand je parlais je m'assurais que ça ne défaisait pas le côté masculin, c'était juste pour donner une petite poussée au côté féminin. Juste le fait d'être là, je savais qu'ils étaient obligés de dire « he or she » pis de penser plus au féminin. (entraîneure actuelle)

Mais pourquoi on décroche ? Pourquoi on a plus le goût de défoncer des murs ? Parce qu'on est toute seule. Moi je me retrouve toute seule là dedans. (entraîneure actuelle)

En tant que femme, j'trouve qu'on fait jamais partie de la gang dans le sens qu'on est jamais avec les joueurs parce que tu es le coach . . . pis en même temps, t'es exclue de ceux qui peuvent t'aider dans l'administration ou dans l'entourage du club, tu te sens pas nécessairement tout le temps à ta place. (entraîneure actuelle)

L'année dernière, il y avait moi, pis, ah, une nouvelle femme qui coachait. J'le sais pas pourquoi, le mystère est là, on s'est retrouvé les deux femmes en finale Moi, en tout cas, après, j'suis allée la féliciter à la fin, t'sais, c'est l'fun. Dans le compétitif, c'est tous des hommes, tous des hommes. Pis les femmes, là, c'est des gérants, les gérants d'équipe, mais à part ça, tu veux dire : « envoie, déniaisez-vous là, il y a du potentiel, prenez les équipes ! » (entraîneure actuelle)

Enfin, les entraîneures ont exprimé leur lassitude de devoir toujours détruire les murs pour accéder aux postes d'entraîneures. Par exemple, une entraîneure a indiqué :

Toutes les femmes qui sont ici, c'est parce qu'en quelque part, on a foncé, même que si on est encore impliqué, on a fait de la corne un bout de temps Moi j'ai toffé parce qu'il y avait quelque chose au bout qui s'appelait Coupe du monde, mais après ça, il y a plus grand chose qui me tient là ; les fils sont bien minces. (entraîneure actuelle)

Facteurs organisationnels

Les facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes en coaching sont ceux qui sont reliés directement au poste d'entraîneure. Ceux-ci ont été regroupés en quatre catégories. La première catégorie regroupe les

facteurs qui se rapportent à la lourdeur des exigences administratives et logistiques, la deuxième, aux critiques et à l'absence de reconnaissance, la troisième, aux attitudes négatives des joueuses et la quatrième, à la non-atteinte d'objectifs d'équipe. La liste complète des facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures au soccer est présentée au Tableau 3.

Critiques et absence de reconnaissance. La première catégorie de facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures regroupe des facteurs qui se rapportent aux critiques et au manque de reconnaissance que perçoivent les entraîneures. Le facteur le plus important dans cette catégorie (en terme du nombre de groupes qui l'ont mentionné) est la critique de la part des parents. Ce facteur a surtout été de grande importance pour les anciennes entraîneures et malheureusement, pour quelques-unes d'entre-elles, c'est un des souvenirs les plus vifs qu'elles retiennent de leur implication. Ces femmes ont révélé :

Les souvenirs les plus désagréables que j'ai eu à « dealer » avec, c'était genre, quand j'avais des parents qui venaient me voir et qu'ils disaient qu'ils voulaient plus que je fasse jouer tel autre enfant qui n'était pas le leur, parce qu'il n'était pas assez bon. Ça, j'aimais pas ça pis c'est arrivé plusieurs fois. Mais c'est arrivé plusieurs fois que les parents disent : « le petit Donald, il est pas bon. là, fait que... » on parle de bout de chous de quoi, peut-être cinq ans quand tu commences à jouer ? Ça fait que ça c'est ce qu'il y a de plus désagréable. (ancienne entraîneure)

C'est plate mais, la chose qui me reste à l'esprit c'est quand un parent était venu me dire après qu'il trouvait que son enfant avait pas assez joué. Pis, c'est pas que j'avais essayé de pas... J'trouve pas que j'avais vraiment restreint le temps de jeu de l'enfant, mais je me sentais impuissante parce que, j'veux dire, j'essaye d'être juste envers tout le monde, pis on se rend compte qu'on peut pas toujours l'être, puis c'est un sentiment d'impuissance, puis c'est plate que c'est ça qui m'est resté là. (ancienne entraîneure)

J'ai été témoin d'entraîneurs féminins, des gens qui avaient du potentiel pis. . . Il y a toujours eu des embûches par rapport aux parents qui, admettons des garçons au niveau moustique, puis la dame qui entraînait l'équipe est pleine de volonté, elle suit son gars qui

est sur le circuit du Québec, en tout cas, elle est dans cette équipe-là, et les parents n'ont pas confiance en ses qualités de coach et puis il lui on fait savoir d'une façon tellement méchante, qu'elle ne veut plus rien savoir. (ancienne entraîneure)

Parce que, quand même, les opinions des parents c'est important parce que c'est le seul genre de feedback qu'on peut avoir. . . Parce que, eux-autres, ils sont en arrière pis ils regardent. Mais ils regardent quoi ? Ils regardent tout en fonction de leur jeune. Pis c'est ça que je trouve négatif un petit peu. Desfois les parents devraient savoir que les enfants s'en vont là pour jouer, pis qu'il y a un entraîneur qui est là pour qu'ils s'amuse, pis il faut qu'ils laissent l'enfant jouer, il faut qu'ils laissent l'enfant vivre l'expérience de vivre en équipe. (entraîneure actuelle)

Les deux facteurs suivants de cette catégorie sont le manque d'appui de l'association régionale et le manque de reconnaissance de la part des parents ou de l'association. Ces facteurs sont également jugés « très importants » et ont été soulevés par les trois types d'entraîneures. D'une part, comme l'indiquent les énoncés suivants, les entraîneures sentent que leur association n'est pas derrière elles à 100 pourcent.

Si l'association décide de faire rentrer d'autre monde, pis ils te réinvitent pas, ça peut arriver aussi. Il y a de la politique là-dedans. T'as des différents coachs qui « check » les autres coachs. (entraîneure actuelle)

Je sais bien, quand on recrute nos entraîneurs, c'est pas tout de recruter aussi, là, on va recruter des gens, mais il faut aussi que tu les convainques de ce que tu fais, pis tu veux qu'il y ait d'autres femmes qui embarquent. Il faut que tu sois capable aussi de leur donner l'assistance dont elles ont besoin. (entraîneure actuelle)

D'autre part, les entraîneures trouvent que le manque de reconnaissance de la part des parents et de l'association rend la tâche d'entraîneure beaucoup moins plaisante. Certaines femmes ont témoigné :

Tableau 3

**Facteurs organisationnels qui nuisent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer**

Facteurs	Total	Entraîneuses		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Critiques et absence de reconnaissance</u>	***	**	***	***
Critique de la part des parents	***	*	*	***
Manque d'appui de l'association	***	*	*	*
Manque de reconnaissance des parents/association	***	*	**	*
Fait de recevoir le blâme quand les choses vont mal	**	*	*	*
Commentaires négatifs trop fréquents	**		*	*
Pression trop forte	*	*	*	
Exigences élevées de la part des parents	*		*	
Fait de devoir se battre avec gens impliqués dans la ligue	*		*	
Manque de confiance des parents/autres entraîneurs	*		*	
Absence de débouchés professionnels	*	*		
<u>Lourdeurs des exigences administratives et logistiques</u>	***	***	***	**
Demande élevée de temps	***	**	**	*
Manque de support administratif/technique de l'association	***	*	**	*
Lourdeur des tâches administratives	**	*	*	*
Manque de ress. financières pour équipement et tournois	**	*	*	*
Difficultés logistiques des déplacements	**		*	*
Nécessité de faire du recrutement	*		*	

Tableau 3 (suite)

**Facteurs organisationnels qui nuisent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer**

Facteurs	Total	Entraîneuses		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Attitudes négatives des joueuses</u>	***	**	***	*
Manque d'engagement de la part des joueuses	***		***	*
Contact déplaisant/conflits de personnalité avec les jeunes	***	*	***	
Exigences trop élevées de la part des joueuses	**	*		*
Manque de respect de la part des joueuses	**	*		*
Attitudes négatives des adolescentes	*		*	
Perceptions négatives d'une femme entraîneuse	*		*	*
Fait d'être blâmée par les joueuses	*		*	
<u>Non-atteinte d'objectifs d'équipe</u>	***	*	***	
Non-atteinte d'objectifs	**		***	
Défaites trop fréquentes	*	*	*	
Fait de devoir « bencher » certaines joueuses	*		*	

a Rappelons que l'homogénéité des groupes n'a pu être atteinte et que certains groupes étaient composés à la fois d'entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes. Indépendamment du groupe au sein duquel l'énoncé a été fait, donc, un énoncé fait par une ancienne entraîneuse, par exemple, a résulté en un astérisque sous la colonne des anciennes entraîneuses.

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)
 ** Important (mentionné dans trois ou quatre entrevues de groupe)
 *** Très important (mentionné dans cinq entrevues de groupe ou plus)

Les jeunes ont du fun sur le terrain, eux-autres, ils demandent pas plus que de jouer. Mais l'attitude des adultes qui englobe tout ça, là, ben souvent, si on apprenait à prendre un grand respir, pis à faire attention, pis de pas toujours tomber sur la tomate de l'autre, là, penser à notre

attitude avant de penser à l'attitude des autres, l'atmosphère serait plus saine. Pis je pense que les équipes et les associations garderaient leurs entraîneuses plus longtemps. (ancienne entraîneuse)

C'est une tâche très ingrate parfois. Desfois tu te demandes qu'est ce que tu fais là, t'sais. Parce que desfois, t'as beau donner ton 100 pourcent, tu te défonces mais, je le sais pas moi, si l'équipe joue mal cette journée-là, surtout quand tu entraînes au niveau des enfants, les parents ont toujours tendance à te mettre plein de trucs sur le dos. (entraîneuse actuelle)

En plus de ne pas recevoir la reconnaissance qu'elles méritent pour leurs efforts, les trois types d'entraîneuses ont souligné que lorsque les choses vont mal, tout le blâme tombe sur le dos de l'entraîneuse. Par exemple, certaines ont spécifié :

Si tu perds, si ça marche pas, ça doit être la faute de l'entraîneuse. C'est pour ça qu'on dit toujours que c'est la job la plus ingrate. (entraîneuse potentielle)

Personnellement aussi, on nous blâme, on se fait blâmer. Mais moi quand je perds une partie, je me sens en gros responsable : « Est-ce que j'ai tout fait ce que j'aurais pu faire ? J'aurais pu changer, qu'est-ce que je peux leur apporter de plus ? » Parce que je sais que l'entraîneuse dirige. (entraîneuse actuelle)

Si on prend l'exemple de notre dernier entraîneur, tu vis les difficultés en tant que joueur, tu vis les difficultés que l'entraîneur a. Ça fait que moi, je vais te dire que ça me donne pas le goût de coacher. C'est super ingrat, il faut vraiment que tu aies des super belles conditions pour pas que tu vires sur le « top » pis que tu fasses une « déprime » à la fin de l'été. (entraîneuse potentielle)

Un autre facteur « important » qui a été souligné plusieurs fois par les entraîneuses actuelles et les anciennes entraîneuses, est qu'elles reçoivent souvent des commentaires négatifs qui deviennent à la longue très difficiles à supporter. Quelques-unes ont confié :

C'est quand tu reçois des commentaires à répétition négatifs, c'est là que tu casses. Si pendant quelques années tu passes ton temps à te faire marteler dans le dos, pis dans le dos, pis dans le dos, un moment

donné tu vas plier Parce que la majorité des commentaires que tu reçois, c'est des commentaires négatifs. (entraîneure actuelle)

Quand t'es avec les équipes de ligue élite, t'en a d'autres e..i bas, au régional, qui te regardent pis qui disent : « pourquoi elle a l'équipe, elle est pas meilleure que moi, pourquoi elle a eu l'équipe ? » Pis dans le fond ils veulent pas la faire l'équipe, c'est juste parce qu'ils te voient pas là. (entraîneure actuelle)

On a notre coeur là-dedans, là, il y a desfois que je retournais chez nous, pis j'avais le goût de brailler, caline, pis cet abus qu'on prend desfois, pis on est pas obligé de le prendre. (entraîneure actuelle)

Pis, dans le fond, t'as pas à recevoir la « bullshit » des autres parce que c'est du bénévolat, pis tu fais ça juste pour dépendre, tu fais ça parce que t'aimes ça aussi, mais c'est ben gros du bénévolat. (ancienne entraîneure)

Les autres facteurs regroupés sous la catégorie des critiques et absence de reconnaissance ont tous été jugés « assez importants » puisqu'ils ont été mentionnés par un ou deux groupes d'entraîneures. Le premier de ceux-ci, soulevé en entrevue dans un groupe d'entraîneures potentielles et un groupe d'entraîneures actuelles, est que la pression reliée au poste d'entraîneur est trop forte, surtout lorsque le niveau de compétition augmente. Une d'entre-elles a signalé :

J'pense que si je coachais encore au niveau ligue élite ou quelque chose comme ça, où la pression est moindre, où ton poste est moins convoité par d'autres personnes, en tout cas où tu le sens moins, j'serais encore là, pis je me remettrais peut-être moins en question. Mais les équipes du Québec, l'équipe nationale, ça use. (entraîneure actuelle)

Un autre facteur soulevé par un groupe d'entraîneures actuelles est qu'il est parfois difficile de rencontrer les exigences des parents par rapport à ce qu'ils veulent que l'enfant retire de son implication au sein de l'équipe. Par exemple, une entraîneure a dit :

Il y a des parents qui les forcent à venir le soir, pis tu le vois que ça leur tente pas plus que ça. Pis là, nous autres, on a une job comme entraîneure, parce que les parents ont payé pour, y s'attendent à ce que les jeunes jouent, pis toi, au lieu d'avoir une petite fille ou un petit garçon qui fait la baboune tout le temps, qui t'écoute pas, tu vois qu'il est pas intéressé du tout, y faut que tu sois très inventive et très imaginative pour leur créer quelque chose, au moins les aider, ils sont là pendant une heure de temps. (entraîneure actuelle)

Dans un groupe d'entraîneures actuelles, un facteur au centre de leur discussion était le fait qu'en tant qu'entraîneures, elles doivent constamment se battre avec des gens impliqués dans la ligue. Par exemple :

J'ai comme évolué, pis je me devais d'évoluer aussi parce que j'étais plus bien là-dedans et même moi, comme individu, j'ai toujours été une personne qui doit faire plaisir à tout le monde et ce que les gens pensent, c'est bien important. Mais j'suis comme tannée de ça Sauf qu'il faut qu'on se batte dans notre vie quotidienne avec nos conjoints, avec l'obstination avec nos ados, avec le voisin d'à côté, avec tout. Tout, tout, donc, moi, j'suis tannée de me battre, j'essaye de vivre le moment présent, d'apporter le meilleur de moi, « that's it ». Mais c'est ça l'affaire, là, t'es rendue à une étape où si tu te fais écoeurer dans ta personnalité, j'vais décrocher. (entraîneure actuelle)

Les entraîneures actuelles ont également remarqué qu'il y avait un manque de confiance de la part des parents ou des autres entraîneurs envers leur capacité d'effectuer leurs tâches comme entraîneures. Quelques-unes d'entre elles ont exprimé ce problème en ces termes :

Parce que tu es une femme entraîneure, moi, il y a une année, j'ai vu trois hommes, justement là, des pères, qui ont décidé de venir aider. Mais là, c'était rendu qu'ils prenaient contrôle de l'équipe. (entraîneure actuelle)

Moi, en tout cas, j'ai eu des problèmes avec les parents parce que souvent, quand les parents me voient arriver, bon c'est une jeune, c'est une fille, c'est une jeune. Bon, déjà là, en partant, on est jugé. (entraîneure actuelle)

Dès que tu es une femme en arrière du banc, il y a des préjugés. Des préjugés avec lesquels il faut que tu te battes en partant Puis je pense qu'en début de saison, les parents te font pas confiance. Ils te voient : « C'est qui, elle ? Qu'est ce qu'elle va faire ? Elle serait peut-

être mieux de retourner un petit peu dans ses chaudrons ». Quelque chose comme ça. Je pense qu'on a une méfiance, que ce soit féminin ou masculin, parce que j'ai entraîné aussi au masculin pis c'est la même chose. (entraîneure actuelle)

Enfin, en bas de la liste, un facteur a été mentionné par une entraîneure potentielle : l'absence de débouchés professionnels. Par exemple, pour elle, la possibilité de devenir entraîneure n'était pas attrayante car il n'y avait aucun débouché professionnel pour cette occupation. Elle dit :

C'est pas une profession finalement, moi, je vois pas ça comme une profession. (entraîneure potentielle)

Lourdeur des exigences administratives et logistiques. La deuxième catégorie, lourdeur des exigences administratives et logistiques, comporte six facteurs. Le facteur jugé le plus important de cette catégorie, la demande élevée de temps requise par le poste d'entraîneure, a été mentionné dans des entrevues avec les trois types d'entraîneures. Même que pour plusieurs de ces entraîneures, leur situation idéale comme entraîneure serait de ne pas avoir à travailler à l'extérieur afin de pouvoir consacrer tout leur temps à leur équipe. Par exemple, certaines entraîneures ont indiqué :

Moi, j'aime ben ça coacher pis tout ça, mais je trouve ça, tu mets une vingtaine d'heures par semaine quand t'es dans ta saison, ça fait que travailler en plus de t'occuper de ta famille, finalement, il y a quelque chose que tu fais de pas correct. Tu peux pas faire tout ça à 100 pourcent. (entraîneure actuelle)

Moi, ça fait quatre ans que je coache plus. Pis j'ai arrêté justement à cause des études et du travail, manque de temps. (ancienne entraîneure)

Si c'était juste coacher pis pas travailler, ben ça serait l'fun. Mais c'est travailler pis coacher. (entraîneure actuelle)

L'autre facteur de cette catégorie qui a eu beaucoup d'importance pour les trois types d'entraîneures est le manque de support administratif ou technique de

la part des associations régionales de soccer. Le support administratif englobe tout ce qui se rapporte à la communication entre l'association et les entraîneures ou bien encore, l'organisation de l'équipe et les tâches administratives. Le support technique englobe des facteurs de formation technique tels que la disponibilité de cours ainsi que la disponibilité de terrains, d'entraîneures et d'entraîneurs adjoints ou d'arbitres. À ce sujet, des femmes ont dit :

Ben moi, j'ai déjà eu des petits problèmes avec l'association comme telle, la seule chose que je trouve, c'est qu'il manque beaucoup de communication. On est pas toujours au courant de ce à quoi on a droit, on est pas au courant des tournois plus qu'il faut, faut toujours que tu coures après eux-autres. (entraîneure actuelle)

Moi, un désavantage, j'pense que c'est, moi quand je veux quelque chose, il faut que ça bouge vite, pis toutes les associations, il y a une lenteur incroyable dans ces affaires-là, pis ça bouge pas assez vite. Si moi je voulais des terrains, des ci, des ça, y faut que ça se fasse vite, mais avec les villes, ça marche pas de même. (entraîneure potentielle)

Frustration aussi au niveau des cours, quand tu suis des cours au niveau technique, au niveau théorique, quand tu suis des niveaux, t'es pas beaucoup au niveau féminin. Je regardais encore dernièrement, on était peut-être 2 filles pour 25 personnes. C'est toujours 1 pour 20 à peu près, c'est très difficile. Au niveau technique, c'est exigeant quand t'arrives à faire ton technique III, je regarde au Centre Claude Robillard, on était 125 masculins [hommes] pour à peu près trois personnes au niveau féminin [femmes]. C'est très difficile de suivre un cours dans des conditions semblables. (entraîneure actuelle)

Autre frustration aussi, c'était plutôt dans les structures de ville, quand t'arrivais pis, au niveau technique, les terrains, les arbitres pis tout ça, ça pouvait être frustrant un moment donné quand toi t'as fait ta job pis t'as réussi à amener ton équipe, tes petits joueurs, les parents, pis là, ces structures-là sont pas mises en place correctement ou bien coordonnées, ça peut être frustrant. (ancienne entraîneure)

Quand j'entraînais, les terrains de pratique, c'était toujours difficile à avoir, il fallait toujours aller pratiquer sur des bouts de terrain comme au parc Pie X en arrière des clôtures. (ancienne entraîneure)

Deux autres facteurs, la lourdeur des tâches administratives et le manque de ressources financières pour de l'équipement et des tournois ont été jugés

« importants ». Au sujet de la lourdeur des tâches administratives, des entraîneures ont dit :

Plus tu montes, plus t'as des complexités administratives pis tout ça, oui ça joue un rôle. (entraîneure actuelle)

Comme là, on a un match par deux semaines. Ben, c'est immanquable, à chaque semaine tu fais des appels pour savoir si elles vont être là la semaine d'après. C'est rendu de plus en plus lourd, quelqu'un comme moi qui veut faire un bon suivi, pis qui trouve ça important, j'me dis que si le suivi était moins lourd, effectivement ça serait déjà plus facile. Mais c'est tellement lourd, pis là, donc, avec le travail que j'ai, pis deux jobs, c'est comme, tabarouète, t'es quasiment obligée de faire un « shift » de nuit pour t'occuper de ta paperasse de soccer. (entraîneure actuelle)

Souvent les entraîneures [entraîneurs], tu te retrouves le valet de tout le monde. T'es pris à traîner les ballons, c'est toi qui traînes les bouteilles, c'est toi qui traînes les passeports, c'est toi qui traînes les papiers. (entraîneure potentielle)

Par rapport au manque de ressources financières pour de l'équipement et des tournois, les entraîneures ont apporté les exemples suivants :

Moi, ce que je trouve dommage souvent, c'est au niveau des équipes pour les subventions. C'est qu'à partir du moment où la finale de la Coupe du Québec a lieu, t'as à peu près un mois. . pour aller revirer à Vancouver ou à Winnipeg. C'est absolument incroyable parce que t'as pas de subvention, t'as pas rien, c'est un grand combat. Soit que ça te coûte une fortune, ou soit que tu t'endettes par dessus la tête pour ramasser des fonds . . . t'as pas le temps de te concentrer sur tes entraînements. (entraîneure actuelle)

Au soccer, il faut toujours faire des « car wash », des affaires de même. C'est le coach qui s'occupe de ça. J'trouvais que c'était lourd en plus de tout le reste, là. (ancienne entraîneure)

Un autre point important mais qui n'a été apporté que par deux groupes d'entraîneures (actuelles et anciennes) a trait aux difficultés logistiques des déplacements reliés au soccer. Ceci est bien exprimé dans les extraits d'entrevue suivants :

Moi, ça fait deux ans que j'entraînes plus. Une des raisons que j'entraînes plus c'est que quand j'étais entraîneure, je restais chez mes parents, j'avais la voiture de mes parents, ça fait que j'avais un moyen de transport. Mais là, j'ai pas de voiture, pis c'est dur de se rendre au terrain, amener les ballons dans l'autobus, c'est pas mal dur. (ancienne entraîneure)

Moi, comme j'ai dit, c'est le transport qui a terminé mon entraînement. Mais mon opinion à moi, là, ça vraiment l'air gratte cenne, mais ça serait l'fun un petit peu que l'association paye au moins le gaz que tu dépenses, parce que tu dépenses beaucoup, surtout au compétitif, là, on a joué, c'était deux heures de route. (ancienne entraîneure)

Je trouve que nous autres, les personnes éloignées, l'équipe du Québec, le centre national, c'est tout à Montréal. J'ai coaché moi au niveau de l'équipe du Québec, mais toutes les fins de semaines, c'était pratiquement toutes les fins de semaines, une fois c'était à Québec, l'autre fois c'était à Trois-Rivières, c'est beaucoup, beaucoup de temps, pis c'est très épuisant avec les déplacements. (entraîneure actuelle)

Finalement, le dernier facteur regroupé sous la catégorie lourdeur des exigences administratives et logistiques est la nécessité de faire du recrutement. Ce facteur a été mentionné seulement par des entraîneures actuelles. Par exemple, une d'entre-elles a fait part des difficultés qu'elle envisageait :

Les parents ont tellement peur du compétitif, surtout des jeunes filles, là. Desfois, j'me ramasse, là, pis j'ai 13 filles, pis y m'en faut 16 à 19. Ça fait que là, qu'est ce que je fait ? Je les prends n'importe où : « tu veux tu jouer au soccer ? Oui ? Viens t'en compétitif ». J'peux même pas évaluer la fille, là, parce que j'suis tellement « desperate » pour avoir des filles que je vais chercher n'importe qui. (entraîneure actuelle)

Attitudes négatives des joueuses. La troisième catégorie de facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures de soccer se rapporte aux attitudes négatives des joueuses. Dans cette catégorie, les facteurs qui ont été classés comme « très importants » sont le manque d'engagement de la part des joueuses et les contacts déplaisants ou les conflits de personnalité avec les jeunes. Les entraîneures actuelles surtout et les

anciennes entraîneuses ont le sentiment que les joueuses ne sont pas engagées à 100 pourcent et qu'elles ne fournissent pas un effort satisfaisant. Ceci est évident dans les extraits suivants :

J'ai été brûlée avant, pis je dis brûlée, je coachais une équipe junior, j'investissais beaucoup de temps, pis t'arrives à l'entraînement, pis il y a personne qui t'a appelé pour te dire qu'elle serait pas là, pis t'as cinq joueurs. Pis j'ai été brûlée de mon été, pis j'ai jamais coaché après ça. (ancienne entraîneuse)

Je pense sérieusement d'arrêter de coacher parce que c'est plus pareil comme avant, les jeunes ont plus les mêmes valeurs. Comme nous autres, on tripait sur le soccer, on allait s'entraîner cinq soirs sur cinq, cinq matins par semaine, on allait au parc cinq soirs par semaine, on en mangeait, pis asteur, c'est comme, tabarouète, t'as de la misère à faire un entraînement, il faut qu'elles aillent chez matante, il faut qu'elles aillent voir leur chum, elles viennent de se mettre du cutex. C'est vraiment incroyable les excuses stupides qu'elles te donnent. Mais c'est vraiment, elles n'ont pas la même passion que nous on avait, que nous on avait avant, pis moi, j'essaie là, mais j'ai ben de la misère à m'adapter à ça. (entraîneuse actuelle)

Au sujet des contacts déplaisants ou des conflits de personnalité avec les jeunes, plusieurs entraîneuses actuelles et quelques entraîneuses potentielles ont expliqué :

T'as jamais le même club plus que deux ans, c'est ça, deux, trois ans. Pis ça c'est bon parce que les filles viennent à te connaître, elles viennent que t'es une amie pour eux-autres, elles viennent que t'es une seconde mère pour eux-autres, alors t'as plus d'autorité face à eux-autres. Elles te prennent pour une amie, pis une amie, ben tu l'envoie chier Fait que ça, c'est une affaire qui est dur à « dealer » avec. (entraîneuse actuelle)

Ben des obstacles, c'est le caractère du monde. Si tu t'entends pas, il faut que tu sois ouverte, il faut pas que tu aies de préjugés envers personne. Ça c'est un obstacle parce que si t'as mauvais caractère, tu pourras pas coacher, tu t'entendras pas avec les autres, pis ça marchera pas aussi bien, pis il y aura pas un aussi bon esprit d'équipe. (entraîneuse potentielle)

Deux facteurs de la catégorie des attitudes négatives des joueuses sont classifiés comme « importants ». Ces facteurs sont les exigences trop élevées de

la part des joueuses et le manque de respect de la part des joueuses. Le premier facteur est surtout ressorti dans les groupes d'entraîneuses potentielles. En voyant leur exigences envers leur propre entraîneur, elles trouvent qu'un aspect négatif d'être entraîneuse est le fait que les exigences des joueuses sont trop élevées. Elles ont expliqué :

Il faut pas se rendre malade avec ça, mais les gens sont « demanding ». J'veux dire moi, quand je décris ce que je vois d'un coach, ben ça veut pas dire que tout le monde va « fitter » l'application. Pis souvent, tu te résous à dire : « ben cette personne-là, elle veut, ben prends la, t'sais, elle veut ». C'est ça qui est important, c'est qu'elle veut. (entraîneuse potentielle)

Moi, je trouve que les grandes exigences d'entraîneuse, là, c'est de répondre à tout. Il faut que techniquement tu répondes aux besoins des jeunes, il faut que ton caractère « fit » avec tout le monde. On a eu un exemple, le caractère « fittait » pas. On était satisfaite, ben en tout cas, moi, j'étais satisfaite de ce qu'on avait sur le terrain de notre entraîneur, sauf que côté caractère, c'est pas tout le monde qui peut-être entraîneur, pis tu feras jamais, tu feras jamais en sorte que tout le monde soit content. T'as beau te forcer, t'as beau te fendre en quatre, t'as beau donner de l'énergie, tu recevras, il me semble que tu recevras jamais autant que tu donnes, comme entraîneur. Je trouve qu'il y a trop de monde qui sont exigeants. (entraîneuse potentielle)

Quelques anciennes entraîneuses et entraîneuses potentielles ont noté que le manque de respect des joueuses envers les entraîneuses est un aspect difficile à accepter. Pour plusieurs des entraîneuses potentielles ce sentiment a été exprimé en réaction à la question portant sur la situation idéale comme entraîneuse. Par exemple :

Oui, tout le monde te respecte, personne parle dans ton dos. (entraîneuse potentielle)

Il y a plus beaucoup de respect aujourd'hui, comparativement à dans notre temps quand on jouait. T'sais l'entraîneur, c'était, bon, tu le respectes mais maintenant l'entraîneur, ben ça passe à côté. Mets-en, elles t'envoient pas promener desfois pis c'est tout juste. Très difficile de coacher aujourd'hui. (entraîneuse potentielle)

Non mais t'sais, parce que j'sais ce que je pense envers un entraîneur, pis j'aimerais pas ça qu'on pense ça de moi. (entraîneure potentielle)

Les trois derniers facteurs ont été jugés « assez importants » puisqu'ils ont été mentionnés lors d'une ou deux entrevues de groupe. Certaines entraîneures actuelles éprouvent des difficultés en ce qui concerne les attitudes négatives des jeunes adolescentes. Une d'entre-elles raconte :

Pour l'instant, ce que je trouve le plus dur là, si on peut appeler ça des frustrations, c'est que les filles commencent leur crise d'adolescence. J'te dis qu'il y en a que je passerais dans le tordeur. Mais tu peux pas trop, trop, c'est ça qui est dur présentement, c'est la crise d'adolescence. (entraîneure actuelle)

D'autres entraîneures actuelles et des anciennes entraîneures ont remarqué le fait que les joueuses ont une perception négative d'une femme entraîneure et ont tendance à les trouver moins crédibles. Deux d'entre-elles ont expliqué :

Alors moi, si j'exige d'une joueuse, elle va le prendre différemment que si l'entraîneur qui l'exige, c'est un homme. Moi, d'être exigeante envers elles, elles vont me défier plus, elles auront pas peur de dire : « c'était pas une bonne décision, telle affaire » ou « je te jure que ce que tu as fait, là... » Alors que je le sais très bien, pour avoir été entraîneure adjointe d'un homme, qu'elles l'auraient jamais fait avec lui, et qu'elles ne l'ont jamais fait. (entraîneure actuelle)

Nous autres, les petites filles, si ça avait été un gars qui avait coaché, peut-être qu'elles auraient été plus portées à écouter qu'à parler. (ancienne entraîneure)

Enfin, un groupe d'entraîneures actuelles trouvait difficile de toujours recevoir le blâme des joueuses quand les choses vont mal. Une d'entre-elles a dit :

D'avoir le courage, si ça va bien, tu te le fais pas nécessairement dire, [mais] quand ça va mal, là, tu le sais. C'est ça qui est difficile. (entraîneure actuelle)

Non-atteinte des objectifs d'équipe. La quatrième et dernière catégorie de facteurs organisationnels qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneures regroupe les facteurs qui se rapportent à la non-atteinte des objectifs d'équipe. Les objectifs sont différents pour chacune, mais quelques entraîneures, par exemple, aimeraient avoir la possibilité de garder les mêmes joueuses plus longtemps pour voir au développement de leur équipe. Ceci est exprimé dans les citations suivantes :

Ce que je trouve dommage, c'est qu'on peut pas toujours avoir la même équipe. J'sais pas si vous autres vous avez toujours les mêmes joueurs, nous autres, tu sais jamais l'équipe que tu vas avoir. Ça fait qu'il faut toujours que tu repartes à zéro. Tu sais pas l'entraînement que les autres ont eu, ça fait qu'il faut toujours que tu recommences. Ça je trouve ça un petit peu plate, que tu peux pas toujours garder la même équipe. (entraîneure actuelle)

Si tu travailles pour un organisme, soit un club, soit une université, soit une association, des choses comme ça, les objectifs, les attentes sont différents pour tout le monde. Mais toi, tu travailles directement avec les athlètes, ben les autres, soit les parents, soit l'administration, soit les amis des athlètes, tout le monde attend quelque chose de différent. Mais personne prend le temps ou personne veut comprendre c'est quoi exactement les objectifs pour chaque athlète, pour l'équipe, c'est quoi les objectifs pour l'entraîneure avec les filles. (entraîneure actuelle)

Une autre entraîneure voit sa carrière en fonction de l'atteinte d'objectifs.

Elle dit :

Soit l'atteinte de tous mes objectifs, ou que mes objectifs soit irréalisables. Ça serait un ou l'autre qui me ferait arrêter . . . quand je vais être tannée, je vais arrêter. D'habitude je me tanne quand j'atteins tous mes objectifs, c'est le temps de passer à autre chose . . . mais si je passe proche d'un objectif comme ça, ou si c'est jamais atteignable, ben peut-être un moment donné, ok, c'est assez, c'est le temps de passer à autre chose. (entraîneure actuelle)

Il est également ressorti lors d'entrevues de groupe avec des entraîneures potentielles et actuelles que si la victoire n'est pas au bout de la ligne, ça devient ultimement une frustration. Une entraîneure a témoigné :

J'trouve ça plate, desfois, quand t'as l'impression que tout a été fait, t'as l'impression que les choses ont toutes bien marché, pis tu te retrouves quand même, euh, « come up short » là. Comment ça que ça n'a donné rien au bout de la ligne ? C'est frustrant par bout. Tu peux toujours dire que, « oui, oui, c'est beau, bravo, on a bien travaillé, on a bien fait ça, on a bien fait ça, mais l'adversaire était trop fort ». Tu peux toujours sortir un paquet de phrases comme ça, mais moi, je trouve ça bien frustrant d'arriver dans une situation où t'as l'impression que t'as tout fait pis ça marche pas. (entraîneure actuelle)

Enfin, et toujours dans la catégorie de la non-atteinte d'objectifs d'équipe, il a été mentionné que c'est difficile de parfois devoir faire jouer certaines joueuses plus que d'autres. Une entraîneure actuelle a confié :

Quand t'arrives à un certain niveau, il faut que tu mettes tes meilleures sur le terrain, peu importe. Mais desfois, c'est triste, c'est ben triste en tant que coach, parce que la petite fille ou le petit gars, il a pas besoin d'être petit, là, mais il a tout le temps été là, pis il a tout le temps donné son maximum pis, malheureusement, il a pas autant de talent que les autres, ben tu le gardes sur le banc, t'as pas le choix. Ça c'est dur. Pis il te regarde, pis il pleure, ben t'as rien à dire, t'sais. Pour moi, ça c'est bouleversant, tu te sens ben cruelle. (entraîneure actuelle)

Facteurs personnels

Pour les facteurs personnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures, les participantes ont le plus souvent fait allusion à des facteurs qui se rapportent à leur manque de confiance envers leur capacité de diriger une équipe ou bien leur manque de préparation pour le faire. Elles ont également noté la présence d'autres intérêts qui occupent leur temps libre. La liste complète des facteurs personnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures se retrouve au Tableau 4.

Manque de confiance en soi ou de préparation. En ce qui a trait à la catégorie manque de confiance en soi ou de préparation, trois facteurs sont ressortis comme étant « très importants », soit le manque de formation technique

Tableau 4
Facteurs personnels qui nuisent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer

Facteurs	Total	Entraîneuses		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Manque de confiance en soi ou de préparation</u>	***	**	**	**
Manque de formation technique ou théorique	***	*	**	*
Manque de confiance en soi	***	**	*	
Stress trop élevé	***	*	*	*
Incertitude face à la performance comme entraîneuse	**		**	
Peur de faire des erreurs comme psychologue de l'équipe	**	*	*	
Peur de ne pas savoir quoi faire en cas de blessure	*			*
<u>Présence d'autres intérêts</u>	***	**	**	***
Demandes de temps pour la famille	***	*	**	
Poursuite d'autres intérêts	***	*		**
Carrière de joueuse non-terminée	**	**		*
Sentiment de n'avoir plus rien à apporter	*		*	

a Rappelons que l'homogénéité des groupes n'a pu être atteinte et que certains groupes étaient composés à la fois d'entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes. Indépendamment du groupe au sein duquel l'énoncé a été fait, donc, un énoncé fait par une ancienne entraîneuse, par exemple, a résulté en un astérisque sous la colonne des anciennes entraîneuses.

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)
 ** Important (mentionné dans trois ou quatre entrevues de groupe)
 *** Très important (mentionné dans cinq entrevues de groupe ou plus)

ou théorique, le manque de confiance en soi, et le stress trop élevé. De ces trois facteurs, celui mentionné le plus souvent est que les participantes sentent

qu'elles n'ont pas une assez bonne formation technique en soccer ou une assez bonne formation théorique en ce qui concerne les règlements, la tactique et les stratégies pédagogiques. Ce sentiment est exprimé dans les énoncés suivants :

Moi, ce qui me fait peur, ce qui me ferait le plus peur, c'est ça, c'est le niveau de responsabilité à faire ça, donc ce qui enlèverait cette peur-là, donc ce qui m'aiderait à être entraîneure, c'est de sentir [le fait] d'avoir la formation appropriée. (entraîneure potentielle)

Parce que ça fait quand même 11 ans, 12 ans que j'ai joué, il y a quand même des choses que j'suis pas capable de faire, que je serais jamais capable de faire parce que l'expérience... J'ai eu des enfants pendant dix ans de temps, j'ai eu des enfants, pis je pouvais plus jouer au soccer, pis j'ai comme affaibli dans différents mouvements que t'es capable de faire, pis en vieillissant, aussi, t'es plus raide, pis tout ça. Pis j'ai remarqué que justement, je coachais le 10, 11 et puis il y avait une couple de choses que je voulais leur montrer pis que j'étais pas capable de faire, pis moi qu'est-ce que je fais habituellement, c'est que je vais trouver des assistants qui sont capables de le faire. Mais cette année-là, j'avais personne. (entraîneure actuelle)

Moi je disais que ça me prendrais une meilleure formation pour continuer à un niveau plus haut. Puis je vais continuer encore peut-être quelques années, mais si je ne peux plus me former, j'veux pas nuire non plus à l'équipe. Alors, un moment donné, si je me rencontre que je ne suis plus à la hauteur, je vais lâcher. (entraîneure actuelle)

Les entraîneures potentielles ainsi que les entraîneures actuelles ont un manque marqué de confiance en elles. Ce sentiment est palpable dans les extraits d'entrevue suivants :

Comme moi, dans le moment, j'ai un assistant entraîneur qui, les premiers six mois, il était ben « cool ». Moi, en passant, je les tue les assistants entraîneurs ; en 12 ans, j'en ai gardé un. Ok, ils ne toffent pas avec moi, ok, pis c'est chronique, je passe au travers, j'veux dire là, j'en avais un, les premiers six mois il était cool, mais là, il commence à prendre de la place. T'sais, pis j'suis assez peu sûre de moi, que j'ai assez peu confiance en ce que je fais que je remets tout en question. Desfois il m'amène des choses que je sais que ça a pas d'allure là, le gars il vient de commencer à coacher l'année passée, pis il apprend là, il apprend. Je lui amène des arguments mais desfois je m'en doute de ce que je dis. Ok, je me mets en doute. Desfois, il m'avance des choses, pis là, j'arrive à la maison, pis je fouille dans mes livres, j'suis tellement peu sûre de moi, que le gars, j'ai tendance

à laisser de moins en moins de place, de moins en moins de place, jusqu'à temps qu'il tombe en bas du banc C'est un manque de confiance en moi, je sais que c'est pas de sa faute à lui. Mais comme femme je me sens toujours un peu menacée, ça fait que je lui laisse le moins d'espace possible. (entraîneure actuelle)

J'ai trop vu de femmes, bon, moi j'étais dans l'organisation un moment donné, je recrutais des entraîneures féminines, j'étais à la recherche, pis je demandais à quelqu'un qui avait du potentiel : « ah non, non, non, mais mon mari par exemple, lui il peut y aller ». Pis c'était toujours ça, faut qu'elles commencent en quelque part. On va chercher au niveau initiation atome, puis elles donnaient le nom de leur mari. (ancienne entraîneure)

Non, moi, j'le sais que je serais pas capable de leur montrer ça, ça fait que je reste encore dans le niveau où je sais que j'suis capable de leur transmettre la base du soccer. Dès que t'arrives dans le U15, là y vont apprendre tous les jeux, avec des bons coachs. (entraîneure actuelle)

J'pourrais entraîner des jeunes, jeunes, jeunes, peut-être là, mais j'ai toujours l'impression que même eux vont voir qu'il m'en manque. (entraîneure potentielle)

Ça fait 16 ans que je joues, pis j'me sens vraiment pas prête pour cette responsabilité-là. Ça, pis il faut que t'aies une personnalité qui est capable de peut-être se distancer un petit peu de l'émotion pis de tout ces aspects-là. Ça fait que moi aussi, j'ai la même idée qu'il faut avoir vécu beaucoup, qu'il faut avoir beaucoup de notions techniques, pis ça je le sens pas en moi, j'ai encore un bout de chemin à faire pour ça. (entraîneure potentielle)

Un autre facteur très important est relié à la notion de stress. Plusieurs participantes ont remarqué que le stress relié au poste d'entraîneure est trop élevé. Une entraîneure a dit :

Même mon mari me dit : « wo, c'est rien qu'un jeu, décroche, là ». J'arrive à la maison, j'suis toute croche parce qu'il est arrivé de quoi, mais aussi je prends ça, ben, beaucoup à coeur là, surtout dans les tournois. Ah, j'ai pris les grosses « shakes », ah c'est stressant en maudit. Aye, c'est pas des farces, là, les tournois, les championnats, ouf, t'sais, elles se fient sur moi là, c'est comme, oui. Moi, je prends ça à coeur beaucoup. C'est pour ça que je sais pas comment tu fais pour coacher « steady steady », là, moi l'hiver, là, ouf, j'décroche, il faut que je reprenne mes forces. (entraîneure actuelle)

Dans la même catégorie, deux autres facteurs, l'incertitude face à la performance comme entraîneuse et la peur de faire des erreurs comme « psychologue » de l'équipe, ont été jugés « importants ». Les entraîneuses actuelles se questionnent constamment par rapport à leur performance comme entraîneuses. Par exemple :

Je pense que l'entraîneur féminin se questionne beaucoup, s'analyse, analyse la situation, remet en question, revient deux pas en arrière, fait trois pas en avant. On a tendance beaucoup à... C'est pas péjoratif, c'est pas négatif ce que je dis, c'est peut-être typique à nous les entraîneurs féminins, de se questionner et d'analyser les situations constamment. On a tendance à analyser nos entraînements, à analyser nos relations avec nos athlètes, notre environnement, l'impact de ce qu'on va dire, au fur et à mesure qu'on avance. (entraîneuse actuelle)

L'an passé, moi, j'ai amené mon équipe jusqu'aux jeux régionaux, les Jeux du Québec. Pis, un moment donné, il y a une personne qui m'a rencontré, qui était là aussi aux Jeux du Québec, une personne de la région, pis qui m'a dit : « ben en tout cas, toi, t'es juste une vieille bonne femme, j'sais pas ce que tu fais là, au niveau technique tu te fais aider, euh, ta, ta, ta » et plein de choses. Dans ce sens-là, je pense que dans ce temps-là, c'est des très grandes frustrations, pis c'est difficile à prendre. Tu te remets un petit peu en question, tu revoies tes capacités, tes possibilités, tu réévalues ta saison, pis après tu te dis : « ben, je pense que je savais ce que je faisais puis je me suis rendue où je devais ». (entraîneuse actuelle)

C'est pas une question de perfectionisme, c'est une question de confiance. Il y a pas assez de confiance en nous-mêmes, donc on se questionne : « est-ce que c'est la meilleure façon de le faire ? » (entraîneuse actuelle)

Lors de deux entrevues de groupe avec des entraîneuses actuelles et un groupe d'entraîneuses potentielles, les participantes ont souligné leur inquiétude face au fait qu'elles ne savent pas trop comment réagir lorsque les joueuses viennent se confier à elles. Les participantes voient le rôle d'entraîneuse en partie comme celui d'une « psychologue » d'équipe et elles craignent donner de mauvais conseils. Par exemple, elles ont révélé :

Bon, surtout nous, on approche la quarantaine, on dégage une image de mère, une image maternelle. C'est dangereux vis-à-vis les athlètes parce que plus que tu vieillis, plus elles t'aperçoivent comme une image maternelle et protectrice. Ça veut dire que quand elles ont des problèmes, elles viennent te conter leur petites affaires, pis elles demandent du support. On parlait de drogue l'autre fois, moi mes athlètes ont 14, 15 ans. C'est surprenant, mais il y a beaucoup de problèmes de drogue à cet âge-là, beaucoup plus. C'est pas parce qu'elles sont dans le sport qu'elles sont pas dedans Elles viennent chercher une oreille attentive, une confidente ou des conseils, ok, pis ça devient assez ambigu Tu lui donnes des directives, tu lui donnes des conseils, c'est assez « touchy ». (entraîneure actuelle)

Il faut que tu sois très consciencieuse de la façon de le dire parce que c'est des petites têtes, pis des petites oreilles, pis ça rentre dedans, pis il faut que tu sois sensible à chacune des personnalités. (entraîneure actuelle)

Moi, je l'ai dit tantôt, on est pas des psychologues. Tu penses bien faire pis, là : « oups ». (entraîneure actuelle)

Enfin, un dernier facteur a été regroupé sous la catégorie manque de confiance en soi ou de préparation : la peur de ne pas savoir quoi faire en cas de blessure. Une ancienne entraîneure a ainsi confié sa peur de ne pas savoir comment réagir en cas de blessure :

Ben moi, je me rappelle d'une petite fille qui avait sauté pour frapper la balle avec sa tête, pis elle avait frappé la tête de l'autre petite fille. Pis en tout cas, elle était venue les yeux, là, elle avait le nez cassé, là, elle était venue les yeux, là, c'était épais, épais, pis toutes sortes de couleurs. Ça je m'en rapellerai toujours Les blessures, je trouvais ça dur moi, parce que je trouve qu'il y a du monde, t'sais, le soccer ça peut être un sport ben cochon. (ancienne entraîneure)

Présence d'autres intérêts. Une autre catégorie de facteurs personnels qui nuisent à la présence des femmes entraîneures au soccer, la présence d'autres intérêts, comporte des facteurs explicatifs notables. Les deux premiers facteurs sont « très importants » et il s'agit des demandes de temps pour la famille et la poursuite d'autres intérêts. Les entraîneures potentielles et actuelles

ont spécifié que les demandes de temps pour être entraîneure entrent en conflit avec leur vie familiale. Elles ont expliqué :

Ce qui va me faire arrêter, ça va probablement être la famille. Pis je recommencerais plus tard. Je disais que je ne veux pas que mon équipe me connaisse plus que mes enfants. (entraîneure actuelle)

Moi, j'ai beau être plus jeune, mais ça m'a toujours... Un moment donné, j'étais là : « ben écoute donc là, c'est le temps que j'aie des enfants, pis j'veux pas attendre jusqu'à 40 ans ». (entraîneure actuelle)

Moi, j'trouve qu'en quelque part, il faut pas que t'aïlles de chum ou de blonde ou... parce que souvent, ça cause des conflits parce que tu veux mettre beaucoup d'heures, souvent t'as un emploi. (entraîneure potentielle)

Mais j'ai le goût de passer une fin de semaine avec ma fille, j'ai le goût de passer une fin de semaine avec mon chum. Quand tu coaches, t'oublies tout ça, hein, les fins de semaines, tu les passes avec ton équipe. (entraîneure actuelle)

Mais t'as toujours ta vie en tant que femme, ton travail, ta maison, pis tout ça, pis là, les athlètes exigent, là, ben tu dis : « ben ça serait l'fun de partir une fin de semaine. . . », pis un tournoi, pis un autre match hors concours. Pis là, t'as de la misère à consolider tout ça parce que là, t'es une mère, t'es une femme, en plus d'être entraîneure comme tout le monde, c'est ça qui est difficile à faire. (entraîneure actuelle)

En ce qui concerne le désir de poursuivre d'autres intérêts, il a été exprimé par plusieurs anciennes entraîneures ainsi qu'un groupe d'entraîneures potentielles. Ce désir est évident dans les extraits suivants :

Ben moi, c'est ça, c'est le manque de temps. Mais dans le fond, quand on dit manque de temps, c'est plus... Je trouve qu'on avait d'autres priorités, là, parce que dans le fond, si tu veux le faire, le temps tu le trouves. Ça fait que, étant donné que je jouais encore au moment où j'ai commencé à entraîner, je trouvais que jouer et entraîner en même temps, c'était, finalement, c'était ben du temps juste sur une activité de sport, là, [ça] fait que j'aimais ça faire différentes choses. (ancienne entraîneure)

Si je jouais encore, je retournerais probablement coacher, si je pouvais même jouer récréatif. Mais là, j'suis plus dedans, ça me manque pas ben, ben, j'fais d'autres affaires. Comment je pourrais ben dire ça ? C'est pas négatif, parce que moi le soccer, j'ai toujours bien aimé ça, je

regarde encore des « games » à la TV, tout ça, mais, c'est comme, la page est tournée. (ancienne entraîneure)

Moi, j'me vois pas comme coach, vraiment. J'me suis vue comme joueuse, pis j'ai joué, mais même ça, ça a pris fin. C'est, je pense, que j'ai eu vraiment envie de cultiver d'autres intérêts, pis de vivre autre chose Mais coacher, c'est pas en moi, c'est pas en moi, j'ai pas ce désir. (ancienne entraîneure)

Un facteur qui a été jugé « important » est que la carrière en tant que joueuse n'est pas encore terminée. Plusieurs groupes d'entraîneures potentielles et un groupe d'anciennes entraîneures ne veulent pas entamer une carrière comme entraîneure tant qu'elles n'auront pas terminé leur carrière de joueuse. Ceci a été bien exprimé dans le commentaire de cette participante :

Peut-être un manque de temps, ou j'aime tellement le sport que justement, le manque de temps me permet pas de l'enseigner aux autres. J'aime mieux le garder pour moi, le temps qui me reste pour jouer, là. (ancienne entraîneure)

Finalement, un facteur « assez important » et mentionné par deux groupes d'entraîneures est le sentiment de n'avoir plus rien à apporter au soccer. Les femmes ont expliqué qu'elles mettraient terme à leur carrière comme entraîneures le jour où elles vont sentir qu'elles n'ont plus rien à apporter à leurs athlètes. Par exemple :

J pense que je lâcherais le jour ou je verrais que ce que j'apporte, ça sert plus. (entraîneure actuelle)

Moi, je crois qu'on peut pas quand même rester là-dedans... J'crois que si on veut donner notre maximum, il faut savoir se retirer. J'pense que peut-être encore pour un bout de temps je vais être là, mais je pense que quand je vais sentir que mon maximum est fait, j'pense que je vais prendre ma retraite. (entraîneure actuelle)

Résumé des facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses

Par ordre d'importance, les types de facteurs qui sont les plus nuisibles à la présence des entraîneuses en soccer sont les facteurs organisationnels, personnels et sociaux (voir le Tableau 5). Tous types de facteurs confondus, les cinq catégories de facteurs qui nuisent le plus à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer sont : les critiques et l'absence de reconnaissance (n=31), la lourdeur des exigences administratives (n=27), le manque de confiance en soi ou de préparation (n=25), la discrimination et dévalorisation (n=24) et les attitudes négatives des joueuses (n=23). L'importance des catégories de facteurs dépend évidemment des types d'entraîneuses. Ainsi, pour les entraîneuses potentielles, les facteurs les plus nuisibles à leur implication sont le manque de confiance ou de préparation, la lourdeur des exigences administratives ainsi que les critiques et l'absence de reconnaissance. Les entraîneuses actuelles ressentent plus fortement la discrimination et la dévalorisation, ensuite le manque de confiance en soi ou de préparation et en troisième lieu, les attitudes négatives des joueuses. Enfin, les anciennes entraîneuses ont déploré les critiques et l'absence de reconnaissance, la lourdeur des exigences administratives, ainsi que la discrimination et la dévalorisation.

Les entraîneuses actuelles et potentielles semblent ressentir plus fortement un manque de confiance ou de préparation que les anciennes entraîneuses. Par contre, les anciennes entraîneuses et les entraîneuses potentielles sont du même avis au sujet de la lourdeur des exigences administratives. Pour ces deux types d'entraîneuses, les critiques et l'absence de reconnaissance jouent un rôle important dans leur décision de ne pas s'impliquer ou de cesser leur implication. Les entraîneuses actuelles accordent de l'importance aux attitudes négatives des

Tableau 5
Catégories de facteurs qui nuisent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer

Type	Catégorie	Total	Entraîneures		
			potentielles	actuelles	anciennes
Organisationnel	Critiques, absence de reconnaissance	31 *	6	13	12
	Lourdeur des exigences adm/logistiques	27	7	13	7
	Attitudes négatives des joueuses	23	5	13	5
	Non atteinte d'objectifs d'équipe	7	1	6	0
Personnel	Manque de confiance/préparation	25	7	14	4
	Présence d'autres intérêts	15	5	5	5
Social	Discrimination et dévalorisation	24	3	15	6

Note: * Le nombre total de groupes ayant mentionné un facteur a été calculé pour chaque facteur d'une même catégorie et les totaux ont été additionnés pour obtenir un total par catégorie.

joueuses alors que ce facteur est moins important pour les deux autres types d'entraîneures. D'autre part, les entraîneures actuelles et anciennes ont vu ou vécu la discrimination et la dévalorisation face à leur implication en soccer. Il est intéressant de noter l'importance de différents facteurs selon le stade dans la carrière ; les entraîneures potentielles ressentent un manque de confiance en soi ou de préparation, les entraîneures actuelles vivent la discrimination et la dévalorisation alors que les anciennes entraîneures ont reçu trop de critiques et pas assez de reconnaissance pour leurs efforts.

Facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses

Dans la troisième et dernière section de ce chapitre, les facteurs qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses au soccer sont présentés. Ces facteurs sont regroupés selon les trois grands types, soit les facteurs sociaux, organisationnels et personnels.

Facteurs sociaux

Il y a très peu de facteurs sociaux qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses au soccer, comme le démontre le Tableau 6. Seulement deux facteurs sociaux sont ressortis lors des entrevues de groupe. Ils ont été mentionnés par des groupes d'anciennes entraîneuses et ont été jugés comme « assez importants ». Le premier facteur a été apporté par une participante qui est d'avis que la reconnaissance de plus en plus grande des femmes dans différents aspects de la vie ainsi que du sport devrait aider à faire augmenter le nombre de femmes entraîneuses au soccer. Elle a exprimé cet avis de la façon suivante :

J'ai l'impression que la ligne de pensée de la jeunesse qui grandit aujourd'hui, que les filles, que les femmes, sont plus, commencent à être plus respectées, sont plus acceptées dans les disciplines de sport, peu importe la discipline de sport, qu'il y a peut-être de cinq à dix ans passé. Les femmes s'introduisaient dans la discipline du sport, pis c'était comme un sport de messieurs, là ; « wo, wo ! » Pis, on dirait, pis les jeunes qui sont impliquées dans les niveaux qui commencent, les jeunes demoiselles qui commencent à s'impliquer dans les niveaux de sport, aujourd'hui, qui sont acceptées, qui veulent être acceptées, ces jeunes-là vont devenir des parents qui vont inculquer le respect de l'homme ou de la femme, je l'espère, pis la prochaine génération après, ça va être plus facile. Je crois que c'est une affaire à long terme, ça commence, ça a commencé. (ancienne entraîneuse)

D'autres anciennes entraîneures ont trouvé qu'un des aspects les plus positifs de leur implication en soccer est que ça a été une expérience très valorisante pour elles.

Pis t'apprends à apporter des choses aux gens, pis c'est toujours apprécié et puis c'est toujours valorisant. (ancienne entraîneure)

Tableau 6

**Facteurs sociaux qui contribuent
à la présence des femmes entraîneures au soccer**

Facteurs	Total	Entraîneures		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Reconnaissance et valorisation</u>	*			*
Reconnaissance de plus en plus grande des femmes	*			*
Valorisation	*			*

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)

Facteurs organisationnels

Les facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneures peuvent être regroupés en quatre catégories : atteinte d'objectifs d'équipe, situations facilitatrices, appui logistique et technique, et reconnaissance et valorisation (voir le Tableau 7). Il est à noter que plusieurs des facteurs qui se retrouvent dans ces catégories ne sont pas nécessairement présents ou vécus par les participantes mais ont été discutés lorsque ces dernières ont été questionnées au sujet de la situation idéale pour les femmes qui envisagent l'occupation d'entraîneure.

Tableau 7

**Facteurs organisationnels qui contribuent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer**

Facteurs	Total	Entraîneures		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Atteinte d'objectifs d'équipe</u>	***	**	***	**
Amélioration de l'équipe et des joueuses	***	*	***	*
Engagement de la part des joueuses	***	*	*	*
Esprit d'équipe	***	**	*	*
Atteinte d'objectifs	***		**	*
Victoire	**		*	*
Développement personnel des joueuses	**	*	*	*
Bassin important de joueuses	**	*	*	
Esprit sportif	*			*
<u>Situations facilitatrices</u>	***	***	***	*
Présence des propres enfants sur l'équipe	***	*	**	*
Début comme entraîneure parce poste offert	***	*	**	*
Début comme entraîneure pour dépanner	***		**	*
Devoir remettre à la ville ce qu'elle leur a donné	*		*	*
Contacts au sein de l'association	*	*		
Règlement aidant le recrutement de femmes entraîneuses	*		*	

Tableau 7 (suite)

**Facteurs organisationnels qui contribuent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer**

Facteurs	Total	Entraîneuses		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Appui logistique et technique</u>	***	***	**	*
Disponibilité d'une personne pour aider	***	**	*	
Support de l'association	**	*	*	*
Support technique disponible	**	*	*	*
Appui des parents	*		*	
Rémunération	*		*	
<u>Reconnaissance et valorisation</u>	***	*	*	
Valorisation de la part des joueuses ou entraîneurs	***	*	**	
Encouragements ou commentaires positifs	*		*	
Respect des joueuses ou entraîneurs	*		*	

a Rappelons que l'homogénéité des groupes n'a pu être atteinte et que certains groupes étaient composés à la fois d'entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes. Indépendamment du groupe au sein duquel l'énoncé a été fait, donc, un énoncé fait par une ancienne entraîneuse, par exemple, a résulté en un astérisque sous la colonne des anciennes entraîneuses.

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)
 ** Important (mentionné dans trois ou quatre entrevues de groupe)
 *** Très important (mentionné dans cinq entrevues de groupes ou plus)

Atteinte d'objectifs d'équipe. La première catégorie de facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses est l'atteinte d'objectifs d'équipe. Quatre de ces facteurs sont « très importants ». Le facteur le plus important et qui a été mentionné pour tous les types d'entraîneuses, particulièrement chez les entraîneuses actuelles, est le fait de voir

l'amélioration de l'équipe et des joueurs. Les passages d'entrevue suivants représentent bien ce sentiment :

Deux mois, pis, tout à coup, tu vois le changement, pis tu te dis : « ah ça, c'est ma paye ». (entraîneure actuelle)

T'as fait ta part dans son cheminement, dans son développement, pis ça, je pense que c'est ce qui est plus valorisant, plus important pour les entraîneures. (entraîneure actuelle)

Quand tu vois l'évolution du groupe tu dis : « ah, c'est moi qui a fait ça ! » (entraîneure potentielle)

Je pense que c'est valorisant parce que, quand tu prends un club qui n'a aucune cohésion, qui n'a aucun esprit de groupe. . . qui n'a aucun jeu collectif, qui ne savent pas comment frapper un ballon, pis que tu leur montres au fur et à mesure des pratiques... Pis après, il y a des parties, pis à la fin de la saison, le club a changé du tout au tout, les autres instructeurs vont t'arriver, pis ils vont dire : « qu'est-ce qui est arrivé à ton club ? » (entraîneure actuelle)

C'est toujours plaisant de voir en début de saison, l'enfant, comme moi, c'est avec les petits, de voir que l'enfant a des difficultés à venir toucher au ballon, pis qu'en fin de saison, il est capable d'aller compter son but. J'veux dire, c'est une joie de voir que t'as été capable de le faire progresser lentement. (entraîneure actuelle)

Un autre facteur de grande importance pour les trois types d'entraîneures est d'avoir une équipe dans laquelle les joueuses sont engagées à 100 pourcent. Quelques entraîneures ont dit :

La situation idéale, pour moi, ça serait d'avoir des joueurs qui ont du coeur. Elles n'ont pas nécessairement la technique, mais elles ont du coeur. La fille, elle a aucune technique, mais « mausus » elle se présente à tous les entraînements, elle se dévoue. (ancienne entraîneure)

Moi, je trouve que ça serait de revivre la même chose que, nous, on a vécu v'là 15-20 ans. D'avoir un groupe de jeunes que tu peux faire trois, quatre, cinq entraînements par semaine, tous les soirs et matins, pis tout le monde est là, on a du fun, pis on a hâte d'y aller. Pis le soir, ben, dans le fond, t'sais, on aimait tellement ça, que le soir sans même se parler, pis tu te ramassais, pis il y avait 12 joueurs sur 15 qui étaient au parc. On regardait rien qu'une « game » de soccer, pis pendant la demie, on embarquait sur le terrain « kicker » des ballons, on faisait ça

entre deux « games ». Pis moi, ça serait ça là, t'sais, j'ai tellement trippé dans ce temps-là que j'aimerais tellement que les joueurs que j'entraîne trippent comme ça. (entraîneure actuelle)

Un autre facteur d'importance, surtout pour les entraîneures potentielles, est la présence d'un bon esprit d'équipe au sein de leur groupe de joueuses. Quelques-unes ont expliqué :

La dynamique qu'il y a entre les personnes dans un groupe, ça c'est important. (entraîneure potentielle)

On se fait des petites chansons. Oui, c'est le fun ça. (entraîneure actuelle)

Mais l'esprit d'équipe, j'trouve que c'est une grosse partie, parce que si t'as pas d'esprit d'équipe, t'as pas grand chose. (ancienne entraîneure)

Un dernier facteur « très important » est l'atteinte d'objectifs. Les entraîneures actuelles ainsi que les anciennes entraîneures sont encouragées lorsqu'elles atteignent les objectifs qu'elles s'étaient fixés ou encore lorsqu'elles relèvent certains défis. Par exemple :

J'aimerais mieux relever le défi de coacher des filles pour montrer que des filles, il y en a des bonnes, pis [il y a] des bons coachs, pis que, oui, ça serait plus un défi à relever, de les rendre encore meilleures. (entraîneure potentielle)

Quand on dit : « ça a marché, t'sais, ça a marché, on a fait ce qu'on avait demandé, ça a marché », pour moi, c'est ben valorisant. (entraîneure actuelle)

Si t'es dans un groupe, pis tu aides le groupe à s'acheminer vers un objectif qui a été défini en début de saison Surtout quand les objectifs sont atteints, quand le travail est honnête. (ancienne entraîneure)

Trois autres facteurs de la même catégorie ont été jugés « importants », soit, la victoire, le développement personnel des joueuses et le bassin important de joueuses. Pour certaines entraîneures actuelles et anciennes, la victoire au

bout de la ligne est un renforcement positif par rapport à leur implication comme entraîneures. Une d'entre-elles a confié :

J'ai aimé remporter les victoires importantes J'ai aimé le sentiment des victoires importantes, [le sentiment] que ça a donné quelque chose. (ancienne entraîneure)

Un autre facteur, mentionné cette fois chez les trois types d'entraîneures, est qu'elles aiment contribuer au développement des joueuses, non pas au point de vue des habiletés techniques du sport mais au niveau personnel. Les deux extraits suivants portent sur ce facteur :

De leur donner confiance aussi d'être capable de le faire. Même sans qu'ils te le disent. Tu le vois là... (entraîneure actuelle)

C'est vrai, l'aspect du bien-être, tu peux montrer aux jeunes. (entraîneure potentielle)

Certaines entraîneures potentielles et actuelles ont mentionné qu'elles aimeraient pouvoir avoir un bassin important de joueuses duquel elles pourraient choisir une équipe, à chaque année. Une participante a expliqué :

Un bassin de joueurs, si tu coaches senior, t'en as des juniors. Parce que là, tu ne penses pas rien qu'à une année, tu penses à plusieurs années. (entraîneure potentielle)

Enfin, un facteur a aussi été classé comme « assez important » : l'esprit sportif. Par exemple, une ancienne entraîneure a noté l'importance pour elle que les joueuses aient un bon esprit sportif :

Avoir l'appui des parents, dans le sens qu'ils vont initier leurs enfants à respecter les règles du jeu, à avoir l'esprit sportif... Dieu sait que les parents l'ont pas ! (ancienne entraîneure)

Situations facilitatrices. La deuxième catégorie de facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneures, les

situations facilitatrices, comprend tous les facteurs qui ont aidé les femmes dans leur début de carrière comme entraîneuses. Trois facteurs se démarquent par leur importance dans cette catégorie : la présence des propres enfants de l'entraîneuse sur l'équipe, le début comme entraîneuse parce qu'un poste a été offert et le début comme entraîneuse parce que quelqu'un a demandé à l'entraîneuse de dépanner. Le plus important de ces trois facteurs est la présence des propres enfants d'une entraîneuse sur une équipe de soccer ; ce facteur a été mentionné par les trois types d'entraîneuses. À titre d'exemple, certaines femmes ont fait les remarques suivantes :

C'est que, si mes enfants n'avaient pas joué, j'le sais pas si j'aurais été coach. Même, ça m'a poussé un petit peu, mais t'sais, j'ai fait une année pis là, j'ai aimé ça, pis là, j'ai continué, pis là, c'est peut-être eux-autres qui m'ont aidé à rentrer là-dedans, mais j'ai jamais débarqué J'le regrette pas de l'avoir fait, mais j'peux pas dire que j'l'ai fait parce que j'avais le désir de coacher. Je l'ai fait initialement avec l'idée que je suivrais mes enfants pour profiter d'être avec eux-autres, pis là, à toutes les années, je cherche à continuer à coacher. (entraîneuse actuelle)

Ton petit gars commence à jouer à cinq ans, pis un moment donné, l'entraîneur est là, pis t'es pognée, alors à ce moment-là tu te fais prendre avec les ballons, pis tu finis la saison avec l'équipe. (entraîneuse actuelle)

Oui, oui, sûrement que je vais coacher, c'est ça, je vais sûrement coacher mes enfants. (entraîneuse potentielle)

Pour certaines entraîneuses et anciennes entraîneuses, l'élément catalyseur en ce qui concerne leur implication, c'est que quelqu'un leur a offert de prendre la charge d'une équipe. De même, plusieurs entraîneuses potentielles accepteraient de devenir entraîneuses si on leur offrait la charge d'une équipe. Les entraîneuses ont expliqué :

Moi, quand j'ai commencé à coacher, premièrement on m'a demandé si je voulais coacher, pis sur le coup, j'me suis dit : « ben voyons », t'sais, pis ça a commencé avec des jeunes, pis j'me suis dit : « j'ai des

choses à leur apprendre, pourquoi pas rendre ce qu'on m'a donné ? »
(entraîneure actuelle)

J'l'ai pas vraiment choisi, c'est quelqu'un qui m'a approché, pis j'ai
accepté. (ancienne entraîneure)

Mais aussi, si on te le demande à toi, c'est parce que tu es spéciale.
(entraîneure potentielle)

Dans la même veine, un certain nombre d'anciennes entraîneures et
d'entraîneures actuelles ont débuté leur carrière comme entraîneures afin de
dépanner. Deux d'entre-elles ont indiqué :

Moi, c'est pas quelque chose que j'ai recherché activement . . . c'est
parce qu'il manquait des coachs. (ancienne entraîneure)

La première année que j'ai pris contact, que mes filles ont joué au
soccer, on est tombé avec une situation pas rassurante : « s'il n'y a
pas quelqu'un de l'équipe, s'il n'y a pas un parent qui prend l'équipe,
on vous rembourse, pis les enfants jouent pas ». Ça fait que je me suis
dit, ben j'ai joué au soccer, c'est une équipe récréative, ça ne doit pas
être si pire leur montrer à jouer au soccer, pis je l'ai été. (ancienne
entraîneure)

Les trois autres facteurs de la catégorie des situations facilitatrices ont été
classés comme « assez importants » : le sentiment de devoir remettre à la ville
ce qu'elle leur a donné, les contacts au sein de l'association et le règlement
aidant le recrutement de femmes entraîneures. Certaines entraîneures et
anciennes entraîneures voulaient rendre à leur ville ce que cette dernière leur
avait donné. Elles ont tellement aimé leur implication en tant que joueuses de
soccer qu'elles ressentent une obligation envers la ville qui leur a permis de vivre
cette belle expérience. L'une d'entre-elles a révélé :

Ben moi, je pense que c'était pour donner à la ville, qui m'a donné la
chance de pouvoir jouer quand j'étais jeune. Je me suis dit : « ils m'ont
donné une chance alors je vais... « you know, give it back ». (ancienne
entraîneure)

Certaines entraîneuses potentielles jugent que ce qui pourrait les aider à devenir entraîneuses, ce sont les contacts qu'elles ont établis au sein des associations de soccer régionales lors de leur carrière comme joueuses. Ceci est reflété par le commentaire suivant :

Les gens dans le milieu me connaissent, donc c'est plus facile d'aller vers les autres, pis, bon, glisser un petit mot que ça m'intéresse, pis tout ça. (entraîneuse potentielle)

Enfin, dans un groupe d'entraîneuses actuelles, les femmes ont débattu l'utilité du règlement qui a été mis en place et qui exige qu'au sein des équipes du Québec, un des entraîneurs soit une femme. Une entraîneuse a expliqué :

Mais ça n'a pas été mauvais, parce que moi, en 93, s'il n'y avait pas eu ce règlement-là, je serais encore dans mon fond de cour parce que personne ne m'aurait donné la chance, ok. C'est grâce à ce règlement-là si on est sorti un petit peu. (entraîneuse actuelle)

Appui logistique et technique. La troisième catégorie de facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses regroupe les facteurs qui se rapportent à l'appui logistique et technique. Le facteur le plus important de cette catégorie et qui a été mentionné par des entraîneuses potentielles et actuelles, est la disponibilité d'une personne pour partager les tâches logistiques ou techniques, c'est à dire un gérant ou gérante ou, encore, un assistant ou assistante. Plusieurs entraîneuses potentielles, lorsqu'on leur a demandé si elles prendraient une équipe à charge, ont répondu qu'elles le considèrerait, mais seulement si elles pouvaient avoir une personne avec qui partager les tâches. Voici quelques extraits d'entrevues qui portent sur une telle condition :

Des gérants, j'en ai jamais eu moi. J'suis pas capable d'avoir ça, moi, des gérants. Maudine, j'aimerais ça. Aye, j'me tappe la job de l'assistant, du gérant, du coach. (entraîneuse actuelle)

Moi, c'est quelque chose qui m'intéresse, qui m'intéresserait éventuellement, sauf que je serais pas prête à prendre une équipe en charge seule. Ce que je serais prête à faire, c'est aller compléter, dans le fond, le travail qu'un entraîneur fait, plus au niveau technique. (entraîneure potentielle)

Deux facteurs de la catégorie appui logistique et technique ont été jugés « importants ». En effet, les entraîneures aiment sentir qu'elles ont le support de l'association et aiment que le support technique soit disponible. En ce qui concerne le fait d'avoir l'appui de l'association régionale de soccer, une entraîneure a expliqué :

Mais c'est valorisant quand l'association te « back », comme moi, je me suis fait appeler il y a deux mois : « bon ben, Alice, si tu veux coacher, t'as ton équipe ». « Ben oui, je vais la prendre ». « Ah, super, t'as fait une bonne job l'année passée, on te la donne ». Aye, c'est le fun, tu sais que t'es « backée », pis quand une chose va mal arriver, il arrive une situation avec les parents, tu le sais, là, que t'es « backée » par ton association, parce qu'ils savent que t'as fait une bonne job. (entraîneure actuelle)

Au sujet du support technique, les entraîneures désirent avoir de bons arbitres, un accès aux terrains de pratique et de jeu, ainsi que de l'équipement comme des filets et des ballons. Deux entraîneures expriment ainsi ce désir :

Des beaux terrains. Moi, les champs de patates, là... (entraîneure potentielle)

Un ballon pour chaque joueur, de l'équipement, là, t'sais, ça aurait aidé. (ancienne entraîneure)

Enfin, deux autres facteurs ont été jugés « assez importants » et ce sont l'appui des parents et la rémunération reliée au poste. Effectivement, certaines entraîneures actuelles ont mentionné que le support des parents est très important pour elles. Par exemple, une d'entre-elles a confié :

Quand les parents sont derrière toi, puis qu'ils t'appuient dans les décisions que tu prends. (entraîneure actuelle)

Ben moi, par exemple, cet été, c'est vrai que j'ai des parents super, pis j'ai jamais eu de problème . . . pis à chaque « game », ben tous les parents sont alignés avec leurs pancartes, pis leurs drapeaux, pis leurs chaises, pis, t'sais : « let's go ! » (entraîneure actuelle)

En ce qui concerne la rémunération, certaines entraîneures actuelles auraient espéré pouvoir être entraîneures à temps plein pour qu'elles puissent avoir le temps et l'énergie qu'elles jugent nécessaires pour remplir leur rôle de manière efficace. Deux d'entre-elles ont expliqué :

L'idéal, c'est ça, pas avoir de contraintes salariales, avoir un salaire raisonnable, là, pis tu peux faire ça à temps plein. J'ai calculé, l'automne passé, combien d'heures à peu près j'ai mis, je mettais environ 20 heures [par semaine], pis je trouvais que c'était pas encore assez. (entraîneure actuelle)

Situation idéale ? Ben, que ce soit rémunéré, comme ça, on pourrait faire juste ça. (entraîneure actuelle)

Reconnaissance et valorisation. La dernière catégorie de facteurs organisationnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneures regroupe les facteurs relatifs à la reconnaissance et la valorisation que les entraîneures reçoivent ou aimeraient recevoir au sein de l'équipe et de la structure organisationnelle qui l'entoure (fédération régionale, provinciale, etc.). Parmi ces facteurs, le plus important est la valorisation que les entraîneures reçoivent de la part des joueuses ou des autres entraîneures et entraîneurs. Ce facteur est surtout important pour les entraîneures actuelles et les entraîneures potentielles. À ce sujet, quelques-unes ont mentionné :

Il n'y a rien que je peux voir qui me ferait arrêter. Aussi longtemps que les parents veulent que je coache, pis que les enfants finissent leur saison, pis qu'ils me demandent : « vas-tu coacher l'année prochaine ? » « Ah oui, c'est l'fun hein ? » Ça, c'est valorisant. (entraîneure actuelle)

C'est vrai, les jeunes quand ils te disent. . . y'a des filles qui m'ont dit : « ah, on te verra pas l'année prochaine ; c'est plate, on monte toi tu restes ». Ça m'a fait comme, ah, ils tiennent à moi, elles sont

contentes que j'étais là, pis elles trouvent ça dommage qu'on se voit plus, que j'serai pas leur entraîneuse encore. Ça m'a fait quelque chose la première fois que les jeunes me portaient la gratitude, pis ça m'a fait, ah, ça te pousse à rester peut-être un peu, pis à ne pas lâcher. Pis tu te dis : « bon, j'fais pas ça pour rien, j'fais ça pour quelque chose ». (entraîneuse actuelle)

Mais c'est surtout de les voir, de voir le monde autour, heureux. Moi j'trouve ça, ben, ils sont contents de te voir arriver, c'est valorisant. (entraîneuse actuelle)

Moi, je trouve que c'est pas souvent valorisant quand on coache, c'est surtout à la fin d'une saison, quand on voit les joueurs, quand on les entend parler, quand on reçoit des cadeaux. La saison est finie, pis je me rappelle l'an passé, les filles sont arrivées avec un bouquet de fleurs en fin de saison ; j'étais contente. Quand je suis tombée enceinte, elles se sont rassemblées, pour moi, là, ça c'est ben valorisant. C'est pas le fait qu'elles me donnent quelque chose mais c'est que je sois quelqu'un pour eux. (entraîneuse actuelle)

Les entraîneuses actuelles surtout ont discuté du deuxième facteur et elles ont mentionné qu'elles apprécient les encouragements ou commentaires positifs qu'elles peuvent recevoir. Par exemple, une entraîneuse a confié :

Quand les parents des autres équipes viennent te voir pour te dire : « qu'est-ce que t'as fait avec tes joueurs ? » Tu te dis ; « bon, écoute donc, ça paraît, là, au moins il y a effectivement une évolution ». C'est notre paye d'être un bon entraîneur. (entraîneuse actuelle)

Enfin, les entraîneuses actuelles ont fait allusion à un troisième facteur et elles ont spécifié qu'elles apprécient le fait que leurs joueuses ou d'autres entraîneurs les respectent dans leur rôle. Par exemple, une entraîneuse a expliqué :

C'est la forme de respect qui existe, pis moi, je trouve qu'avec un athlète, c'est ben, ben, ben important. T'as beau leur apporter n'importe quoi, t'as beau avoir toutes les connaissances techniques, psychologiques, mais ce que tu gardes toujours, c'est le vécu qu'elles ont eu avec nous-autres. J'trouve ça important, tes souvenirs. Quand on dit que le sport, il faut que tu aies du plaisir. Peu importe que tu sois un athlète de niveau olympique ou quoi que ce soit, c'est la chimie qui

s'est passée avec ton entraîneur, ça a été dur, t'as fait « uuummmm » des journées, mais en bout de ligne, tu gardes... Il y a un respect mutuel parce que la personne aussi, on parlait de satisfaction, veut pas, elle t'amène quelque chose. Pis je trouve que ça, c'est notre motivation, pis je trouve que c'est ça qui nous donne le goût de toujours cheminer. (entraîneure actuelle)

Facteurs personnels

Les facteurs personnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneures ont été regroupés en trois catégories, soit l'amour du rôle d'entraîneure, le désir d'implication sportive secondaire et la possession des compétences (voir le Tableau 8).

Amour du rôle d'entraîneure. En ce qui concerne la première catégorie, l'amour du rôle d'entraîneure, elle regroupe des facteurs qui sont directement reliés au rôle d'entraîneure et que les participantes jugent positifs. Le seul facteur classé « très important » est celui des relations interpersonnelles que les entraîneures peuvent avoir avec leurs joueuses et le plaisir qu'elles ont d'être avec elles. On peut constater ces sentiments dans les extraits suivants :

C'est les liens que je crée avec les jeunes. Ça, je trouve ça super le fun. Pis tu vois, comme aujourd'hui, il y a plein de jeunes filles qui, des filles que j'ai coaché quand j'étais jeune, bien maintenant elles jouent avec moi. Mais je trouve que les liens, c'est ça que j'aime le plus, c'est ce que tu crées [des liens] avec les enfants, c'est ça qui est le plus l'fun. Pis elles viennent te voir jouer, ou le petit frère qui joue dans une semaine, pis qui veut que t'aïlles le voir jouer, c'est tout ça les relations interpersonnelles, moi, c'est ça que j'aime le plus. (entraîneure actuelle)

T'as du plaisir avec les jeunes, t'as du fun avec eux-autres. (entraîneure actuelle)

Sont spontanés à cet âge-là, hein ? Ils te disent tout ce qui leur passe par la tête. Ça te fait rire, ah, c'est le fun, c'est spécial. (entraîneure actuelle)

Tableau 8
Facteurs personnels qui contribuent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer

Facteurs	Total	Entraîneuses		
		potentielles	actuelles	anciennes
<u>Amour du rôle d'entraîneure</u>	***	**	***	*
Relations interpersonnelles, plaisir d'être avec les jeunes	***	*	**	*
Amour du contact avec les jeunes	**	*	**	
Choix personnel de devenir entraîneure	**	*	*	*
Amour de l'enseignement	**	*	*	
Amour du rôle de personne ressource	**		*	*
Désir de servir de modèle de rôle	*		*	
Amour du contrôle d'une équipe	*	*		
<u>Désir d'implication sportive secondaire</u>	***	*	***	**
Amour du soccer	***	*	**	*
Désir de continuation à la carrière de joueuse	***	*	*	*
Développement personnel	***	*	*	*
Sentiment d'appartenance à l'équipe	*		*	
<u>Possession des compétences</u>	***	**	**	*
Formation technique et théorique adéquate	***	**	*	*
Expérience de jeu	**	*	*	
Possession d'un caractère fonceur	*	*	*	

Note: * Assez important (mentionné dans une ou deux entrevues de groupe)
 ** Important (mentionné dans trois ou quatre entrevues de groupe)
 *** Très important (mentionné dans cinq entrevues de groupes ou plus)

C'est un des aspects très positifs, c'est le contact que tu peux bâtir avec les jeunes. Souvent encore, ces jeunes là, je les rencontre encore dans les centres d'achats, pis ces choses-là, pis ils n'hésitent pas à venir me voir pis à me jaser : « Allo, te souviens tu ? » pis les liens que tu vis avec eux, que tu bâtis avec les jeunes, c'est très positif. (ancienne entraîneure)

C'est sûr, moi, c'est toujours le côté récréatif avec les bouts de chou, c'est ce que j'aime, donc, tout le temps, l'échange, le fun que j'avais avec eux-autres et le fun que eux avaient à jouer au soccer. Ils arrivaient, je me souviens, ils sortaient de l'auto, pis ils courraient pour venir sur le parc, pis ils étaient contents de venir, ça j'aimais ça. (ancienne entraîneure)

Dans la même catégorie (amour du rôle d'entraîneure) quatre facteurs ont été jugés « importants » ; l'amour du contact avec les jeunes, le choix personnel de devenir entraîneure, l'amour de l'enseignement et l'amour du rôle de personne ressource. Certaines entraîneures potentielles et actuelles ont mentionné qu'elles adorent être en contact avec les jeunes. Elles ont déclaré :

Moi, c'est le contact avec les jeunes, aussi, j'aime beaucoup les jeunes, le contact avec les jeunes, j'aime être avec eux-autres. (entraîneure actuelle)

Ben moi, personnellement, j'avais coaché parce que j'aime me retrouver avec des enfants Pis j'aime le soccer, pis ça m'a permis justement, quand t'es avec des filles, c'est mes petites filles à moi, là, j'me suis super beaucoup attachée. (entraîneure actuelle)

Pour d'autres participantes, le choix de devenir entraîneure est un choix personnel qu'elles ont plus ou moins qualifié. Par exemple, deux entraîneures ont fait les remarques générales suivantes :

C'est ma façon de me défouler. (entraîneure actuelle)

Moi, j'suis devenue entraîneure à cause que je suis gardienne de but au soccer, pis je trouvais que . . . Dans une équipe, t'as juste un entraîneur pis l'entraîneur il a 12 filles pis un gardien de but. Tu feras pas juste une pratique juste pour les gardiens de but, tu vas surtout te baser avec les joueurs, pis moi, j'allais surtout avec les gardiennes. (ancienne entraîneure)

Deux groupes d'entraîneuses potentielles et un groupe d'entraîneuses actuelles ont mentionné que l'amour de l'enseignement est un facteur positif pour elles. Une d'entre-elles a expliqué :

J'aimais ça, comme, leur montrer des choses, t'es valorisée un peu en faisant ça, pis, à la fin de la saison, tu les regardes pis : « aye, c'est moi qui leur a montré ça, là, t'sais, elles vont se rendre un peu plus loin à cause de moi ». (entraîneuse actuelle)

Deux groupes d'entraîneuses actuelles et un groupe d'anciennes entraîneuses ont par ailleurs indiqué qu'elles aiment le rôle de personne ressource. Certaines de ces entraîneuses ont révélé :

Je pense que les entraîneuses peuvent avoir des relations privilégiées avec les joueurs parce que c'est pas un parent, c'est pas un prof, c'est pas une figure d'autorité, c'est quelqu'un qui est là pour transmettre ses connaissances pis aider les filles à apprendre un sport, pis, pour moi, en tout cas, ça aide à s'épanouir à travers l'équipe. (entraîneuse actuelle)

On parle beaucoup avec les jeunes. Bien souvent, t'es une tierce personne à part les parents, en dehors des parents. Souvent, sans le savoir, sur le coup, quand tu prends une attitude positive face à l'enfant ou à l'équipe que tu entraînes, c'est que tu peux donner une estime de soi aux jeunes, pis tu règles ben des problèmes sans le savoir. (ancienne entraîneuse)

Pis quand les parents t'appellent pis ils te disent : « ben, peux tu dire à ma fille de se coucher plus tôt parce que toi elle t'écoute, pis moi, elle m'écoute pas . Ah c'est important, pis là, j'suis pas capable de la faire coucher avant une heure du matin, pis j'suis sûre que si tu lui dis, ça va faire la différence ». Ben ça, je veux dire, mon Dieu, j'pensais pas que j'avais un si grand impact. (entraîneuse actuelle)

Enfin, deux facteurs de la catégorie amour du rôle d'entraîneuse ont été classés comme « assez importants ». Il s'agit du désir de servir de modèle de rôle et de l'amour du contrôle d'une équipe. Des entraîneuses actuelles ont indiqué qu'elles aiment servir de modèle de rôle. Par exemple :

Si t'es une fille pis tu coaches les filles, tu leur sers aussi de modèle de rôle. (entraîneuse actuelle)

Je pense que mon rôle par rapport à eux-autres, c'est de bien les guider aussi. Pas juste au niveau technique ou tactique ou quelque chose comme ça, j'pense qu'il y a une certaine, en tout cas, du côté psychologique, j'pense qu'il faut les suivre aussi. Moi j'trouve que c'est super important parce qu'elles se fient beaucoup sur toi. En tout cas, moi je regarde mon expérience avec elles, là, ça fait quand même trois ans que j'ai les mêmes filles, puis si je vais à gauche et bien tout le monde s'en va à gauche. Si je fais un faux pas à droite et bien tout le monde va faire le même faux pas. Ça veut dire que je pense qu'il faut être, quand même, il faut avoir un rôle de, un peu de modèle, j'aime pas tellement l'expression, là, mais c'est un peu ça, surtout à cet âge-là, hein, 10, 11, 12 ans, elles se fient beaucoup à ce que tu dis, ça fait que je pense qu'on a une grosse influence sur eux-autres, pis, si on a une mauvaise influence, j'pense que ça peut être nocif. (entraîneure actuelle)

Finalement, le dernier facteur de la catégorie amour du rôle d'entraîneure est l'amour du contrôle d'une équipe. Par exemple, une entraîneure potentielle a confié le fait qu'elle aimerait avoir le contrôle d'une équipe de la façon suivante :

Tu as une dominance sur le jeu, pis t'as la chance de dire quoi faire aux autres, dire quoi faire, savoir les meilleurs jeux, pis tout ça. (entraîneure potentielle)

Désir d'implication sportive secondaire. La deuxième catégorie de facteurs personnels qui contribuent à la présence des femmes entraîneures est leur désir d'avoir une implication sportive secondaire, la plupart du temps, après une implication sportive primaire en tant que joueuses. Tous les facteurs de cette catégorie sauf un ont été jugés « très importants » et ont été mentionnés par les trois types d'entraîneures. Le premier facteur est simplement l'amour du soccer. Quelques entraîneures ont expliqué :

Moi, c'est ben simple, hein, j'en mangeais du soccer. Autant je ne joue plus pan toute, là, j'en mangeais. J'aurais pu dormir dans des ballons, j'aimais ben ça, pis moi, il fallait que je le montre au monde ce que je savais. C'est ça, moi, pourvu que j'étais sur un terrain de soccer, j'étais bien heureuse. (ancienne entraîneure)

Faire en sorte que le sport continue, le développer. (ancienne entraîneure)

Moi, je suis devenue entraîneure pour le fun. Parce que je mangeais du soccer, pis, bon, je jouais beaucoup, beaucoup, pis je voulais voir autre chose. Je voulais rester dans le soccer, continuer à jouer, mais je voulais voir un autre aspect, comme l'autre bord de la clôture, j'ai beaucoup aimé. (ancienne entraîneure)

Moi, j'ai commencé à coacher parce que je voulais donner aux jeunes la passion que j'avais pour ce sport-là. J'aimais tellement ça, pis j'ai fait tellement des belles choses comme voyager, t'sais, tellement des belles choses que je me disais pourquoi pas essayer d'aller donner à quelqu'un cette motivation-là. (entraîneure actuelle)

Un autre facteur d'importance égale est que les joueuses de soccer entament une carrière en tant qu'entraîneures afin de continuer leur implication dans le soccer, c'est à dire, afin d'apporter une continuation à leur carrière de joueuses. Deux d'entre-elles ont indiqué :

Le goût de continuer dans le soccer. J'ai tellement été là-dedans que, t'sais, arrêter radicalement, j'pense que ça marcherait pas. Il faut que je sois dedans en quelque part, là. (entraîneure actuelle)

Ben, si tu joues plus au soccer, si tu peux plus jouer, c'est une bonne façon de rester dans le domaine du soccer. (entraîneure potentielle)

Le troisième facteur en ordre d'importance dans la catégorie désir d'une implication sportive secondaire, est que les femmes considèrent leur développement personnel comme étant une conséquence de leur implication comme entraîneures. Par exemple, certaines ont apporté les commentaires suivants :

Il y a un dépassement au niveau de l'entraîneure. Ça dépend qui tu es, mais, j'imagine, moi, je l'ai vécu où j'avais à me dépasser parce que je savais que les athlètes exigeaient beaucoup. Donc tu vas chercher plus loin, pis tu t'aperçois que tu es capable de le faire, le plus qu'on te demande. (entraîneure actuelle)

Je pense que ça responsabilise beaucoup la personne. (entraîneure actuelle)

C'est aussi apprendre sur toi même. Aussi, je pense, t'arrives à apprendre comment toi tu communique avec les gens, comment toi, tu peux encourager, motiver, comment tu peux interagir. (ancienne entraîneure)

Facteur d'importance moindre mais tout de même mentionné par une entraîneure actuelle est le sentiment d'appartenance à une équipe. Par exemple, cette participante a confié qu'en tant qu'entraîneure, elle sent qu'elle fait partie de l'équipe :

C'est un jeu d'équipe, pis t'es dans l'équipe autant qu'eux autres, dans le fond. (entraîneure actuelle)

Possession des compétences. La dernière catégorie, possession des compétences, se réfère aux compétences personnelles, pratiques, techniques et théoriques que les femmes jugent cruciales pour l'implication comme entraîneure. La compétence jugée la plus importante par les trois types d'entraîneures est la compétence technique et théorique. À ce sujet, les entraîneures ont signalé :

Ben, un entraîneur, premièrement, il faut qu'il sache jouer au soccer. (entraîneure potentielle)

Quand je coacherai plus [ma fille], moi, j'aimerais ça aller à la base, parce que, là, je trouve que je serais un maudit bon instructeur. Là, je manquerais pas le bateau, je ramerais pas à contre [courant] de tout le monde. Là, je vais être en avant, pis je vais leur dire comment ramer. Parce que là, je sais que tout mon bagage, ça a pris du temps à apprendre, mais tout le bagage que j'ai, là, j'peux leur montrer beaucoup aux enfants. (entraîneure actuelle)

Moi, je pense que [l'entraîneure] c'est quelqu'un qu'il faut qu'il soit bien formé, dans le sens que toutes les autres notions s'appliquent. Il faut qu'il soit dynamique pis tout ça, mais il faut qu'il ait une bonne formation autant au niveau de la théorie du soccer, que de la façon de l'enseigner. (entraîneure potentielle)

Les entraîneures potentielles et actuelles ont mentionné à plusieurs reprises l'importance pour les femmes, d'avoir l'expérience du jeu avant de commencer leur carrière comme entraîneure. Une d'entre-elles a affirmé :

Quelqu'un qui a joué, de un, elle a une technique de jeu, pis aussi de l'expérience de jeu, parce qu'il y a des entraîneurs qui sont sur le bord de la ligne pis qui n'ont jamais joué. Ça fait qu'il se déroule des affaires sur le terrain qu'ils ne comprennent pas Il va faire des interventions au niveau de ses joueurs, pis ça n'a pas de bon sens. (entraîneure potentielle)

Enfin, certaines entraîneures potentielles et actuelles ont également mentionné qu'un des facteurs qui aident les femmes à devenir entraîneures est la possession d'un caractère fonceur. Par exemple, elles ont suggéré :

Mais je pense que c'est une question que, tu fonces. Il faut que tu persévères, pis tu vas chercher ce que t'as besoin. C'est ça, mais il faut qu'on te donne la chance au départ, moi j'ai eu la chance. (entraîneure actuelle)

Si t'es capable, si tu veux être entraîneure, pis, j'veux dire, t'es une fonceuse, tu peux te rendre loin, t'es capable de le faire. (entraîneure potentielle)

Résumé des facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneures

En résumé, les types de facteurs qui contribuent le plus à la présence des femmes comme entraîneures de soccer sont, par ordre d'importance, les facteurs organisationnels, personnels et sociaux (voir le Tableau 9). Les cinq catégories les plus aidantes sont : l'atteinte des objectifs d'équipe (n=34), l'amour du rôle d'entraîneure (n=25), des situations facilitatrices (n=21), le désir d'une implication sportive secondaire (n=18) et l'appui logistique et technique (n=15). Il y a plusieurs ressemblances pour les trois types d'entraîneures. Pour les trois types, l'atteinte d'objectifs d'équipe est la catégorie de facteur la plus aidante à leur

implication. Par la suite, on détermine quelques différences. En second lieu, les entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes ont mis l'emphase sur l'appui logistique et technique, l'amour du rôle de l'entraîneuse et le désir de l'implication sportive secondaire, respectivement. Ensuite, les entraîneuses potentielles ont mentionné l'amour du rôle de l'entraîneuse et la possession des compétences. Les entraîneuses actuelles et anciennes, elles, ont mentionné la présence de situations facilitatrices. Les trois types d'entraîneuses se rencontrent sur certains points : les entraîneuses potentielles et actuelles portent de l'importance sur l'amour du rôle de l'entraîneuse alors que les entraîneuses actuelles et les anciennes entraîneuses mentionnent la présence de situations facilitatrices.

Tableau 9

**Catégories de facteurs qui contribuent
à la présence des femmes entraîneuses au soccer**

Type	Catégorie	Total	Entraîneuses		
			potentielles	actuelles	anciennes
Organisationnel	Atteinte d'objectifs d'équipe	34 *	9	15	10
	Situations facilitatrices	21	5	11	5
	Appui logistique et technique	15	7	6	2
	Reconnaissance et valorisation	8	1	7	0
Personnel	Amour du rôle d'entraîneuse	25	6	14	3
	Désir d'implication secondaire	18	4	8	6
	Possession des compétences	12	6	4	2
Social	Reconnaissance et valorisation	2	0	0	2

Note: * Le nombre total de groupes ayant mentionné un facteur a été calculé pour chaque facteur d'une même catégorie et les totaux ont été additionnés pour obtenir un total par catégorie.

CHAPITRE V

DISCUSSION

Ce chapitre offre une discussion des résultats obtenus. Ces résultats sont également interprétés à la lumière des écrits qui existent sur le sujet. Le chapitre est divisé en deux sections, soit la comparaison et l'explication des facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses et la comparaison et l'explication des facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses. À l'intérieur de chaque section, les résultats sont examinés pour l'ensemble des entraîneuses et, par la suite, de façon distincte pour chacun des trois types d'entraîneuses.

Facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses

Selon les femmes ayant participé à la présente étude, les types de facteurs les plus nuisibles à leur présence comme entraîneuses sont, par ordre d'importance, les facteurs organisationnels, les facteurs personnels et les facteurs sociaux. Il est possible que les facteurs organisationnels affectent la présence des femmes comme entraîneuses de façon si remarquable parce que les entraîneuses ont moins de contrôle sur ces facteurs et ceux-ci les affectent directement dans leur poste. En contraste avec les facteurs personnels et sociaux, les facteurs organisationnels sont très concrets, ils sont faciles à voir et à nommer de façon précise et ils sont plus facilement identifiables parce que les femmes les vivent au quotidien. Ceci explique peut-être pourquoi ces facteurs ressortent plus. Les facteurs personnels semblent moins importants

possiblement parce que les participantes ont tendance à voir les facteurs négatifs comme étant en dehors de leur contrôle, réflexe bien documenté en psychologie. Pour ce qui est des facteurs sociaux, ces facteurs sont à une échelle beaucoup plus large ; ils sont présents dans la société en général et non seulement dans le domaine sportif. Il est possible que les femmes soient habituées à ces réalités mais à cause de leur caractère abstrait, elles y portent moins d'attention.

Pour l'ensemble des entraîneuses, les cinq catégories de facteurs les plus nuisibles sont, en ordre d'importance : (1) les critiques et l'absence de reconnaissance, (2) la lourdeur des tâches administratives, (3) le manque de confiance en soi ou de préparation, (4) la discrimination et la dévalorisation et (5) les attitudes négatives des joueuses. Pour la première catégorie de facteurs, les critiques et l'absence de reconnaissance, les facteurs importants ou très importants pour les entraîneuses sont la critique de la part des parents, le manque d'appui de l'association, le manque de reconnaissance de la part des parents ou de l'association, le fait de recevoir le blâme quand les choses vont mal et les commentaires négatifs trop fréquents. Jusqu'à maintenant, aucune étude n'a souligné la question des critiques de la part des parents. Pourtant, dans la présente étude, ce facteur est très important. Une des explications possibles à ce phénomène est que la majorité des études précédentes ont été réalisées à partir d'échantillons d'entraîneuses professionnelles ou de haut niveau qui sont dans un milieu post-secondaire ou qui sont impliquées avec des athlètes plus âgés. Or, il est fort possible que les parents soient plus impliqués dans le sport de leurs enfants et qu'ils ou elles le soient beaucoup moins lorsque leurs enfants atteignent l'adolescence ou l'âge adulte. En ce qui concerne le manque d'appui de l'association, ce facteur a été souligné dans les études de Weiss et Sisley (1987) et de Laberge et Turmine (1988). La similarité du présent

résultat avec celui de l'étude de Weiss et Sisley (1987) est intéressante parce que cette dernière étude est la seule qui a été faite auprès d'entraîneures et entraîneurs bénévoles. Il est possible que les niveaux plus bas de compétition suscitent moins d'appui et d'intérêt de la part des associations sportives et les entraîneures de soccer de niveau récréatif ressentent ce phénomène plus intensément. Pour ce qui est du manque de reconnaissance de la part des parents et de l'association, ce facteur a été rapporté dans deux études canadiennes, soit celle de Théberge (1988) et celle de Laberge et Turmine (1988). L'étude de Théberge (1988) a été effectuée auprès d'entraîneures professionnelles, alors que celle de Laberge (1988) comprenait des entraîneures de haut niveau au Québec, donc des entraîneures professionnelles et des entraîneures bénévoles. Ce résultat n'est pas surprenant compte-tenu des exigences élevées que la société place sur les enseignantes et enseignants. Les gens prennent souvent pour acquis le travail fait par les enseignantes, sans prendre le temps de reconnaître les efforts de ces dernières. Les entraîneures jouent un peu le même rôle d'enseignante, et, effectivement, les parents s'attendent à un effort total de la part de l'entraîneure. Ceci est encore plus évident dans la culture francophone où le sport est moins ancré et le rôle de l'entraîneure est moins valorisé que dans la culture anglophone. De plus, il est possible qu'au départ, les entraîneures reçoivent moins de reconnaissance que leurs collègues masculins simplement parce qu'elles sont des femmes.

Pour la deuxième catégorie de facteurs, la lourdeur des exigences administratives, les facteurs importants ou très importants sont la demande élevée de temps, le manque de support administratif et technique de la part de l'association, la lourdeur des tâches administratives, le manque de ressources financières pour de l'équipement et des participations à des tournois, et les difficultés logistiques reliées au déplacement. En ce qui a trait à la demande

élevée de temps, ce facteur a été rapporté dans plusieurs études auprès des entraîneuses professionnelles et bénévoles et ce, à tous les niveaux. Dans les études américaines, ce résultat a été rapporté par Knoppers (1992), Pastore (1992), True (1986) et Weiss et Stevens (1993). Théberge (1986, 1988) a obtenu les mêmes résultats du côté canadien. Comme l'ont expliqué plusieurs femmes lors des entrevues, le rôle d'entraîneuse nécessite plusieurs heures de préparation et d'organisation en dehors des heures d'entraînement. Ceci place des demandes élevées au niveau du temps chez les entraîneuses bénévoles et professionnelles. Comme les entraîneuses dans plusieurs études américaines et canadiennes (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, 1987 ; Laberge, 1993 ; Laberge et Turmine, 1988 ; Pastore, 1992 ; Théberge, 1988 ; Weiss et Stevens, 1987, 1993), les entraîneuses de la présente étude ressentent un manque de support administratif et technique. En plus des responsabilités directement reliées à leur poste, les entraîneuses doivent s'occuper des tâches administratives et le cumul des tâches semble être problématique pour plusieurs. En ce qui a trait au manque de support technique il est ressenti par les entraîneuses puisque les associations sportives régionales et provinciales fonctionnent principalement sur la base du bénévolat. Or, les tâches administratives et la coordination de toutes les exigences techniques (e.g., terrains, arbitres) qui relèvent des membres du conseil d'administration de ces associations sont souvent trop nombreuses, auquel cas les responsabilités administratives et techniques retombent sur les épaules des entraîneuses. Ces dernières ont également mentionné qu'il y a un manque de ressources financières pour l'achat d'équipement et pour la participation à des tournois. Ce sentiment est aussi présent chez les participantes et participants à l'étude de Laberge et Turmine (1988). Ce résultat n'est mentionné dans aucune étude américaine et ceci est probablement dû à la structure différente du sport au

États-Unis. Ainsi, la majorité des échantillons d'entraîneuses pour les études américaines proviennent des milieux collégiaux et universitaires qui sont bien nantis et qui ont des ressources financières énormes en comparaison avec les milieux associatifs canadiens. En ce qui concerne les difficultés logistiques des déplacements, ce facteur n'apparaît pas dans d'autres écrits. Notons qu'à un niveau de compétition plus bas, les entraîneuses bénévoles sont tenues responsables de leurs propres déplacements, ce qui peut causer des problèmes pour celles qui n'ont pas de voiture. Les entraîneuses professionnelles ont probablement moins de difficultés à ce point de vue, compte-tenu du soutien administratif et logistique de l'environnement sportif post-secondaire.

Dans la troisième catégorie de facteurs, le manque de confiance en soi ou de préparation, les facteurs les plus importants sont le manque de formation technique ou théorique, le manque de confiance en soi, le stress trop élevé, l'incertitude face à la performance comme entraîneuse et la peur de faire des erreurs comme « psychologue » de l'équipe. Les entraîneuses trouvent qu'elles ont un manque au point de vue de leur formation technique ou théorique. Dans l'étude de Hall, Slack et Cullen (1990), les entraîneuses ont aussi rapporté un manque de possibilité de formation et un manque d'expérience. Quoique la possibilité de parfaire la formation soit plutôt mince pour plusieurs entraîneuses, il semble cependant que le problème ne soit pas tellement à ce niveau mais plutôt au niveau de la perception de ces femmes envers leurs qualifications. En effet, dans la présente étude, les femmes sont qualifiées et ont, en moyenne, 12 années d'expérience de jeu. Or, elles citent tout de même leur manque de qualification. Il semble que les femmes ont si peu confiance en elles qu'elles ressentent le besoin d'avoir de hautes qualifications et une grande formation théorique afin d'être bonnes entraîneuses. Quoiqu'on ne puisse confirmer empiriquement les impressions des femmes, un élément explicatif à ce manque

de confiance est la variable genre. Les hommes semblent avoir plus de confiance en leurs capacités et leurs habilités que les femmes. Par exemple, une des participantes a mentionné le fait que son mari qui n'a aucune formation technique ou théorique et très peu d'expérience en entraînement est extrêmement confiant et se croit plus doué qu'elle, qui détient un Niveau III de certification et qui a une dizaine d'années d'expérience comme entraîneure.

Les entraîneures de la présente étude ont aussi fait mention du stress élevé relié au poste d'entraîneure. Ce facteur a aussi été trouvé comme nuisible dans les études de Laberge (1993), Pastore (1991), Théberge (1992), Thorgren (1990) et Weiss et Stevens (1993). Les entraîneures semblent se mettre beaucoup de pression sur les épaules en tant que « leader » de l'équipe et se sentent responsables de l'équipe toute entière. Il est possible que chez les entraîneures bénévoles, l'accumulation des responsabilités soit une source de stress supplémentaire. Quant au facteur incertitude face à la performance, il n'a pas été mentionné dans les écrits précédents. Il est possible que cette incertitude et ce questionnement constant face à la performance vienne de la combinaison de deux facteurs déjà mentionnés, soit le manque de confiance en soi jumelé avec l'absence de reconnaissance. En ce qui concerne la peur de faire des erreurs comme « psychologue » de l'équipe, ce facteur n'apparaît pas dans la littérature existante sur ce sujet. Cependant, la grande différence entre la présente étude et les études antérieures est l'âge des athlètes des populations étudiées. Pour les études américaines, les athlètes sont d'âge universitaire, donc adultes. Dans la présente étude, les athlètes sont généralement des enfants ou des adolescentes et adolescents. Il est possible que les participantes de la présente étude soient conscientes du fait que l'influence de l'entraîneure est beaucoup plus marquée chez les athlètes plus jeunes, qui sont plus facilement impressionnés et marqués au point de vue psychologique.

La quatrième catégorie de facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer est la discrimination et la dévalorisation. Dans cette catégorie, les facteurs importants et très importants sont les valeurs et les attitudes négatives de la société, le fait de toujours avoir à se prouver, la philosophie malsaine des autres entraîneurs, l'utilisation du soccer comme garderie et l'impossibilité d'accès aux équipes masculines ou élites. Dans les écrits sur le sujet de la sous-représentation des femmes comme entraîneuses, Hall, Cullen et Slack (1990) ont noté les attitudes négatives des hommes aussi bien que des femmes à la participation sportive féminine, tout comme les entraîneuses l'ont fait dans la présente étude. Ces valeurs et attitudes négatives découragent l'implication des femmes comme entraîneuses. Les entraîneuses de la présente étude se lassent également de constamment avoir à se prouver comme entraîneuses. Holman (1988) et Théberge (1993) ont également avancé que les femmes doivent prendre le temps et l'énergie pour établir leurs compétences en tant qu'entraîneuses. Compte-tenu des attitudes négatives de la société envers les femmes impliquées dans des sports traditionnellement « masculin » comme le soccer, les entraîneuses ont souvent l'impression qu'on les perçoit comme étant incompetentes et disent devoir se prouver au début de chaque saison. Des entraîneuses de la présente étude signalent également qu'elles ont de la difficulté à supporter la philosophie malsaine de certains autres entraîneurs. Dans l'étude de Weiss et Sisley (1987) auprès d'entraîneuses et entraîneurs bénévoles chez les jeunes, il a été également rapporté qu'un facteur qui nuit à la présence d'entraîneuses est la philosophie du programme. Aux niveaux de compétition plus bas, il semble y avoir un désaccord philosophique au sujet du rôle du sport chez les jeunes. Les femmes se retrouvent seules ou peu nombreuses dans les ligues sportives. Ces ligues sont le plus souvent fondées sur le modèle masculin du sport où la victoire est valorisée avant tout.

Plusieurs femmes entraîneuses placent plutôt l'accent sur la participation et le plaisir et cette divergence fondamentale avec la philosophie prédominante de la culture masculine du soccer engendre plusieurs conflits. Un autre facteur n'apparaît pas dans les études précédentes mais qui est cité plusieurs fois ici est la frustration des entraîneuses en ce qui concerne l'utilisation du soccer comme une garderie. Il est évident qu'avec les athlètes plus âgés qui composent les échantillons des autres études, ce facteur n'est plus important. Par contre, dans le contexte sportif des enfants et des adolescentes et adolescents, la considération, par les parents, du soccer comme une garderie est une frustration réelle pour les entraîneuses bénévoles qui doivent, en tout temps, assurer la sécurité de leur groupe. Le dernier facteur qui nuit à la présence des femmes entraîneuses dans la catégorie discrimination est l'impossibilité d'accès des femmes entraîneuses aux équipes masculines ou élites. Similairement, des auteures et auteurs (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Knoppers, 1987 ; Laberge, 1992 ; Théberge, 1992 ; Thorngren, 1990) ont souligné que plusieurs entraîneuses considèrent leurs possibilités d'avancement comme restreintes. Il semble en effet que plus les postes sont prestigieux, plus ils sont réservés aux hommes. La reproduction homologue et la discrimination sont deux éléments explicatifs possibles pour ce phénomène.

Finalement, la cinquième catégorie de facteurs qui nuisent à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer est l'attitude négative des joueuses. Les facteurs tels que le manque d'engagement de la part des joueuses, les contacts déplaisants ou les conflits de personnalité avec les jeunes, les exigences trop élevées de la part des joueuses et le manque de respect de la part des joueuses sont considérés comme étant très nuisibles. Le manque d'engagement de la part des athlètes semble être un facteur significatif chez les entraîneuses professionnelles et bénévoles. Non seulement ce facteur est-il

ressorti lors des entrevues de groupe, mais il est aussi évident dans les études américaines auprès d'entraîneuses de sport scolaire ou universitaire (Pastore, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993). Il semble que les entraîneuses mettent un nombre élevé d'heures pour l'organisation et l'entraînement de leur équipe et qu'elles aimeraient avoir un engagement similairement élevé de la part de leurs athlètes. Un autre facteur mentionné par des entraîneuses professionnelles américaines (Knoppers, Meyer, Ewing et Forrest, 1991) ainsi que par les entraîneuses bénévoles de la présente étude, est les contacts déplaisants et les conflits de personnalité avec les athlètes. Au départ, il est presque impossible pour une entraîneuse de s'entendre avec 16 joueuses ou joueurs. Mais en plus, lorsque que les entraîneuses travaillent avec des jeunes en pleine « crise » d'adolescence, les conflits peuvent être amplifiés. En ce qui concerne les deux autres facteurs de cette catégorie, les exigences élevées des joueuses et le manque de respect des joueuses envers les entraîneuses, il est possible que ces facteurs soit plus importants à cause de la variable genre. Ainsi quelques participantes ont même donné plusieurs exemples où elles ont dû prouver leurs compétences devant leurs athlètes. Il est possible que les athlètes masculins et féminins aient moins de respect envers les femmes entraîneuses qu'envers les entraîneurs masculins.

Différences entre les types d'entraîneuses

Les résultats de la présente étude peuvent également être interprétés à la lumière de l'échantillon de l'étude. En effet, on retrouve des différences chez les trois types d'entraîneuses par rapport à l'importance qu'elles accordent aux différentes catégories de facteurs. Ainsi pour les entraîneuses potentielles, les trois catégories de facteurs les plus nuisibles sont, en ordre d'importance, le manque de confiance ou de préparation, la lourdeur des exigences

administratives et les critiques et l'absence de reconnaissance. Selon les entraîneuses actuelles, les trois catégories de facteurs les plus nuisibles sont la discrimination et la dévalorisation, le manque de confiance en soi ou de préparation et l'attitude négative des joueuses. Enfin, pour les anciennes entraîneuses, les catégories de facteurs les plus nuisibles sont les critiques et l'absence de reconnaissance, la lourdeur des exigences administratives et la discrimination et la dévalorisation.

Alors que les entraîneuses potentielles et actuelles semblent s'entendre au sujet de l'importance du manque de confiance en soi et de préparation, les anciennes entraîneuses y placent moins d'importance. Il est normal pour les entraîneuses potentielles d'avoir peu de confiance car elles n'ont aucune expérience à titre d'entraîneuses. Par contre, les entraîneuses actuelles qui ont en moyenne 9 années d'expérience comme entraîneuses et 11 années d'expérience de jeu ont elles aussi un manque marqué de confiance en elles. À en juger par la littérature en sociologie organisationnelle, ce manque de confiance est typique aux femmes dans des rôles de leadership. Une explication possible à ce phénomène est qu'il y a encore très peu de femmes dans ces positions qui peuvent servir de modèles de rôle.

En ce qui concerne la discrimination et la dévalorisation, elles semblent surtout importantes pour les entraîneuses actuelles et anciennes. Ceci n'est pas surprenant d'autant plus que les facteurs regroupés dans cette catégorie se rapportent au vécu des entraîneuses dans leur poste. Les entraîneuses potentielles n'ont pas le vécu nécessaire pour leur permettre de se conscientiser et de réaliser l'existence de la discrimination et de la dévalorisation. Souvent, les jeunes femmes n'identifient pas la discrimination et la dévalorisation avant leur entrée dans une organisation formelle où les tâches ne sont pas toujours distribuées selon le mérite.

Une troisième catégorie de facteurs nuisibles, les critiques et l'absence de reconnaissance, est plutôt importante pour les anciennes entraîneuses et les entraîneuses potentielles. Les entraîneuses potentielles réalisent que les entraîneuses font face à de nombreuses critiques et à l'absence de reconnaissance car en tant que joueuses, elles sont les premières à critiquer les décisions de leurs propres entraîneuses. Ces facteurs sont également plus faciles à identifier pour les anciennes entraîneuses parce que ces dernières ont plus de facilité à déterminer les éléments négatifs de leur implication comme entraîneuses une fois qu'elles ont cessé leur implication. Par contre, les entraîneuses actuelles ne s'attendent pas à recevoir de la reconnaissance ou de la valorisation et elles s'impliquent comme entraîneuses pour des raisons autres que ces facteurs. Ceci explique possiblement le fait qu'elles identifient moins ces facteurs.

Enfin, une quatrième catégorie de facteurs nuisibles est la lourdeur des exigences administratives et logistiques et cette catégorie a surtout été mentionnée par les entraîneuses potentielles et anciennes. Les entraîneuses potentielles constatent les exigences administratives et logistiques liées au poste d'entraîneuse et, comme toute chose nouvelle et inconnue, celles-ci leur fait un peu peur. Les entraîneuses actuelles ont possiblement trouvé des stratégies afin de déléguer leurs tâches et par le fait même ont allégé leurs responsabilités administratives. Si elles non pas trouvé de telles stratégies, ou bien elles sont prêtes à prendre en main les responsabilités administratives ou encore, avec le temps, ces responsabilités deviennent trop lourdes et les amèneront à quitter le coaching. Pour les anciennes entraîneuses, il est fort possible que des stratégies de délégation de tâches n'ont pas été employées et que la lourdeur de celles-ci les a emené à cesser leur implication.

Facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses

Trois types de facteurs contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses. Par ordre d'importance, ils sont les facteurs organisationnels, les facteurs personnels et les facteurs sociaux. Les facteurs qui contribuent à la présence des femmes sont souvent des situations dites idéales pour ces entraîneuses. Les raisons pour lesquelles les facteurs organisationnels prennent tant d'importance en comparaison avec les facteurs personnels et sociaux sont que ces facteurs sont très concrets, ils sont faciles à voir et à nommer de façon précise et ils sont plus identifiables parce que les femmes les vivent quotidiennement.

En examinant chaque catégorie plus étroitement, nous pouvons voir quels facteurs sont les plus importants et les comparer avec les études précédentes. Pour la première catégorie, l'atteinte des objectifs d'équipe, les facteurs qui contribuent le plus à la présence des femmes comme entraîneuses sont l'amélioration de l'équipe et des joueuses, l'engagement de la part des joueuses, l'esprit d'équipe, l'atteinte d'objectifs, la victoire, le développement personnel des joueuses et la possibilité d'avoir un bassin important de joueuses. Dans cette catégorie, le premier facteur qui motive les entraîneuses à s'impliquer est l'amélioration des joueuses et de l'équipe. Weiss et Stevens (1993) ont trouvé le même résultat chez les entraîneuses de niveau universitaire. À tous les niveaux de compétition, il semble qu'une des récompenses les plus vives pour les entraîneuses soit de constater l'efficacité de leur travail et de voir la progression des athlètes de leur équipe. Les entraîneuses de la présente étude ont aussi mentionné qu'elles apprécient énormément le fait d'avoir une équipe de joueuses engagées. On retrouve également ce facteur chez les entraîneuses de niveau

universitaire qui apprécient travailler avec des athlètes de haut niveau, donc des athlètes engagées, au moins au niveau du nombre d'heures d'entraînement (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Pastore, 1991 ; Weiss et Stevens, 1993). De cette façon, les entraîneuses ne voient pas d'incongruence entre les efforts qu'elles mettent pour l'équipe et l'effort qu'elles reçoivent en retour de la part de leurs athlètes. Pour plusieurs entraîneuses bénévoles, un facteur très important est d'avoir un bon esprit d'équipe au sein du groupe. Ce facteur ne semble pas jouer un rôle aussi important chez les entraîneuses professionnelles. Pour ces dernières, il est possible que la victoire soit un but plus important au sein de l'équipe. Un autre facteur très important pour les entraîneuses de cette étude est l'atteinte des objectifs d'équipe. Les entraîneuses professionnelles semblent être moins préoccupées par ce facteur puisque ce facteur n'apparaît pas dans les études antérieures. Peut-être que le fait d'agir comme entraîneuse bénévole augmente l'importance des récompenses intrinsèques, telles que l'atteinte d'objectifs. Par contre, la victoire semble être un facteur qui fait l'unanimité chez toutes les entraîneuses, professionnelles et bénévoles, de tous les calibres (Laberge et Turmine, 1988 ; Weiss et Stevens, 1993). Notre société met beaucoup d'accent sur la victoire et les entraîneuses jugent souvent leur performance en termes de victoires. Les entraîneuses professionnelles jugent important le développement personnel de leurs joueuses tout comme leurs collègues bénévoles (Pastore, 1991, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993). Les entraîneuses de la présente étude ont également noté ce facteur qui se rapporte à l'aspect pédagogique de l'occupation d'entraîneuse et les sentiments positifs qu'elles ont lorsqu'elles savent qu'elles ont joué un rôle dans le développement de leurs athlètes. Un facteur qui n'apparaît pas dans les écrits mais qui est ressorti de la présente étude est le fait que les entraîneuses aiment avoir un grand bassin de joueuses. Il n'est pas surprenant que ce facteur n'apparaisse

pas dans les études américaines puisqu'au niveau universitaire, les entraîneuses font plutôt face à la situation inverse, celle d'avoir l'embarras du choix au niveau des joueuses qu'elles doivent sélectionner. Au contraire, à des niveaux de compétition moins élevés, les entraîneuses ont de la difficulté à former une équipe et doivent chercher des joueuses pour compléter leur équipe. Ces joueuses risquent de ne pas avoir la même habileté ou motivation que leurs co-équipières.

Dans la deuxième catégorie, l'amour du rôle d'entraîneuse, les facteurs suivants sont les plus importants : les relations interpersonnelles et le plaisir d'être avec les jeunes, l'amour du contact avec les jeunes, le choix personnel de devenir entraîneuse, l'amour de l'enseignement et l'amour du rôle de personne ressource. Laberge et Turmine (1988) ont souligné l'importance des rapports humains, des relations interpersonnelles et du plaisir d'être avec les jeunes dans la décision des femmes de devenir entraîneuses, tout comme c'est le cas dans la présente étude. En effet, ces entraîneuses ont mentionné que le choix de devenir entraîneuse vient partiellement de leur besoin d'être avec les jeunes et de leur amour du contact avec ceux ou celles-ci. Cette distinction n'apparaît pas dans les écrits mais devient très importante dans la situation présente puisque les entraîneuses travaillent avec des athlètes plus jeunes. Elles doivent donc avoir une facilité avec les jeunes et aimer l'interaction avec les jeunes. Weiss et Stevens (1993) ainsi que Spallanzani (1988) ont noté qu'un des facteurs qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses est l'aspect pédagogique. Les entraîneuses de cette étude ont également souligné l'amour de l'enseignement comme facteur aidant à leur implication. Un dernier facteur de la catégorie amour du rôle d'entraîneuse qui contribue à la présence des femmes comme entraîneuses est l'amour d'être une personne ressource. Ce facteur apparaît également dans la littérature sous une forme un peu différente, c'est-à-

dire que les femmes disent vouloir devenir entraîneuses afin de devenir des modèles de rôle (Pastore, 1991 ; Weiss et Stevens, 1993). Les femmes semblent aimer le fait qu'elles ont une influence sur leurs athlètes.

Dans la troisième catégorie, la présence de situations facilitatrices, il y a trois facteurs qui sont très importants, soit la présence des propres enfants sur l'équipe, le début de carrière comme entraîneure parce que le poste a été offert et le début de carrière comme entraîneure afin de dépanner. La présence de leurs propres enfants sur l'équipe incite l'implication de plusieurs femmes entraîneuses. Au niveau des entraîneuses universitaires, ce facteur ne joue plus un rôle, aussi la seule étude qui mentionne ce facteur est celle de Weiss et Sisley (1987), qui explique la retraite de certaines entraîneuses avec le fait que les enfants de ces femmes ne jouent plus. Du côté canadien, Spallanzani (1988) a mentionné qu'une des raisons pour lesquelles les entraîneuses et entraîneurs s'impliquent est que leur enfant joue sur l'équipe. Devenir entraîneuse de l'équipe de son enfant est une façon idéale de s'impliquer dans la vie de l'enfant et de participer à des activités avec elle ou lui. Tout comme les entraîneuses bénévoles, plusieurs entraîneuses professionnelles ou de haut niveau ont débuté leur carrière tout simplement parce qu'une personne leur a offert un poste (Laberge et Turmine, 1988 ; Théberge, 1988 ; Weiss et Stevens, 1993). Vu le manque d'entraîneuses et entraîneurs bénévoles, lorsque l'on offre le poste à une personne, elle se sent souvent mal-à-l'aise de refuser.

En ce qui concerne la quatrième catégorie, le désir d'implication sportive secondaire, les facteurs suivants ont été cités : l'amour du soccer, le désir de continuer la carrière de joueuse et le développement personnel. Une raison évidente pour laquelle les femmes décident de devenir entraîneuses est par amour pour leur sport et, dans le cas présent, par amour du soccer. Ce facteur est ressorti dans les entrevues de groupe et dans des études antérieures

(Pastore, 1991, 1992 ; Weiss et Stevens, 1993). Ces femmes aiment tellement le soccer qu'elles veulent en découvrir différents aspects, elles veulent s'assurer qu'il continue à se développer ou elles veulent transmettre leurs connaissances aux autres. D'autres femmes s'impliquent parce qu'elles cherchent à continuer leur carrière de joueuse. Dans son étude auprès des entraîneuses professionnelles canadiennes, Théberge (1988) a trouvé que plusieurs d'entre-elles avaient été des athlètes de niveau universitaire et, similairement, les entraîneuses de l'étude de Laberge (1988) avaient de l'expérience sportive au niveau national et international. D'autres auteures et auteurs ont indiqué que certaines femmes deviennent entraîneuses afin de demeurer impliquées dans les sports compétitifs (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Pastore, 1991 ; Spallanzani, 1988 ; Weiss et Stevens, 1993). Similairement, dans l'échantillon de la présente étude, 87% des femmes ont joué au soccer à un niveau compétitif, provincial ou national. Le dernier facteur dans la catégorie désir d'implication secondaire est l'opportunité de contribuer au développement personnel des joueuses. Pastore (1991, 1992) et Weiss et Stevens (1993) s'accordent pour dire que les femmes deviennent entraîneuses pour aider les femmes athlètes à atteindre leur plein potentiel et ce, non seulement sur le terrain de jeu, mais dans la société en général. Ce rôle devient une source de valorisation pour les entraîneuses puisqu'elles sentent qu'elles ont une influence positive sur les jeunes.

Finalement, dans la dernière catégorie de facteurs aidants, l'appui logistique et technique, les facteurs suivants sont importants et très importants : la disponibilité d'une personne pour aider, le support de l'association et la disponibilité du support technique. Malgré l'importance de ces facteurs pour les participantes à la présente étude, aucun n'apparaît dans les études antérieures. Ces facteurs sont donc typiques aux entraîneuses bénévoles surtout à des

niveaux de compétition moins élevés, où les ressources financières, techniques et administratives sont restreintes.

Différences entre les types d'entraîneures

On retrouve des différences chez les trois types d'entraîneures par rapport à l'importance qu'elles accordent aux différentes catégories de facteurs. Ces différences sont soulignées et contrastées dans les prochains paragraphes.

Pour les entraîneures potentielles, les trois catégories de facteurs qui contribuent le plus à la présence des femmes comme entraîneures sont l'atteinte des objectifs d'équipe, l'amour du rôle d'entraîneure et la possession des compétences. Selon les entraîneures actuelles, les trois catégories de facteurs qui contribuent le plus à la présence des femmes entraîneures sont l'atteinte des objectifs d'équipe, l'amour du rôle d'entraîneure et la présence de situations facilitatrices. Enfin, pour les anciennes entraîneures, les trois catégories de facteurs qui contribuent le plus à la présence des femmes entraîneures sont l'atteinte des objectifs d'équipe, le désir d'implication sportive secondaire et la présence de situations facilitatrices.

Une première catégorie de facteurs, l'atteinte des objectifs d'équipe, semble importante pour les trois types d'entraîneures. L'atteinte des objectifs d'équipe apporte une certaine valorisation aux entraîneures car celles-ci sentent par la suite qu'elles ont eu un rôle important dans le cheminement de l'équipe et des joueuses. Notons aussi que l'atteinte des objectifs est une des seules formes de récompense que les entraîneures bénévoles reçoivent.

Une autre catégorie, l'amour du rôle d'entraîneure, est une catégorie sur laquelle les entraîneures potentielles et actuelles placent beaucoup d'importance. Une explication possible au fait que les anciennes entraîneures y placent moins

d'importance est qu'elles ont réalisé qu'elles n'ont tout simplement pas ou plus d'intérêt pour le rôle d'entraîneure.

Une troisième catégorie de facteurs, la présence de situations facilitatrices, est plus importante pour les entraîneures actuelles et anciennes. Il est tout probable que les situations facilitatrices soient pour plusieurs les raisons pour lesquelles elles se sont impliquées. Les entraîneures potentielles, elles, ont de la difficulté à identifier cette catégorie de facteurs, puisqu'elles n'ont pas encore vécu ces situations et que le milieu organisationnel du soccer ne leur soit pas familier.

La quatrième catégorie de facteurs, le désir d'implication sportive secondaire, est plutôt importante pour les anciennes entraîneures. Les entraîneures potentielles et actuelles ont mentionné ces facteurs mais ceux-ci restent moins importants pour elles.

Enfin, la dernière catégorie, possession des compétences, est surtout importante pour les entraîneures potentielles. Il semble que les femmes ont si peu confiance en leurs capacités qu'elles semblent penser qu'elles nécessitent une formation théorique et technique approfondie ainsi que plusieurs années d'expérience de jeu avant de pouvoir devenir une bonne entraîneure, même avec des jeunes joueuses. Quoiqu'on ne puisse confirmer empiriquement les impressions des femmes, un élément explicatif à ce manque de confiance est la variable genre. Les hommes semblent avoir plus de confiance en leurs capacités et leurs habilités que les femmes.

CHAPITRE VI

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Ce chapitre présente les conclusions principales de l'étude. Ensuite, des recommandations sont avancées pour l'association québécoise de soccer-football, pour les différentes associations régionales de soccer.

Conclusions

Les résultats de l'étude indiquent que selon les femmes entraîneuses, ce sont les facteurs de type organisationnel, plutôt que de type personnel ou social qui nuisent le plus à leur présence en soccer. S'ils étaient présents, ce sont également ces facteurs de type organisationnel qui aideraient le plus à leur présence en soccer.

Tous types confondus, les principaux facteurs qui *nuisent* à la présence des femmes comme entraîneuses sont reliés à (1) la critique et l'absence de reconnaissance, (2) la lourdeur des exigences administratives et logistiques, (3) le manque de confiance en soi et de préparation, (4) la discrimination et la dévalorisation, (5) l'attitude négative des joueuses, (6) la présence d'autres intérêts et (7) la non-atteinte des objectifs d'équipe. L'importance de ces facteurs dépend évidemment des types d'entraîneuses. Ainsi, pour les entraîneuses potentielles, les facteurs les plus nuisibles à leur implication sont reliés au manque de confiance en soi ou de préparation, à la lourdeur des exigences administratives ainsi qu'aux critiques et à l'absence de reconnaissance. Les entraîneuses actuelles ressentent plus fortement la discrimination et la dévalorisation, ensuite le manque de confiance en soi ou de préparation et en

troisième lieu, les attitudes négatives des joueuses. Enfin, les anciennes entraîneuses ont déploré les critiques et l'absence de reconnaissance, la lourdeur des exigences administratives, ainsi que la discrimination et la dévalorisation.

Les résultats de l'étude indiquent également que tous types confondus, les principaux facteurs qui *contribuent* à la présence des femmes comme entraîneuses sont reliés à : (1) l'atteinte des objectifs d'équipe, (2) l'amour du rôle d'entraîneuse, (3) la présence de situations facilitatrices, (4) le désir d'implication sportive secondaire, (5) l'appui logistique et technique, (6) la possession des compétences et (7) la reconnaissance et la valorisation. Les entraîneuses potentielles, actuelles et anciennes se sont entendues sur le fait que les facteurs reliés à l'atteinte des objectifs d'équipe contribuent le plus à leur implication. En deuxième lieu, les entraîneuses potentielles ont souligné les facteurs reliés à l'appui logistique et technique, tandis que les entraîneuses actuelles ont cité ceux reliés à l'amour du rôle d'entraîneuse et les anciennes entraîneuses, ceux reliés au désir d'implication sportive secondaire. En troisième lieu, les entraîneuses potentielles ont souligné l'amour du rôle d'entraîneur et la possession des compétences alors que les entraîneuses actuelles et anciennes s'entendent sur l'importance de la présence de situations facilitatrices.

Deux conclusions majeures peuvent être tirées des résultats de la présente étude. Premièrement, les facteurs organisationnels sont les facteurs qui à la fois nuisent le plus et contribuent le plus à la présence des femmes comme entraîneuses. Donc, si le but est d'augmenter le nombre de femmes entraîneuses en soccer, des changements doivent s'opérer à ce niveau.

Deuxièmement, il semble clair que similairement aux études précédentes sur les entraîneuses et entraîneurs professionnels et bénévoles, les entraîneuses de cette étude aiment coacher et aiment gagner, mais elles aiment moins les tâches administratives et logistiques. Ce qui toutefois, semble spécifique aux

entraîneuses de la présente étude c'est que le manque de confiance en soi ou de préparation, les critiques et l'absence de reconnaissance, ainsi que la discrimination et la dévalorisation sont des facteurs qui, selon elles, nuisent fortement à la présence des femmes comme entraîneuses. Ce que l'on peut conclure de ces derniers facteurs, c'est qu'ils semblent fortement marqués par la variable genre. En effet, ce que l'on retrouve ici et ce qui est confirmé par la littérature existante c'est que le manque de confiance en soi semble être plus l'appanage des femmes que des hommes, les critiques et l'absence de reconnaissance sont plus importantes pour les femmes entraîneuses et la discrimination et dévalorisation se font plus souvent à l'endroit des femmes entraîneuses. Donc, les femmes entraîneuses semblent faire face à des facteurs négatifs distincts ou encore plus importants que ceux retrouvés dans la littérature portant sur les entraîneurs masculins.

Recommandations

Compte-tenu des résultats obtenus, il est possible de tirer quelques recommandations pour aider les différents groupes d'acteurs et actrices à encourager la présence des femmes comme entraîneuses en soccer. Les recommandations suivantes sont adressées à la fédération provinciale de soccer-football et aux associations régionales de soccer.

Puisque les principaux facteurs qui nuisent et qui contribuent à la présence des femmes entraîneuses sont de type organisationnel, il est possible de faire des changements immédiats au niveau organisationnel ; changements qui risquent d'avoir un effet positif sur l'implication des femmes comme entraîneuses. Il est plus difficile d'apporter des changements aux facteurs de type personnel quoique des recommandations pourraient tout de même être dirigées vers les entraîneuses potentielles et actuelles en ce sens. Bien sûr, des changements aux

facteurs de type social seraient les bienvenus et la fédération de soccer-football ou encore les associations régionales peuvent contribuer à leur façon.

Fédération provinciale de soccer-football

(1) Implanter un programme de mentor, dans lesquels des entraîneuses avec beaucoup d'expérience seraient jumelées avec des entraîneuses en début de leur carrière pour les aider à structurer des pratiques et pour répondre à leurs questions face à leur performance. Ceci permettrait aux entraîneuses qui débutent leur carrière de prendre un peu de confiance et de s'enrichir au point de vue technique et théorique.

(2) Offrir différentes cliniques de formation pour les entraîneuses portant sur divers thèmes tels que la psychologie, comment réagir face à des parents difficiles, des techniques pédagogiques, des techniques de contrôle de stress. Ces cliniques permettraient aussi aux entraîneuses de se rencontrer et de se sentir moins isolées.

(3) Entreprendre une campagne de sensibilisation auprès des parents pour encourager l'esprit sportif. Ceci aurait peut-être comme résultat de diminuer les critiques dirigées envers les entraîneuses et rendrait les parents plus reconnaissants du travail de ces dernières.

(4) La fédération doit continuer de promouvoir l'implication des femmes entraîneuses avec les équipes élites et les équipes masculines.

Associations régionales de soccer

Les présidentes et présidents des différentes associations régionales de soccer pourraient adopter les stratégies suivantes afin d'une part, d'encourager les femmes à devenir entraîneuses et d'autre part, d'allonger la carrière des entraîneuses.

(1) Impliquer des joueuses au niveau junior et senior comme bénévoles pour aider à coacher une équipe de joueuses plus jeunes. Ceci aiderait les femmes à prendre de la confiance et de l'expérience en coaching, tout en répartissant certaines des tâches de l'entraîneuse parmi plusieurs personnes.

(2) Offrir des cours de certification de Niveau I d'entraîneuses à un tarif réduit à toutes les joueuses inscrites dans l'association.

(3) Offrir des postes d'assistante entraîneuse aux joueuses. En plus de fournir de l'aide aux entraîneuses qui ont souvent besoin d'une personne additionnelle, les jeunes prendraient de l'expérience. Il faut garder en tête que plusieurs femmes ont débuté leur carrière parce qu'on leur a offert un poste.

(4) Organiser une réunion de parents en début de saison et présenter des consignes à suivre par rapport à leurs comportements et leurs commentaires lors des matches et des pratiques.

(5) Se présenter à un match lors de la saison et encourager les entraîneuses, les rassurer qu'elles font un bon travail. Pareillement, démontrer la reconnaissance de l'association en remerciant les entraîneuses à la fin de la saison, soit en envoyant un petit mot, en leur téléphonant ou bien en organisant une rencontre de fin d'année.

(6) Faire un effort conscient pour laisser les entraîneuses accéder aux postes d'équipes masculines ou d'équipes élites.

(7) Vérifier les inscriptions à chaque année et approcher les anciennes joueuses avec l'idée de devenir entraîneuses. Certaines femmes ressentent le besoin de remettre à leur ville ce que cette dernière leur a donné.

(8) Contacter toutes les mères et les encourager à prendre en main l'équipe de leur(s) enfant(s) comme entraîneuse chef ou adjointe et leur offrir les cours de formation nécessaires.

(9) S'informer périodiquement auprès des entraîneuses de leurs besoins ou de leurs craintes afin qu'elles sentent que l'association les appuie.

(10) Assurer une meilleure coordination des terrains, des arbitres et de l'équipement en général.

(11) Encourager les entraîneuses à se trouver de l'aide au niveau des tâches administratives ou les aider en leur suggérant des noms de personnes intéressées à aider.

(12) S'assurer que les entraîneuses et entraîneurs au sein de l'association promouvoient une bonne philosophie par rapport à l'implication sportive des jeunes. Possiblement organiser un atelier pour discuter de cette philosophie.

RÉFÉRENCES

- Abney, R. (1988). The effects of role models and mentors on career patterns of black women coaches and athletic administrators in historically black and historically white institutions of higher education. Thèse de doctorat non-publiée, University of Iowa, Iowa.
- Abney, R. et Richey, D. (1991). Barriers encountered by black female athletic administrators and coaches. Journal of Physical Education, Recreation and Dance, 62(6), 19-21.
- Acosta, V.R. et Carpenter, L.J. (1985). Status of women in athletics. Changes and causes. Journal of Physical Education, Recreation, and Dance, 56(6), 35-37.
- Acosta, V.R. et Carpenter, L.J. (1990). Women in sport: A longitudinal study-thirteen year update. Recherche non-publiée, Brooklyn College, New York.
- Alexander, A. (1978). Status of minority women in the Association of Intercollegiate Athletics for Women. Thèse de maîtrise non-publiée, Temple University, Philadelphie, Pennsylvanie.
- Astin, H.S. (1969). The woman doctorate in America: Origins, career and family. Russel Sage Foundation.
- Beamish, R. (1985). Sport executives and voluntary associations: A review of the literature and an introduction to some theoretical issues. Sociology of Sport Journal, 2, 218-232.
- Benson, M. et Fortin, T. (1993). Canadian Interuniversity Athletic Union C.I.A.U. comparative study 1992-93. Ottawa: Canadian Inter-university Athletic Union.
- Berg, R. (1992). On their own. Minority women in sports leadership. Athletic Business, 16(5), 23-24, 27-28.

- Bohlig, M. (1988). Women coaches/administrators. An endangered species. Scholastic Coach, February, 89-92.
- Caccese, T.M. et Mayerberg, C.K. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. Journal of Sport Psychology, 6, 279-288.
- Deslauriers, J-P. (1991). Recherche qualitative. Guide pratique. Montréal: McGraw-Hill.
- Felder, D. et Wishnietsky, D. (1990). Role conflict, coaching burnout and the reduction in the number of female interscholastic coaches. The Physical Educator, 47(2), 7-13.
- Fishwick, L. (1988). Where have all the coaches gone? Placing the question in context. Recherche présentée à la neuvième conférence annuelle de la Société nord américaine de la sociologie du sport, Cincinnati, Ohio.
- Glaser, B.G. et Strauss, A.L. (1967). The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine Publishing Co.
- Hall, A.M., Cullen, D. et Slack, T. (1989). Organizational elites recreating themselves: The gender structure of national sport organizations. Quest, 41, 28-45.
- Hall, A.M., Cullen, D. et Slack, T. (1990). La structure selon les sexes dans les associations sportives nationales. Série Documents occasionnels, 2(1), Ottawa: Condition physique et Sport amateur.
- Harlan, A. et Weiss, C. (1980). Sex differences in factors affecting managerial career advancement (Working paper No. 56). Wellesley, MA: Wellesley College, Center for Research on Women.
- Hart, B.A. et Mathes, S.A. (1982). Women coaches-Where are they? Recherche présentée à l'Association du Wisconsin pour la santé, l'éducation physique et le loisir, Glendale, Wisconsin.

- Hart, B.A., Hasbrook, C.A. et Mathes, S.A. (1986). An examination in the reduction in the numbers of female interscholastic coaches. Research Quarterly for Exercise and Sport, 57(1), 68-77.
- Hasbrook, C.A. (1988). Female coaches. Why the declining numbers and percentages? Journal of Physical Education, Recreation, and Dance, 59(6), 59-63.
- Hasbrook, C.A., Hart, B.A., Mathes, S.A. et True, S. (1990). Sex bias and the validity of believed differences between male and female interscholastic athletic coaches. Research Quarterly for Exercise and Sport, 61(3), 259-267.
- Holman, M. (1988). Discrimination in sport: What so few see. Dans P. J. Galasso (éd.), Philosophy of sport and physical activity. Issues and concepts. Toronto: Canadian Scholar's Press, p.291-300.
- Holmen, M.G. et Parkhouse, B.L. (1981). Trends in the selection of coaches for female athletes: A demographic inquiry. Research Quarterly for Exercise and Sport, 52(1), 9-18.
- Houzer, S. (1974). Black women in athletics. Physical Education, p.208.
- Inglis, S. (1988). The representation of women in university athletic programs. Journal of Sport Management, 2, 14-25.
- Kanter, R.M. (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- Knoppers, A. (1987). Gender and the coaching profession. Quest, 39, 9-22.
- Knoppers, A. (1988). Men working: Coaching as a male dominated and sex segregated occupation. Arena Review, 12(2), 69-80.
- Knoppers, A. (1989). Coaching: An equal opportunity profession ? Journal of Physical Education, Recreation, and Dance, 60(3), 38-43.
- Knoppers, A. (1992). Explaining male dominance and sex segregation in coaching: Three approaches. Quest, 44, 210-227.

- Knoppers, A., Bedker Myer, B., Ewing, M. et Forrest, L. (1991). Opportunity and work behavior in college coaching. Journal of Sport and Social Issues, 15(1), 1-20.
- Krueger, R.A. (1994). Focus groups. A practical guide for applied research (deuxième édition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Laberge, S. (1992). Situation de l'emploi des entraîneurs de haute performance au Canada. Série Documents occasionnels, 3(1), Ottawa: Condition physique et Sport amateur.
- Laberge, S. (1993). Étude pilote des facteurs déterminants de l'emploi plein temps des entraîneurs au Canada. Ottawa: Sport Canada.
- Laberge, S. et Turmine, M. (1988). Situation de l'emploi des entraîneurs d'excellence au Québec. Québec: Ministère du Loisir, de la chasse et de la pêche.
- Lay, M. (1989). Women in coaching. Champion, 12(4), 45-47.
- Locke, L.F. et Massengale, J.D. (1978). Role conflict in teachers/coaches. Research Quarterly for Exercise and Sport, 49(2), 162-174.
- Lovett, D.J. et Lowry, C.D. (1994). «Good old boys» and «good old girls» clubs: Myth or reality ? Journal of Sport Management, 8, 27-35.
- Macintosh, D. et Whitson, D. (1990). The game planners. Transforming Canada's sport system. Montréal et Kingston: McGill and Queen's University Press.
- Massengale, D. (1981). Researching role conflict. Journal of Physical Education, Recreation and Dance, 52(2), 23, 77.
- Mathes, S.A. (1982). Women coaches: Endangered species? Recherche présentée à la conférence de l'Association américaine pour la santé, l'éducation physique, le loisir et la danse, Houston, Texas.

- National Federation of State High School Association (1971). Sport participation survey, 1971. Kansas City, MO: National Federation of State High School Associations.
- Ott, M.E. (1989). Effects of the male female ratio at work. Policewomen and male nurses. Psychology of Women Quarterly, 13, 41-57.
- Padilla, R.V. (1993). HyperQual 2. For qualitative analysis and theory development. Chandler, Arizona.
- Parkhouse, B.L. et Williams, J.M. (1986). Differential effects of sex and status on evaluation of coaching ability. Research Quarterly for Exercise and Sport, 57(1), 53-59.
- Pastore, D.L. (1991). Male and female coaches of women's athletic teams: Reasons for entering and leaving the profession. Journal of Sport Management, 5, 128-143.
- Pastore, D.L. (1992). Two-year college coaches of women's teams: Gender differences in coaching career selections. Journal of Sport Management, 6, 179-190.
- Rail, G. (1991). Le sport et la femme dans l'après-guerre. Dans: Académie Internationale Olympique (éd.), Actes de la 30ième session de l'Académie Internationale Olympique (pp.112-126). Lauzanne, Suisse: Comité International Olympique.
- Reskin, B.F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation in the devaluation of women's work. Gender and Society, 2(1), 58-81.
- Richey, D. (1981). Barriers minority women face in obtaining and remaining in leadership positions. Présentation faite au colloque national de l'Association américaine pour la santé, l'éducation physique, le loisir et la danse, Boston, Massachusetts.

- Sisley, B.L. et Capel, S.A. (1986). High school coaching. Filled with gender differences. Journal of Physical Education, Recreation, and Dance, 57(3), 39-43.
- Spallanzani, C. (1988). Profil d'entraîneurs en hockey mineur et motifs de participation et de démission. Canadian Journal of Sport Sciences, 13(2), 157-165.
- Sport Canada (1986). Les femmes à la direction. Une question d'intérêt dans le monde du sport. Sommaire d'un sondage effectué auprès des organismes nationaux de sport. Ottawa: Sport Canada.
- Stangl, J.M. et Kane, M.J. (1991). Structural variables that offer explanatory power for the underrepresentation of women coaches since Title IX: The case of homologous reproduction. Sociology of Sport Journal, 8, 47-60.
- Stewart, D.W. et Shamdasani, P.N. (1990). Focus groups. Theory and practice. Newbury Park, CA: Sage.
- Sweet, K. et Malec, M. (1988). Attitudes of male coaches and female basketball players. Recherche présentée au congrès mondial de l'Association internationale en éducation, Madrid, Espagne.
- Théberge, N. (1984). Some evidence on the existence of a sexual double standard in mobility to leadership positions in sport. International Review for the Sociology of Sport, 19(2), 185-195.
- Théberge, N. (1986). The impact of the national certification program on the status of women in coaching in Canada. Dans Coach education, preparation for a profession. Proceedings of the VII Commonwealth and International Conference on Sport, Physical Education, Dance, Recreation and Health (pp. 130-136). Glasgow, Angleterre: HRH The Princess Anne.

- Théberge, N. (1987). A preliminary analysis of the careers of women coaches in Canada. Dans T. Slack et C.R. Hinings (éds.), The organisation and administration of sport (pp. 173-192). London, Ontario: Sports Dynamics.
- Théberge, N. (1988). Making a career in a man's world: The experiences and orientations of women in coaching. Arena Review, 12(2), 116-127.
- Théberge, N. (1990). Gender, work, and power: The case of women in coaching. Canadian Journal of Sociology, 15(1), 59-75.
- Théberge, N. (1992). Managing domestic work and careers: The experiences of women in coaching. Atlantis: A Woman's Studies Journal, 17(2), 11-21.
- Théberge, N. (1993). The construction of gender in sport: Women, coaching, and the naturalisation of difference. Social Problems, 40(3), 301-313.
- Thorngren, C.M. (1990). A time to reach out. Keeping the female coach in coaching. Journal of Physical Education, Recreation, and Dance, 61(3), 57-60.
- True, S. (1983). Data on the percentage of girl's high school athletic teams coached by women. Kansas City, MO: National Federation of State High School Associations.
- True, S. (1986). Study evaluates reasons behind declining number of woman coaches. Interscholastic Athletic Administration, 12(3), 18-21.
- Van Oosten, M. (1989). Women in sport: A model for change. Champion, 13(1).
- Weiller, K.H. et Higgs, C.T. (1989). Female learned helplessness in sport. An analysis of children's literature. Journal of Physical Education, Recreation and Dance, 60(6), 65-67.
- Weiss, M.R. et Sisley, B.L. (1987). Where have all the coaches gone? Sociology of Sport Journal, 1(4) 332-347.
- Weiss, M.R. et Stevens, C. (1993). Motivation and attrition of female coaches: An application of social exchange theory. The Sport Psychologist, 7, 244-261.

Whitson, D. et Macintosh, D. (1989). Gender and power. Explanations of gender inequalities in Canadian national sport organisations. International Review for the Sociology of Sport, 24(2), 137-150.

Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of the gender neutral theory. Social Problems, 35(3), 64-77.

ANNEXE I

Questionnaire à l'intention des participantes

**FACTEURS POSITIFS ET NÉGATIFS AFFECTANT LA PRÉSENCE
DES FEMMES EN COACHING AU SOCCER AU QUÉBEC**

Questionnaire à l'intention des participantes

Partie A - Renseignements sur le passé sportif

1. Avez-vous déjà joué au soccer ?

oui non (Si non, allez directement à la question # 7)

2. Combien d'années avez-vous joué au soccer?

année(s)

3. Quel est le plus haut niveau de soccer auquel vous avez joué ?

récréatif compétitif provincial national
 inter scolaire inter collégial inter universitaire

4. Jouez-vous encore au soccer ?

oui non (Si non, allez directement à la question # 7)

5. Si vous jouez encore au soccer, à quel niveau jouez-vous ?

récréatif compétitif provincial national
 inter scolaire inter collégial inter universitaire

6. Pendant la saison de soccer, en moyenne, combien d'heures par semaine sont occupées par vos entraînements, matches et déplacements reliés au soccer (en tant que joueuse) ?

heure(s)

7. Pendant la saison de soccer, participez-vous à un ou d' autres sports ?

oui non (Si non, allez directement à la question # 9)

8. En moyenne, combien d'heures par semaine sont occupées par vos entraînements, matches et déplacements reliés à ce ou ces autres sports ?

heure(s)

9. Participez-vous à une ou d'autres activités physiques ou de loisir ?

oui non (Si non, allez directement à la question #11)

10. En moyenne, combien d'heures par semaine sont occupées par cette ou ces autres activités ?

heures

11. Quel niveau de certification nationale d'entraîneure de soccer détenez-vous?

<input type="checkbox"/> Aucun	<input type="checkbox"/> Niveau 1	<input type="checkbox"/> Niveau 2
<input type="checkbox"/> Niveau 3	<input type="checkbox"/> Niveau 4	<input type="checkbox"/> Niveau 5

12. Êtes-vous actuellement entraîneure de soccer ?

oui non (Si non, allez directement à la question #16)

13. Depuis combien d'années êtes-vous entraîneure de soccer ?

année(s)

14. À quel niveau êtes-vous présentement entraîneure de soccer ?

<input type="checkbox"/> récréatif-féminin	<input type="checkbox"/> récréatif-masculin	<input type="checkbox"/> compétitif-féminin	<input type="checkbox"/> compétitif-masculin
<input type="checkbox"/> inter scolaire	<input type="checkbox"/> inter collégial	<input type="checkbox"/> inter universitaire	

15. Pendant la saison de soccer, en moyenne combien d'heures par semaine sont occupées par vos entraînements, matches et déplacements reliés au coaching ?

heure(s)

SI VOUS ÊTES PRÉSENTEMENT ENTRAÎNEURE DE SOCCER, PASSEZ À LA QUESTION # 19

16. Si vous n'êtes pas actuellement entraîneure de soccer, avez-vous été entraîneure de soccer dans le passé ?

oui non (Si non, allez directement à la question #20)

17. Si vous avez été entraîneure de soccer dans le passé, combien d'années avez-vous fait du coaching ?

année(s)

18. Si vous avez été entraîneure de soccer dans le passé, en moyenne, combien d'heures par semaine étaient occupées par vos activités (préparation, entraînements, déplacements, etc.) reliés au coaching ?

heure(s)

19. Quel est le niveau le plus élevé auquel vous avez été entraîneure ?

<input type="checkbox"/> récréatif-féminin	<input type="checkbox"/> récréatif-masculin	<input type="checkbox"/> compétitif-féminin	<input type="checkbox"/> compétitif-masculin
--	---	---	--

Partie B - Renseignements démographiques

20. Quel âge avez-vous ?

<input type="checkbox"/> 20 ans ou moins	<input type="checkbox"/> 36-40
<input type="checkbox"/> 21-25	<input type="checkbox"/> 41-45
<input type="checkbox"/> 26-30	<input type="checkbox"/> 46-50
<input type="checkbox"/> 31-35	<input type="checkbox"/> 51 ans ou plus

21. Quel est votre statut civil ?

- Célibataire
 Chef de famille monoparentale
 En situation de couple sans enfant
 En situation de couple avec enfant(s)

22. Quel est votre niveau de scolarité ?

- A commencé les études secondaires
 Possède un diplôme d'études secondaires
 A commencé le CEGEP
 Possède un diplôme d'études collégiales
 A commencé un baccalauréat à l'université
 Possède un diplôme de baccalauréat universitaire
 A commencé un diplôme de maîtrise ou de doctorat à l'université
 Possède un diplôme de maîtrise ou de doctorat

23. Quel est votre lieu de résidence ?

- Urbain Banlieue Rural

24. Quel est le lieu de votre occupation (travail ou études) ?

- Urbain Banlieue Rural

25. En moyenne, combien d'heures de déplacement faites-vous par semaine entre votre lieu de résidence et votre lieu de travail ou d'études ?

heure(s)

26. Quel est votre occupation principale ?

- Études Travail

Spécifiez quel est votre travail: _____

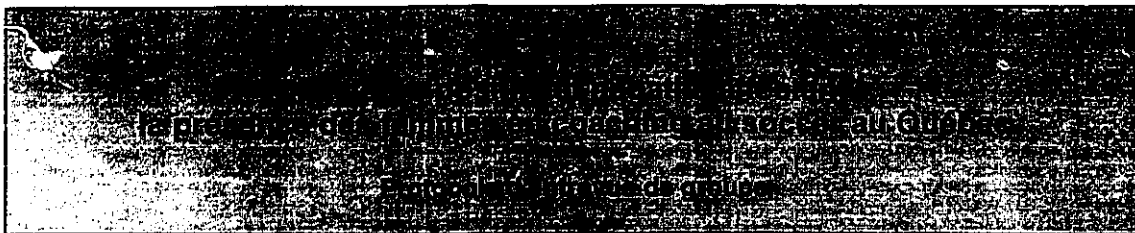
27. Quel est votre salaire annuel ?

- 15 000\$ ou moins
 16 000-20 000\$
 21 000-25 000\$
 26 000-30 000\$
 31 000-35 000\$
 36 000-40 000\$
 41 000-45 000\$
 46 000-50 000\$
 51 000\$ ou plus

Merci de votre collaboration !!!

ANNEXE II

Protocole d'entrevue de groupe



Introduction

Bonjour. Je voudrais d'abord vous remercier d'avoir pris le temps et d'avoir fait l'effort de vous déplacer pour participer à ce projet de recherche.

Avant de commencer, il serait peut-être bon de prendre quelques minutes pour que chacune se présente en donnant un bref historique de sa carrière sportive comme athlète et s'il y a lieu, comme entraîneure.

Que pensez vous de l'occupation d'entraîneure ?

Décrivez une entraîneure (rôle, responsabilités).

Entraîneures potentielles

Voulez-vous devenir entraîneure ? Pourquoi?

D'après vous, quels sont les aspects positifs de l'occupation ?

D'après vous, quels sont les aspects négatifs de l'occupation ?

Pensez-vous rencontrer des difficultés dans vos démarches pour devenir entraîneure ?

Y a-t'il des choses qui pourraient vous aider dans vos démarches pour devenir entraîneure?

Pensez-vous rencontrer des difficultés une fois devenues entraîneures ?

Si demain quelqu'un vous demandait de prendre une équipe qui a vraiment besoin d'une entraîneure, que répondriez-vous ? Pourquoi?

Prenons quelques minutes pour rêver. Rêvez à la situation idéale, pour vous comme entraîneure. C'est un rêve et il n'y a aucune restriction. Comment décrivez-vous cette situation ?

Y-a-t'il autre chose qui a rapport à l'occupation d'entraîneure, dont on n'a pas discuté et dont vous voulez parler ?

Entraîneures actuelles

Pourquoi avez-vous choisi de devenir entraîneures ?

Quelles sont vos frustrations, les aspects négatifs du coaching ?

D'après vous, quels sont les aspects positifs du coaching ?

Racontez une histoire drôle, frustrante ou satisfaisante par rapport à votre implication comme entraîneure ?

Combien de temps pensez-vous rester impliquées en coaching ?

Qu'est-ce qui vous emmènerait à cesser le coaching ?

Qu'est ce qui vous ferait continuer indéfiniment le coaching ?

Prenons quelques minutes pour rêver. Rêvez à la situation idéale, pour vous comme entraîneure. C'est un rêve et il n'y a aucune restriction. Comment décrivez-vous cette situation ?

Y-a-t'il autre chose qui a rapport à l'occupation d'entraîneure, dont on n'a pas discuté et dont vous voulez parler ?

Anciennes entraîneures

Pourquoi avez-vous choisi de devenir entraîneures ?

Quelles sont vos frustrations, les aspects négatifs du coaching ?

D'après vous, quels sont les aspects positifs du coaching ?

Racontez une histoire drôle, frustrante ou satisfaisante par rapport à votre implication comme entraîneure.

Depuis combien de temps avez-vous cessé le coaching ?

Est-ce temporaire ?

Pourquoi avez-vous arrêté le coaching ?

Qu'est ce qui vous ferait recommencer le coaching ?

Prenons quelques minutes pour rêver. Rêvez à la situation idéale, pour vous comme entraîneure. C'est un rêve et il n'y a aucune restriction. Comment décrivez-vous cette situation ?

Y-a-t'il autre chose qui a rapport à l'occupation d'entraîneure, dont on n'a pas discuté et dont vous voulez parler ?

ANNEXE III

**Lettre de confirmation
à l'intention des participantes**



Université d'Ottawa • University of Ottawa

Faculté des sciences de la santé
École des sciences de l'activité physique

Faculty of Health Sciences
School of Human Kinetics

29 février 1996

Bonjour,

Je voudrais profiter de cette occasion pour vous remercier d'avoir accepté l'invitation à prendre part à la discussion qui aura au Centre Communautaire à Pont Viau le lundi 11 mars 1996. L'adresse est le 25 rue St-Louis à Pont-Viau (en face du Giorgio sur le boul. des Laurentides). Nous serons dans la pièce 201 au deuxième étage. La rencontre débutera à 19:30 heures et durera environ une heure.

Il y a un nombre limité de participante à la discussion et votre présence ainsi que votre contribution seront d'une valeur inestimable en ce qui concerne le succès de mon projet de recherche.

Je vous rapelle que la discussion à laquelle vous allez participer fait partie d'un projet qui a pour but de déterminer les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes en coaching au soccer au Québec. Nous discuterons donc de coaching et j'aimerais connaître vos sentiments et perceptions à ce sujet.

Si pour une raison quelconque, vous étiez incapable de vous présenter à ce rendez-vous, j'aimerais que vous puissiez me contacter dans les plus brefs délais au (613)565-2587.

Bien à vous,

Valérie Gaston
Responsable de la recherche

ANNEXE IV

**Formulaire d'information et de consentement
à une entrevue de groupe**



Université d'Ottawa • University of Ottawa

Faculté des sciences de la santé
École des sciences de l'activité physique

Faculty of Health Sciences
School of Human Kinetics

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT À UNE ENTREVUE DE GROUPE

Je déclare avoir plus de dix-huit (18) ans et j'accepte de participer à un projet de recherche effectué par Valérie Gaston de l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa. Je permets l'enregistrement auditif de ma participation dans cette recherche.

Consentement

J'atteste que la nature et le but de ma participation au sein de cette étude m'ont été expliqués à fond. Valérie Gaston sera disponible pour répondre à toutes mes questions concernant les procédures à suivre. J'ai été informée de la possibilité de rapporter tout incident en violation de mon bien-être au Comité de déontologie de la recherche sur les êtres humains de la Faculté des sciences de la santé de l'Université d'Ottawa.

Je comprends que j'ai le droit de retirer cette permission en tout temps et que tout enregistrement de ma participation sera effacé immédiatement après ma demande. Je comprends que tout matériel recueilli à la suite de ma participation demeurera confidentiel et sera utilisé uniquement pour les fins de cette recherche par des professionnel(le)s responsables. Je comprends que le matériel recueilli sera regroupé par thèmes et que tous les détails qui pourraient mener à mon identification seront éliminés des citations. Sachant que mon anonymat sera respecté en tout temps, je consens volontairement à prendre part à ce projet de recherche. Je peux refuser de répondre à toute question que je juge trop personnelle ou inacceptable. Je peux adresser tout commentaire ou question à Valérie Gaston, au Dr. Geneviève Rail, superviseure du projet, ou au Dr. Roger Proulx, président du Comité de déontologie de la recherche sur les êtres humains de la Faculté des sciences de la santé de l'Université d'Ottawa.

But de la recherche

Le but de la recherche est d'identifier les facteurs qui nuisent et ceux qui contribuent à la présence des femmes comme entraîneuses de soccer au Québec.

Procédure

La procédure pour les participantes est de prendre part à une entrevue de groupe semi-dirigée, effectuée par la chercheuse. Au cours de l'entrevue de groupe, des questions à réponses ouvertes seront posées et les participantes seront invitées à discuter de leurs sentiments, perceptions, opinions, attitudes et expériences vécues en ce qui concerne leur implication comme entraîneuses. L'entrevue de groupe sera d'une durée de 1 à 2 heures.

Signature de la participante

Date

Témoin

Date

Valérie Gaston
Dr. Geneviève Rail
École des sciences de l'activité physique

Dr. Roger Proulx, Président
Comité de déontologie de la recherche sur
les êtres humains