

# La situation de l'emploi des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau

RAPPORT

Recherche réalisée par  
**Suzanne Laberge, Ph.D. et Francis Lalime, B.Sc.**

Département de kinésiologie, Université de Montréal

pour la

**Direction du sport et de l'activité physique**  
**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport**

Novembre 2005

# **La situation de l'emploi des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau**

**RAPPORT**

Recherche réalisée par

**Suzanne Laberge, Ph.D. et Francis Lalime, B.Sc.**

Département de kinésiologie, Université de Montréal

pour la

**Direction du sport et de l'activité physique**

**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport**

Novembre 2005

Pour information :  
Guy Thibault, Ph.D.  
Direction du sport  
et de l'activité physique  
guy.thibault@mels.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2005  
Bibliothèque nationale du Québec  
Version PDF : ISBN 2-550-45745-5  
© Gouvernement du Québec 2005  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**N.B. :**  
Le contenu de ce rapport n'engage que les auteurs et ne reflète pas  
nécessairement une position officielle ou l'avis du Ministère.  
En le diffusant, le Ministère vise à éclairer les acteurs concernés  
sur les actions à entreprendre.

# Remerciements

Cette recherche n'aurait pu être réalisée sans la précieuse collaboration des 164 entraîneurs d'athlètes de haut niveau qui ont aimablement consenti à nous consacrer du temps pour répondre au questionnaire. Nous leur adressons nos sincères remerciements. Nous espérons que cette étude aura des retombées bénéfiques et qu'elle pourra contribuer à la reconnaissance de leur travail. Nous remercions également mesdames Madeleine Hallé et Sara Delisle qui ont, à titre d'assistantes de recherche, réalisé des entrevues.

## NOTES PRÉLIMINAIRES

Dans ce rapport, le masculin est utilisé comme forme générique et désigne aussi bien les femmes que les hommes, sans discrimination. Ceci vise uniquement à alléger le texte et à en faciliter la lecture.

Les résultats quantitatifs rapportés en pourcentage ont été arrondis selon la convention habituelle, c'est-à-dire que l'on a ajouté une unité au nombre entier lorsque la fraction était égale ou supérieure à 0,5. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Les relations et les différences dans les données quantitatives seront qualifiées de statistiquement significatives si le niveau de signification ( $p$ ) est égal ou inférieur à 0,05.



# Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Liste des tableaux</b> . . . . .	7
<b>Liste des figures</b> . . . . .	9
<b>1. Le contexte et les objectifs de l'étude</b> . . . . .	11
<b>2. La méthodologie</b> . . . . .	12
2.1 La population cible . . . . .	12
2.2 La collecte des données . . . . .	12
<b>3. Les résultats</b> . . . . .	14
3.1 Les quatre types de situation d'emploi . . . . .	14
3.2 Le profil des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau . . . . .	17
3.2.1 Les caractéristiques sociodémographiques . . . . .	17
Le lieu de naissance . . . . .	17
Le sexe . . . . .	18
L'âge . . . . .	20
L'état matrimonial . . . . .	22
3.2.2 La formation . . . . .	22
La formation scolaire . . . . .	22
La formation professionnelle . . . . .	23
3.2.3 L'expérience sportive . . . . .	24
L'expérience en tant qu'athlète . . . . .	24
L'expérience à titre d'entraîneur . . . . .	25
3.3 Les caractéristiques de l'emploi des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau . . . . .	27
3.3.1 L'accès à l'emploi . . . . .	27
Le mode d'obtention de l'emploi . . . . .	27
Les critères d'embauche . . . . .	28
La signature d'un contrat lors de l'embauche . . . . .	29

	<i>Page</i>
3.3.2 La description de l'emploi . . . . .	31
La somme annuelle des heures travaillées. . . . .	31
Les tâches de travail . . . . .	33
L'évaluation du rendement au travail . . . . .	35
3.3.3 Les conditions de travail . . . . .	36
Le revenu d'emploi . . . . .	36
Le salaire horaire estimé . . . . .	38
La comparaison des conditions de travail entre les sexes. . . . .	40
La contribution de certains facteurs à la variation du revenu d'emploi . . . . .	41
Les avantages sociaux . . . . .	44
Les satisfactions et insatisfactions associées à l'emploi . . . . .	44
La reconnaissance sociale témoignée aux entraîneurs . . . . .	46
3.3.4 La perception de l'amélioration de la situation d'emploi . . . . .	47
<b>4. Synthèse et conclusion . . . . .</b>	<b>50</b>
<b>Références . . . . .</b>	<b>53</b>
<b>Annexes . . . . .</b>	<b>54</b>
1. Le questionnaire en langue française . . . . .	55
2. Le questionnaire en langue anglaise . . . . .	60

# Liste des tableaux

	<i>Page</i>
TABLEAU 1	<b>Répartition des répondants selon le sport</b> . . . . . 13
TABLEAU 2	<b>Répartition du cumul de deux emplois ou plus chez les entraîneurs d'athlètes de haut niveau</b> . . . . . 14
TABLEAU 3	<b>Répartition des répondants selon le sport et le type de situation d'emploi</b> . . . . . 16
TABLEAU 4a	<b>Lieu de naissance des entraîneurs</b> . . . . . 17
TABLEAU 4b	<b>Lieu de naissance des entraîneurs selon le type de situation d'emploi</b> . . . . . 18
TABLEAU 5a	<b>Répartition des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau selon le type de situation d'emploi</b> . . . . . 18
TABLEAU 5b	<b>Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau relativement à certaines caractéristiques sociales</b> . . . . . 19
TABLEAU 5c	<b>Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau en matière de formation et d'expérience</b> . . . . . 20
TABLEAU 6	<b>Répartition des entraîneurs selon l'âge</b> . . . . . 21
TABLEAU 7	<b>Âge envisagé pour la cessation du travail d'entraîneur</b> . . . . . 21
TABLEAU 8	<b>État matrimonial des entraîneurs</b> . . . . . 22
TABLEAU 9	<b>Formation scolaire des entraîneurs</b> . . . . . 23
TABLEAU 10	<b>Formation professionnelle (niveaux du PNCE) des entraîneurs</b> . . . . . 24
TABLEAU 11	<b>Expérience des entraîneurs en tant qu'athlète</b> . . . . . 24
TABLEAU 12a	<b>Années d'expérience à titre d'entraîneur</b> . . . . . 25
TABLEAU 12b	<b>Âge moyen et années d'expérience à titre d'entraîneur</b> . . . . . 25



	<i>Page</i>
TABLEAU 13	<b>Moyenne des années d'expérience à titre d'entraîneur selon le contexte. . . . .</b> 26
TABLEAU 14	<b>Mode d'obtention de l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau . . . . .</b> 28
TABLEAU 15	<b>Critères d'embauche pour le poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau . . . . .</b> 29
TABLEAU 16	<b>Signature d'un contrat lors de l'embauche pour le poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. . . . .</b> 30
TABLEAU 17	<b>Somme annuelle des heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. . . . .</b> 31
TABLEAU 18	<b>Moyenne annuelle des heures travaillées selon le sport. . . . .</b> 33
TABLEAU 19	<b>Répartition du temps de travail entre les catégories de tâches. . . . .</b> 34
TABLEAU 20	<b>Pourcentage moyen du temps de travail consacré aux diverses catégories de tâches selon la somme annuelle des heures travaillées . . . . .</b> 35
TABLEAU 21	<b>Critères d'évaluation du rendement au travail. . . . .</b> 36
TABLEAU 22	<b>Revenu annuel d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau . . . . .</b> 38
TABLEAU 23	<b>Salaire horaire estimé des entraîneurs d'athlètes de haut niveau . . . . .</b> 39
TABLEAU 24	<b>Salaire horaire estimé des entraîneurs d'athlètes de haut niveau selon la somme annuelle des heures de travail . . . . .</b> 40
TABLEAU 25	<b>Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau en matière de conditions de travail . . . . .</b> 41
TABLEAU 26	<b>Influence relative de certains facteurs sur la variation du revenu d'emploi . . . . .</b> 43
TABLEAU 27	<b>Vacances et avantages sociaux liés à l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau . . . . .</b> 45
TABLEAU 28	<b>Satisfactions associées à l'emploi d'entraîneur . . . . .</b> 45
TABLEAU 29	<b>Insatisfactions associées à l'emploi d'entraîneur . . . . .</b> 46
TABLEAU 30	<b>Reconnaissance sociale témoignée aux entraîneurs d'athlètes de haut niveau au cours des quatre dernières années . . . . .</b> 47
TABLEAU 31	<b>Perception de l'amélioration de la situation d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au cours des cinq dernières années . . . . .</b> 49
TABLEAU 32	<b>Perception de l'amélioration de divers aspects des conditions de travail. . . . .</b> 49

# Liste des figures

	<i>Page</i>
FIGURE 1 <b>Comparaison du pourcentage des types de situation d'emploi en 1986-1987 et 2003-2004.</b> . . . . .	15
FIGURE 2 <b>Formation scolaire des entraîneurs.</b> . . . . .	23
FIGURE 3 <b>Mode d'obtention de l'emploi des entraîneurs</b> . . . . .	28
FIGURE 4 <b>Signature d'un contrat lors de l'embauche pour le poste d'entraîneur</b> . . . . .	30
FIGURE 5 <b>Somme annuelle des heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.</b> . . . . .	32
FIGURE 6 <b>Revenu annuel d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau</b> . . . . .	37
FIGURE 7 <b>Salaire horaire estimé des entraîneurs d'athlètes de haut niveau</b> . . . . .	39
FIGURE 8 <b>Perception de l'amélioration de la situation d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau</b> . . . . .	48



## 1. LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

---

Cette étude a été commandée par la Direction du sport et de l'activité physique (gouvernement du Québec). Conformément au mandat qui nous a été confié, l'objectif était de dresser un portrait de la situation de l'emploi des entraîneurs qui encadrent des athlètes de haut niveau, et de vérifier dans quelle mesure leur situation s'est améliorée depuis 1986-1987, période où fut réalisée la première étude sur la question au Québec (Laberge et Turmine, 1988).

Dans ce rapport, l'expression « entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau » renvoie aux entraîneurs qui, depuis l'an 2000, encadrent ou ont encadré au moins un athlète ayant participé à des compétitions internationales tels des championnats mondiaux, des grands jeux internationaux ou les Jeux olympiques. Aux fins de la recherche, et en vue d'être en mesure d'évaluer les transformations de l'emploi par rapport à 1986-1987, la notion de situation de l'emploi a été définie à l'aide d'éléments mesurables qui avaient été identifiés lors de la première étude. Il s'agit :

- 1) des **caractéristiques des travailleurs** (en l'occurrence les entraîneurs), soit leur profil sociodémographique, leurs formations scolaire et professionnelle et leur expérience sportive (en tant qu'athlète et à titre d'entraîneur) ;
- 2) des **caractéristiques de l'emploi** (entraîneur sportif), soit leur accès à l'emploi, les tâches associées à leur emploi, les critères d'évaluation, leur revenu d'emploi et les avantages sociaux.

Le rapport comporte deux grandes parties divisées en sous-sections traitant des paramètres ci-dessus mentionnés. En conclusion nous présentons une synthèse des résultats qui met en lumière les changements ressortant de la comparaison avec les résultats de l'étude de 1986-1987.

Notre étude a évidemment des limites. D'une part, les données ont été obtenues uniquement au moyen d'un questionnaire autoadministré acheminé aux entraîneurs répondant aux critères de la population ciblée. Certains aspects de la situation de l'emploi n'ont pu ainsi être retenus car ils auraient nécessité le recours à d'autres sources, tels les employeurs, les fédérations sportives ou des archives administratives non accessibles ou confidentielles. D'autre part, les résultats et les interprétations avancées ne sont valables que pour les entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau. Bien que nous ne disposions pas de données concernant les entraîneurs agissant à des niveaux de performance moins élevés, nous supposons que leur portrait serait fort différent. Enfin, les faits étudiés reflètent la réalité du Québec et il est certain que des différences apparaîtraient si la même enquête était menée auprès des entraîneurs des autres provinces et territoires canadiens. En effet, les programmes de développement du sport relèvent des provinces et leurs différences organisationnelles ne sont plus à démontrer.

## 2. LA MÉTHODOLOGIE

### 2.1 LA POPULATION CIBLE

La population cible est constituée des entraîneurs ayant supervisé des athlètes de haut niveau, et ce, de façon continue ou non depuis l'année 2000. Concrètement cela signifie que l'étude visait tous les entraîneurs qui, depuis 2000, ont eu l'occasion d'entraîner des athlètes ayant participé à un ou plusieurs grands événements sportifs internationaux, tels les Jeux olympiques, les Jeux panaméricains, les Jeux du Commonwealth ou des championnats mondiaux. Aucun échantillonnage n'a été effectué. L'objectif était de joindre la totalité de la population cible. Cette dernière est relativement restreinte car l'élite sportive est, par définition, peu nombreuse. Les sports visés sont ceux qui sont placés en priorité par la Direction du sport et de l'activité physique en vertu des règles du Programme de soutien au développement de l'excellence sportive. Des entraîneurs répondant aux critères de la population cible ont été repérés dans 35 de ces sports. Les trois sources suivantes ont rendu possible l'identification des sujets composant la population cible, soit :

1. les entraîneurs ayant participé à l'étude de 1986-1987 ;
2. les dirigeants des fédérations sportives québécoises ;
3. les entraîneurs interviewés : le questionnaire comportait une question demandant de nommer les autres entraîneurs d'athlètes de haut niveau actuellement actifs dans leur sport ; ceci visait un effet « boule de neige » dans le repérage des sujets ; grâce à cette question, plusieurs entraîneurs qui n'avaient pas été repérés avec les deux sources précédentes ont pu être contactés.

Un total de 182 entraîneurs ont été recensés comme faisant vraisemblablement partie de la population cible. De ce nombre, deux ont refusé de répondre et 16 n'ont pu être joints même si la collecte des données s'est échelonnée sur plus de 12 mois. On ne sait pas si ces derniers correspondent à notre définition d'entraîneur d'athlètes de haut niveau, mais on peut estimer que les 164 entraîneurs interviewés constituent près de la

totalité de la population visée au moment de l'enquête. Le tableau 1 présente la répartition des répondants dans les différents sports.

Notons que 27 des 35 sports ciblés par l'étude sont les mêmes qu'en 1986-1987, ce qui autorise la comparaison. Les sports qui se sont ajoutés à la liste de 2003-2004 sont : le canoë-kayak, le football, le hockey sur glace, le ski acrobatique, le soccer, le surf des neiges, le taekwondo et le triathlon (ce qui témoigne, d'une certaine manière, de leur progression sur la scène internationale). Par ailleurs, la marche olympique et les sports équestres ne sont plus présents dans le sondage de 2003-2004.

### 2.2 LA COLLECTE DES DONNÉES

Le questionnaire était composé de 42 questions (voir annexes : versions française et anglaise) qui portaient sur les paramètres retenus pour tracer le portrait de la situation de l'emploi. La presque totalité des questions étaient fermées, c'est-à-dire qu'elles proposaient un choix de réponses. Trois interviewers ont participé à la collecte des données. Tous ont reçu une formation en vue d'être en mesure de clarifier toute ambiguïté quant à l'information recherchée. Les interviewers contactaient d'abord les entraîneurs par téléphone afin : 1) de vérifier s'ils correspondaient aux critères de la population cible, 2) de leur expliquer les objectifs du sondage et 3) de les assurer de la confidentialité des renseignements donnés (les noms ont été effacés et les résultats du sondage sont présentés de façon globale et non nominative). Conformément aux règles d'éthique, les répondants pouvaient mettre fin à l'entrevue à n'importe quel moment s'ils le désiraient<sup>1</sup>. Ils avaient également le choix de répondre par téléphone ou par voie électronique (courriel ou télécopieur) : 63 questionnaires (38 %) ont été remplis par téléphone et 101 (62 %) ont été retournés par courriel ou par

1. Ceci ne s'est pas produit. Cependant, dans le cas des retours de questionnaire par courriel, un petit nombre d'entraîneurs n'ont pas répondu à certaines questions.

TABLEAU 1

**Répartition des répondants selon le sport**

Sport	Effectif	Sport	Effectif
Athlétisme	10	Patinage artistique	6
Aviron	1	Patinage de vitesse	6
Badminton	3	Plongeon	6
Basketball	5	Ski acrobatique	3
Biathlon	2	Ski alpin	3
Boxe	12	Ski de fond	5
Canoë-kayak	4	Soccer	2
Cyclisme*	6	Surf des neiges	2
Escrime	4	Taekwondo	5
Football	5	Tennis	5
Gymnastique artistique	7	Tennis de table	5
Haltérophilie	4	Tir	2
Handball	9	Tir à l'arc	3
Hockey sur glace	2	Triathlon	3
Judo	6	Voile	1
Lutte olympique	1	Volleyball	11
Nage synchronisée	6	Water-polo	2
Natation	7		
		<b>Total (35 sports)</b>	<b>164</b>

\* Dans le présent rapport, on entend par cyclisme tous les sports cyclistes. Ainsi, certains répondants étaient spécialisés en cyclisme sur route et sur piste et d'autres en vélo de montagne.

télécopieur. Aucun élément ne nous porte à croire que le fait d'avoir employé deux modes de collecte des données ait introduit un biais affectant les résultats.

Les données recueillies ont été codées et informatisées en vue d'être traitées au moyen du progiciel *Statistical Package for Social Sciences (SPSSX, version 12)*. Des

fréquences, des mesures de dispersion, ainsi que des tests du Chi carré et des analyses de variance et de classification multiple constituent l'essentiel des traitements statistiques sur lesquels le présent rapport est basé.

### 3. LES RÉSULTATS

#### 3.1 LES QUATRE TYPES DE SITUATION D'EMPLOI

L'étude de 1986-1987 avait montré la pertinence de distinguer quatre types de situation d'emploi. Ces quatre types résultent de la combinaison de trois éléments apparus comme distinctifs de la situation d'emploi des entraîneurs. Ces éléments sont :

- 1) le *statut de l'emploi* : temps plein ou temps partiel,
- 2) le *nombre d'emplois détenus*,
- 3) et s'il y a plus d'un emploi, le fait qu'ils soient dans le domaine sportif (*homogénéité des secteurs*) ou à l'extérieur du domaine sportif (*diversité des secteurs*).

Avant de présenter les quatre types, voyons les résultats globaux pour chacun de ces trois paramètres.

**Résultats globaux pour le statut d'emploi** – Si l'on prend « 2000 heures travaillées par année » comme point de référence d'un emploi à temps plein, les données actuelles indiquent que 51,5 % des entraîneurs d'athlètes de haut niveau occupent un emploi à temps plein, ce qui représente une légère augmentation par rapport au 46,3 % de l'étude de 1986-1987, laissant suggérer qu'il y a davantage d'entraîneurs occupant un poste à temps plein. Ce pourcentage demeure tout de même nettement inférieur au 82,4 % que représente la part du travail à temps plein pour l'ensemble de la population active au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2004).

**Résultats globaux pour le nombre d'emplois détenus et la diversité des secteurs** – Près de la moitié des entraîneurs (45,1 %) cumulent deux emplois ou plus, ce qui représente une baisse appréciable par rapport aux 66 % de l'étude de 1986-1987. Par ailleurs, la moitié d'entre eux ont au moins un deuxième emploi dans un secteur d'activité autre que le sport (voir tableau 2).

La combinaison de ces trois éléments (statut temps plein ou partiel, nombre d'emplois et secteur) a permis la construction d'une typologie composée de quatre types de situation d'emploi qui semblent caractériser le marché du travail des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau. Cette typologie, élaborée lors de l'étude de 1986-1987, est reprise pour l'analyse des données du sondage de 2003-2004 car elle demeure pertinente, en plus de permettre la comparaison des données et de jauger les changements. Voici la définition des quatre types de situation d'emploi et la place qu'ils occupent chez les entraîneurs québécois.

TABLEAU 2  
**Répartition du cumul de deux emplois ou plus chez les entraîneurs d'athlètes de haut niveau**

	+ Autre emploi à temps plein dans le domaine du sport	8 %
Occupe au moins un autre emploi en plus de celui d'entraîneur d'athlètes de haut niveau	+ Autre(s) emploi(s) à temps partiel dans le domaine du sport	13 %
	+ Autre emploi (temps plein ou temps partiel) non lié au sport	24 %

- Le **type 1** renvoie aux entraîneurs n'ayant qu'*un seul emploi*, celui d'entraîneur sportif. Il y en a 90, soit 54,9 % des répondants que nous appellerons les « entraîneurs à emploi unique » ou « entraîneurs du type 1 ».
- Le **type 2** renvoie aux entraîneurs exerçant *un autre emploi à temps plein*, lequel est en lien direct avec le domaine sportif. Treize répondants (7,9 %) font partie de ce groupe. Parmi ceux-ci, onze ont un poste d'éducateur physique dans un établissement scolaire, un fait de l'encadrement sportif récréatif en milieu communautaire et le dernier est directeur technique d'une fédération sportive. Nous les appellerons les « entraîneurs

ayant un autre emploi dans le domaine sportif » (étant sous-entendu qu'il s'agit d'un emploi à temps plein), ou « entraîneurs du type 2 ».

- Le **type 3** renvoie aux entraîneurs ayant *au moins un autre emploi à temps partiel dans le domaine de l'activité physique ou du sport*. Il y en a 22, soit 13,4 % des répondants. Comme pour les entraîneurs du type 2, ce sont des éducateurs physiques, des entraîneurs du milieu récréatif, des conseillers ou des administrateurs sportifs ou, encore, des directeurs techniques de fédération sportive. Nous les appellerons les « entraîneurs ayant au moins un autre emploi dans le domaine sportif » (étant sous-entendu qu'il s'agit d'emplois à temps partiel), ou « entraîneurs du type 3 ».
- Le **type 4** renvoie aux entraîneurs *dont l'emploi principal (à temps plein dans la majorité des cas) n'est pas lié au domaine de l'activité physique et du sport*. Les 39 entraîneurs qui sont dans cette situation représentent 23,8 % des répondants. Dix-huit d'entre eux sont des professionnels, douze sont des cols blancs et neuf des ouvriers. Nous les appellerons les « entraîneurs ayant un autre emploi à l'extérieur du domaine sportif », ou « entraîneurs du type 4 ».

La comparaison des résultats des deux études permet de constater une nette augmentation du pourcentage de ceux qui occupent un seul poste : un entraîneur sur deux (55 %) se consacre maintenant pleinement à ses fonctions d'entraîneur, alors que ce n'était le cas que pour un entraîneur sur trois (34 %) en 1986-1987 (voir figure 1). Cette augmentation n'est peut-être pas étrangère à la baisse du pourcentage d'entraîneurs occupant un autre emploi à temps plein dans le domaine du sport (type 2), lequel est passé de 22 % à 8 %. Ceci suggère que le type 2 serait devenu une situation d'emploi plus marginale, ou tendant peut-être à disparaître de ce marché de travail. Par ailleurs, on ne note pas de changement significatif dans le cas des entraîneurs qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel en sport (type 3 : 13 % contre 19 % en 1986-1987) ainsi que dans le cas des entraîneurs qui occupent un emploi principal à l'extérieur du domaine sportif (type 4 : 25 % contre 24 % en 1986-1987). Nous verrons plus loin leurs traits sociodémographiques distinctifs et ce que ces différences suggèrent quant à la dynamique de transformation de l'emploi des entraîneurs.

FIGURE 1  
**Comparaison du pourcentage des types de situation d'emploi en 1986-1987 et 2003-2004**

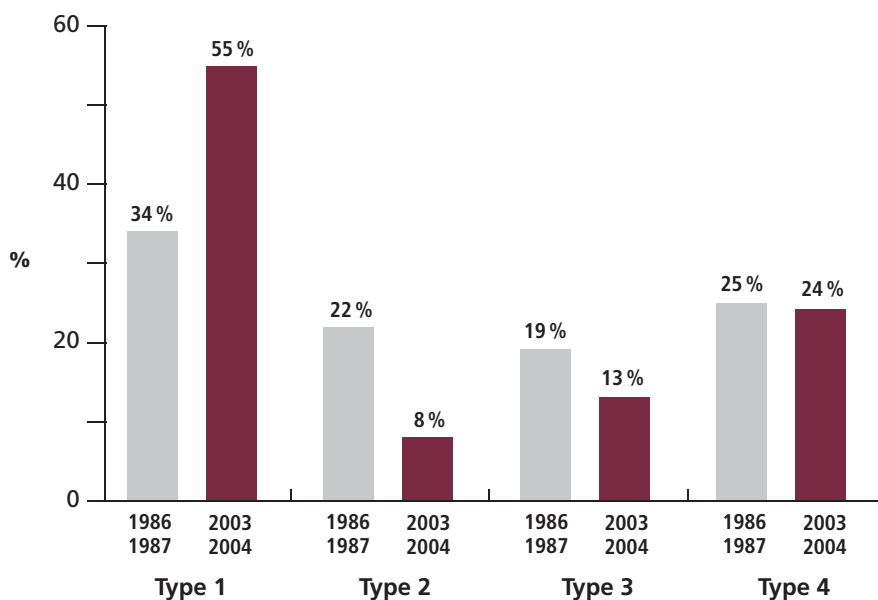




TABLEAU 3

**Répartition des répondants selon le sport et le type de situation d'emploi**

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Ensemble
Athlétisme	4	1	1	4	10
Aviron	1	—	—	—	1
Badminton	2	—	—	1	3
Basketball	1	—	1	3	5
Biathlon	2	—	—	—	2
Boxe	3	—	—	9	12
Canoë-kayak	2	—	—	2	4
Cyclisme	5	—	1	—	6
Escrime	1	2	1	—	4
Football	2	—	—	3	5
Gymnastique artistique	1	1	3	2	7
Haltérophilie	4	—	—	—	4
Handball	1	3	2	3	9
Hockey sur glace	2	—	—	—	2
Judo	3	—	2	1	6
Lutte olympique	—	1	—	—	1
Nage synchronisée	5	—	1	—	6
Natation	7	—	—	—	7
Patinage artistique	5	—	—	1	6
Patinage de vitesse	5	—	—	1	6
Plongeon	5	—	1	—	6
Ski acrobatique	2	—	—	1	3
Ski alpin	3	—	—	—	3
Ski de fond	4	—	—	1	5
Soccer	2	—	—	—	2
Surf des neiges	—	—	1	1	2
Taekwondo	2	—	1	2	5
Tennis	3	—	2	—	5
Tennis de table	5	—	—	—	5
Tir	—	—	—	2	2
Tir à l'arc	3	—	—	—	3
Triathlon	—	1	2	—	3
Voile	1	—	—	—	1
Volleyball	2	4	3	2	11
Water-polo	2	—	—	—	2
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>164</b>

Bien qu'il n'y ait pas suffisamment d'entraîneurs chevronnés dans chacun des sports touchés par l'étude pour faire ressortir une relation entre le sport et le type de situation d'emploi, nous présentons au tableau 3 la répartition des répondants selon le sport et le type de situation d'emploi.

Le caractère fondamental de cette typologie nous amène à faire l'hypothèse que les profils social et sportif des entraîneurs ainsi que leurs conditions de travail sont significativement liés au type de situation d'emploi. Afin de vérifier cette hypothèse, les résultats de l'enquête seront systématiquement ventilés en fonction des quatre types.

Ces résultats globaux relatifs aux divers types de situation d'emploi soulèvent évidemment plusieurs questions : Pourquoi y a-t-il un si grand nombre d'entraîneurs cumulant deux ou plusieurs emplois? La faible rémunération des entraîneurs est-elle en cause? Comment expliquer que des personnes ayant un emploi à temps plein extérieur au domaine sportif consacrent en plus une partie de leur vie à entraîner? S'agit-il davantage pour ces derniers d'un loisir leur permettant de se dépasser ou de s'épanouir? Est-ce que les quatre types de situation d'emploi correspondent à des personnes ayant des profils social et sportif particuliers? Présentent-ils des différences dans les conditions de travail? Ce sont là quelques-unes des questions qui seront abordées dans les pages qui suivent.

### 3.2 LE PROFIL DES ENTRAÎNEURS QUÉBÉCOIS D'ATHLÈTES DE HAUT NIVEAU

Nous présentons ici les résultats ayant trait au profil sociodémographique, à la formation scolaire et professionnelle (Programme national de certification des entraîneurs, aussi nommé PNCE), ainsi qu'à l'expérience en tant qu'athlète et à titre d'entraîneur.

### 3.2.1 Les caractéristiques sociodémographiques

#### Le lieu de naissance

Comme on peut le constater dans le tableau 4a, plus de huit entraîneurs sur dix sont nés au Québec. Les entraîneurs nés hors Québec, quant à eux, proviennent moins des autres provinces canadiennes (3,1 %) que de l'étranger (14,6 %). Il est intéressant de noter que le pourcentage d'entraîneurs nés à l'étranger est légèrement moins élevé en 2003-2004 (14,6 %) qu'en 1986-1987 (20,3 %). Le phénomène de mondialisation ne semble pas donc pas véritablement se manifester chez les entraîneurs. Ceci est étonnant compte tenu de l'ouverture, il y a quelques années, des frontières des pays communistes d'Europe de l'Est et de l'expertise de ces pays en matière d'entraînement sportif. Pour ce qui est du pays d'origine, il était prévisible de compter un plus grand nombre d'entraîneurs venant de pays francophones.

TABLEAU 4a  
Lieu de naissance des entraîneurs

Pays	Fréquence	
Québec	135 (82,3 %)	NÉS AU CANADA : <b>85,4 %</b>
Autres provinces canadiennes	5 (3,1 %)	
France et Belgique	9	NÉS À L'ÉTRANGER : <b>14,6 %</b>
Afrique du Nord	3	
Asie	2	
Europe de l'Est	2	
Autres	8	
<b>Total</b>	<b>164</b>	

TABLEAU 4b

**Lieu de naissance des entraîneurs selon le type de situation d'emploi\***

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 164)
Nés au Canada	84,4 %	76,9 %	81,8 %	92,3 %	85,4 %
Nés à l'étranger	15,6 %	23,1 %	18,2 %	7,7 %	14,6 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

Le fait d'être né au Canada ou à l'étranger ne semble pas constituer une caractéristique qui distingue les quatre types de situation d'emploi (voir tableau 4b). À peine note-t-on une légère sous-représentation d'entraîneurs du type 4 (ayant un autre emploi à l'extérieur du domaine sportif) nés à l'extérieur du pays. Toutefois, cette différence est négligeable et n'autorise aucune interprétation.

**Le sexe**

Les femmes ne représentent que 21,3 % des entraîneurs supervisant des athlètes de haut niveau (voir tableau 5a). Ce pourcentage, bien que très peu élevé, a doublé depuis 1986-1987 alors qu'il était de 11 %. Cette augmentation demeure toutefois timide en raison du petit nombre que cela représente. La représentation féminine dans les postes d'entraîneur peut se comparer à celle que l'on observe chez les travailleurs de l'industrie de la transformation (21,6 %) ou chez les travailleurs en science, génie et mathématiques<sup>2</sup>.

La sous-représentation des femmes au poste d'entraîneur a également été constatée dans d'autres études canadiennes et américaines (Acosta et Carpenter, 2000 ; Cullen, Hall et Slack, 1990 ; Laberge, 1992). L'étude de Acosta et Carpenter (2000) a mis en évidence divers facteurs pouvant expliquer la sous-représentation des femmes, notamment : le manque de modèle pour les jeunes filles et les femmes, les réseaux informels masculins qui favoriseraient les hommes, le contrôle du sport par des hommes, les contraintes de temps dues aux responsabilités familiales, les stéréotypes et les idées préconçues sur les femmes dans le rôle d'entraîneur, la réticence des employeurs à prendre le risque d'embaucher une femme au poste d'entraîneur et l'absence d'une planification de carrière adéquate de la part des femmes. En plus du petit nombre de femmes accédant au poste d'entraîneur, s'ajoute le fait qu'elles demeurent en poste peu longtemps (Hart, Hasbrook et Mathes, 1986 ; Marshall, 2001). L'étude de Marshall (2001) a mis en lumière diverses causes de l'attrition précoce, soit l'épuisement professionnel,

TABLEAU 5a

**Répartition des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau selon le type de situation d'emploi\***

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 164)
Femmes (n = 35)	20,0 %	15,4 %	18,2 %	28,2 %	21,3 %
Hommes (n = 129)	80,0 %	84,6 %	81,8 %	71,8 %	78,7 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

2. Cazé, Anne (2000). *La réussite professionnelle des filles*.  
<http://www.lafac.qc.ca/fr/lafac/socio.html>

l'absence de motivation financière, le manque d'expérience, les conflits familiaux et ceux avec les collègues masculins ainsi que les attentes élevées en termes de réussite. Dans une étude récente auprès d'athlètes et d'entraîneurs féminins du Québec, Demers (2004) a également montré que la « socialisation différentielle » des filles permet à peu d'entre elles d'acquérir le leadership nécessaire au travail d'entraîneur et que plusieurs ne se sentent pas assez compétentes pour accomplir les fonctions d'entraîneur, bien qu'elles aient un profil de carrière tout à fait comparable à celui de leurs confrères.

Afin de vérifier s'il existe une forme de discrimination entre les entraîneurs féminins et masculins, nous avons comparé les femmes et les hommes au regard des principaux paramètres de l'étude. Les tableaux 5b et 5c présentent une comparaison de certaines caractéristiques

du profil sociodémographique et sportif. Nous verrons, dans la seconde partie du rapport, la comparaison en matière de conditions de travail (voir tableau 25).

Pour ce qui est des caractéristiques sociales, aucune différence statistiquement significative n'est apparue (voir tableau 5b). Le petit nombre de femmes rend cependant les tests statistiques un peu moins robustes. On ne peut que noter la proportion légèrement plus élevée de femmes n'ayant pas d'enfant (six sur dix contre quatre sur dix pour les hommes) et celle un peu plus élevée de femmes envisageant prendre leur retraite avant l'âge de 45 ans. Ceci va dans le sens des difficultés liées à la conciliation travail-famille dans un contexte où le partage des tâches domestiques n'est pas encore égalitaire entre les conjoints.

TABLEAU 5b

**Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau relativement à certaines caractéristiques sociales**

	Femmes (n = 35)	Hommes (n = 128)
État matrimonial*		
Vivant avec conjoint	65,7 %	69,0 %
Vivant seul	28,6 %	28,7 %
Vivant avec parents	0,0 %	1,6 %
Autres	5,7 %	0,8 %
Enfants*		
Aucun	62,9 %	42,6 %
Un	8,6 %	19,4 %
Deux et plus	28,6 %	38,0 %
Âge*		
29 ans et moins	14,3 %	11,0 %
30 à 34 ans	17,1 %	22,0 %
35 à 39 ans	20,0 %	20,5 %
40 ans et plus	48,6 %	46,5 %
Âge envisagé pour la « retraite » d'entraîneur*		
Avant 45 ans	17,1 %	6,3 %
Entre 45 et 65 ans	8,6 %	15,7 %
Après 65 ans	0,0 %	3,1 %
Dépend des Jeux olympiques	0,0 %	8,7 %
Pas de retraite	14,3 %	15,7 %
Ne sait pas	60,0 %	50,4 %

\* Différence non significative entre les femmes et les hommes.

TABLEAU 5c

### Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau en matière de formation et d'expérience

	Femmes (n = 35)	Hommes (n = 128)
Formation scolaire*		
Diplôme d'études secondaires	11,4 %	14,8 %
Diplôme d'études collégiales ou certificat post-secondaire	20,0 %	21,9 %
Bac. (pas en éduc. physique ou kinésiologie)	22,9 %	21,9 %
M.Sc. ou Ph.D. (pas en éduc. physique ou kinésiologie)	2,9 %	3,9 %
Bac. (en éduc. physique ou kinésiologie)	40,0 %	28,9 %
M.Sc. ou Ph.D. (en éduc. physique ou kinésiologie)	2,9 %	8,6 %
Certification du PNCE*		
Niveau 1	0,0 %	2,3 %
Niveau 2	2,9 %	4,7 %
Niveau 3	25,7 %	35,2 %
Niveau 4	71,4 %	53,1 %
Niveau 5	0,0 %	4,7 %
Expérience en tant qu'athlète au niveau international*	40,0 %	39,0 %
Années d'expérience d'entraîneur au niveau international*		
Moyenne	9,7 ans	9,7 ans
Écart-type	7,8 ans	8,1 ans

\* Différence non significative entre les femmes et les hommes.

Au chapitre de la formation et de l'expérience (voir tableau 5c), à nouveau, aucune différence statistiquement significative n'est ressortie. Ces résultats suggèrent que les femmes sont autant qualifiées que leurs collègues masculins pour accomplir les tâches d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.

#### L'âge

L'âge moyen des entraîneurs québécois est de près de 40 ans avec un écart-type relativement petit de 9,5 ans (voir tableau 6). Une bonne partie (quatre sur dix) se concentre dans la catégorie 35-44 ans, ce qui indique une nette surreprésentation de ce groupe d'âge par rapport à la population active du Québec (28,6 %). Le groupe des 25-44 ans est également plus important que dans la population active québécoise (un tiers contre un cinquième respectivement). Les entraîneurs sont donc des travailleurs plus jeunes que la population active du Québec. Par ailleurs, les données de 2003-2004 indiquent que l'âge moyen est de quatre ans plus élevé que lors de l'étude de 1986-1987. Ceci s'explique en partie par le fait que,

contrairement à la situation actuelle, il y avait alors des entraîneurs sous la barre des 25 ans et il n'y avait pas d'entraîneurs dans la catégorie 65 ans. Il est également possible que le recrutement se fasse maintenant auprès d'entraîneurs ayant un peu plus d'expérience ou que la carrière dure plus longtemps. Notons que les entraîneurs à temps plein (type 1) et ceux ayant un autre emploi à l'extérieur du domaine sportif (type 4) sont légèrement plus âgés que les autres, soit 40 ans en moyenne par rapport à 37 ans pour les entraîneurs des types 2 et 3.

Qu'est-ce qui peut expliquer la surreprésentation des jeunes adultes chez les entraîneurs? En d'autres termes, pourquoi leur distribution est-elle différente de celle de la population active du Québec? L'âge envisagé pour la cessation du travail d'entraîneur peut apporter une réponse partielle à cette question. En effet, près du quart des entraîneurs envisagent de quitter cette occupation avant l'âge de 65 ans (voir tableau 7). L'âge envisagé de la retraite est toutefois nettement plus tardif en 2003-2004 qu'en 1986-1987, alors que plus du tiers des entraîneurs prévoyaient

TABLEAU 6

**Répartition des entraîneurs selon l'âge\***

	Type 1 (n = 88)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 162)	Pop. active du Québec** (n = 3 742 485)
15-25 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	15,5 %
25-34 ans	36,4 %	38,5 %	40,9 %	17,9 %	32,7 %	20,9 %
35-44 ans	36,4 %	53,8 %	40,9 %	48,7 %	41,4 %	28,6 %
45-54 ans	17,0 %	0,0 %	18,2 %	30,8 %	19,1 %	24,1 %
55-64 ans	5,7 %	7,7 %	0,0 %	2,6 %	4,3 %	9,5 %
65 ans et +	4,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,5 %	1,4 %
Moyenne	40,1 ans	37,1 ans	37,7 ans	40,9 ans	39,8 ans	
Écart-type	10,6 ans	8,1 ans	8,3 ans	7,4 ans	9,5 ans	

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

\*\* Source : Institut de la statistique du Québec, *La population active, Recensement 2001*.

prendre leur retraite avant 45 ans. Ce changement d'attitude suggère que leur occupation est peut-être plus « viable » maintenant qu'il y a 15 ans. Il est à noter cependant que plus de la moitié se disent incertains quant à leur avenir. Les commentaires additionnels des entraîneurs au regard de leur « retraite » suggèrent que les conditions de travail sont des facteurs importants dans l'arrêt prématuré de leur carrière, les remarques les plus récurrentes étant : « ce n'est pas assez payant », « les horaires de travail sont difficiles à vivre », « on n'a plus de temps pour soi ».

La surreprésentation des jeunes adultes dans la profession d'entraîneur ne constitue sûrement pas, en soi, un aspect préjudiciable, cette catégorie d'âge étant reconnue pour son dynamisme et son ambition. Cependant, l'apparente brièveté de la carrière peut avoir un effet négatif sur le recrutement : des candidats compétents, à la recherche d'un emploi stable et viable jusqu'à l'âge de la retraite, pourraient être moins enclins à s'engager dans cette carrière sachant qu'elle est brève et qu'entreprendre une nouvelle carrière après 40 ans n'est pas chose facile.

TABLEAU 7

**Âge envisagé pour la cessation du travail d'entraîneur\***

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 21)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 162)
Avant 45 ans	9,0 %	15,4 %	4,8 %	7,7 %	8,6 %
Entre 45 et 64 ans	14,6 %	30,8 %	23,8 %	2,6 %	14,2 %
À 65 ans	3,4 %	0,0 %	0,0 %	2,6 %	2,5 %
Dépend des Jeux olympiques	5,6 %	0,0 %	9,5 %	10,3 %	6,8 %
Pas de retraite	14,6 %	0,0 %	14,3 %	23,1 %	15,4 %
Ne sait pas	52,8 %	53,8 %	47,6 %	53,8 %	52,5 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

## L'état matrimonial

Le taux de gens mariés (ou vivant avec un conjoint) chez les entraîneurs est semblable (plus des deux tiers) à celui relevé dans la population active du Québec (voir tableau 8). Bien qu'il n'y ait pas de différence significative entre les quatre types de situation d'emploi, il y a un peu plus de célibataires chez les entraîneurs qui ont un autre emploi dans le domaine sportif (type 3) (46 %, contre 28 % pour l'ensemble). Deux facteurs peuvent contribuer à ce trait distinctif : d'une part, ils sont légèrement plus jeunes que la majorité des entraîneurs (voir section précédente); d'autre part, il est possible que le fait de cumuler plusieurs emplois en sport puisse limiter le temps disponible pour concilier travail et famille.

### 3.2.2 La formation

#### La formation scolaire

Considérés dans leur ensemble, les entraîneurs québécois ont un niveau de scolarité passablement élevé (voir figure 2) : près des deux tiers (64,5 %) ont complété des études universitaires, alors que ce n'est le cas que pour un Québécois sur six (17 %<sup>3</sup>). En outre, pour plus de la moitié d'entre eux (60 %), il s'agit d'études

spécialisées en éducation physique ou en kinésiologie<sup>4</sup>. Dans l'optique d'une reconnaissance professionnelle, cette proportion, bien que supérieure à la moyenne populationnelle, paraît relativement faible car le diplôme universitaire spécialisée constitue une condition de pratique occupationnelle pour plusieurs ordres professionnels. Nous verrons plus loin que la formation universitaire en éducation physique ou kinésiologie ne semble pas être requise pour être embauché à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.

Ce sont les entraîneurs ayant un autre emploi à temps plein dans le domaine du sport (type 2) qui sont les plus scolarisés car tous ont une formation universitaire et, chez près des deux tiers, il s'agit d'une formation en éducation physique ou en kinésiologie (voir tableau 9). Ceci s'explique par le fait qu'une majorité d'entre eux sont des enseignants en éducation physique et que le diplôme universitaire est exigé pour ce type de poste. À l'opposé, ce sont majoritairement les entraîneurs ayant un autre emploi à temps plein à l'extérieur du sport (type 4) qui ont une scolarité plus faible (un sur quatre a un diplôme d'études secondaires). Nous verrons plus loin que, pour ces derniers, le poste d'entraîneur correspond davantage à un loisir qui les passionne qu'à une profession. Enfin, la comparaison de ces résultats avec ceux de l'étude de 1986-1987 ne révèle aucune différence significative.

TABLEAU 8

#### État matrimonial des entraîneurs\*

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 164)	Pop. active du Québec** (n = 3 742 485)
Vivant avec conjoint	68,9 %	76,9 %	50,0 %	74,4 %	68,3 %	62,1 %
Vivant seul	27,8 %	23,1 %	45,5 %	23,1 %	28,7 %	28,5 %
Vivant chez leurs parents	2,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	NSP
Autres	1,1 %	0,0 %	4,5 %	2,6 %	1,8 %	9,3 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

\*\* Source : Institut de la statistique du Québec, *La population active, Recensement 2001*.

NSP : Ne s'applique pas.

3. Données de 2001, Source : [http://stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat\\_scolr/\(4\)gr\\_age\\_scol\\_qc.htm](http://stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr/(4)gr_age_scol_qc.htm)

4. Au cours des années 1990, plusieurs départements et facultés universitaires d'éducation physique ont modifié leur appellation pour « kinésiologie », à la fois pour rendre compte d'une nouvelle orientation axée sur la santé et pour s'inscrire dans le courant nord-américain qui privilégiait de plus en plus le terme « kinesiology » au détriment de « physical education ».

FIGURE 2

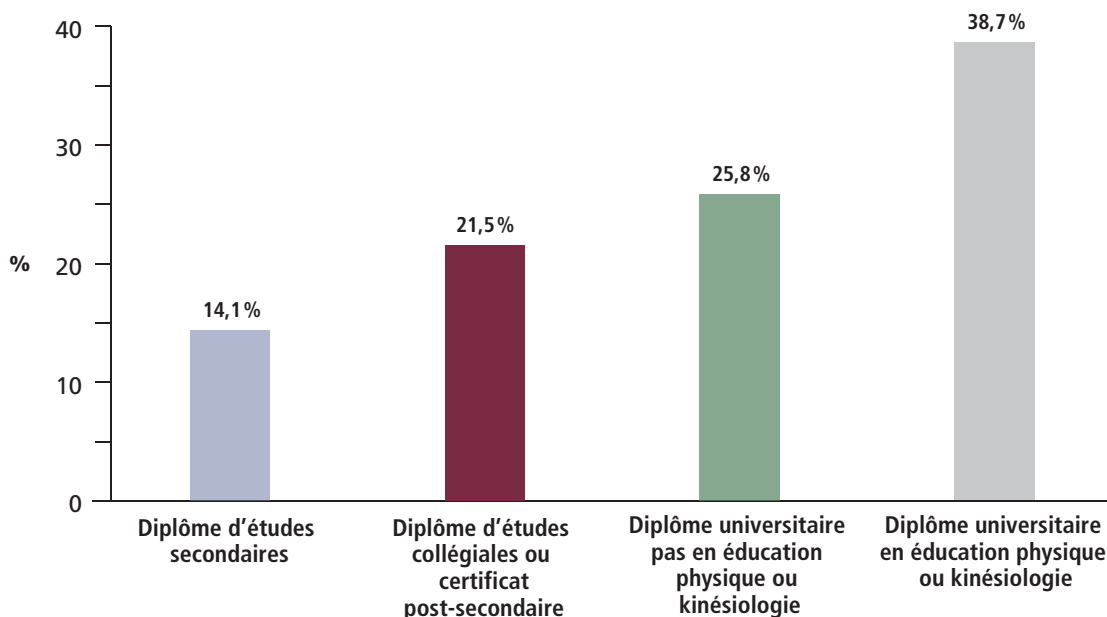
**Formation scolaire des entraîneurs**

TABLEAU 9

**Formation scolaire des entraîneurs\***

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 21)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
Diplôme d'études secondaires	14,4 %	0,0 %	0,0 %	25,6 %	14,1 %
Diplôme d'études collégiales ou certificat post-secondaire	22,2 %	0,0 %	19,0 %	28,2 %	21,5 %
Baccalauréat (pas en éduc. physique ou kinésiologie)	24,4 %	30,8 %	19,0 %	15,4 %	22,1 %
M.Sc. ou Ph.D. (pas en éduc. physique ou kinésiologie)	3,3 %	7,7 %	4,8 %	2,6 %	3,7 %
Baccalauréat (en éduc. physique ou kinésiologie)	27,8 %	53,8 %	47,6 %	23,1 %	31,3 %
M.Sc. ou Ph.D. (en éduc. physique ou kinésiologie)	7,8 %	7,7 %	9,5 %	5,1 %	7,4 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

**La formation professionnelle**

Le PNCE assure une formation professionnelle spécialisée aux personnes qui veulent superviser des sportifs. Le programme comporte cinq niveaux. Les niveaux 1 à 3 sont en principe destinés aux personnes qui travaillent avec des jeunes en développement, alors que les

niveaux 4 et 5 sont destinés aux entraîneurs qui supervisent des athlètes de haut niveau; toutefois ces certifications ne sont pas toujours exigées pour obtenir un poste (voir plus loin la section portant sur les critères d'embauche). Les résultats indiquent qu'une majorité (57 %) possèdent un certificat de niveau 4 du PNCE et un petit nombre (3,7 %) un certificat de



niveau 5 (voir tableau 10). On note à ce chapitre des différences statistiquement significatives entre les types de situation d'emploi. Les entraîneurs à emploi unique (type 1) sont les plus nombreux à posséder un certificat de niveau 4 (73 %). Ils représentent le portrait type de l'entraîneur professionnel. Les entraîneurs qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel dans le domaine du sport (type 3; 50 %) viennent au deuxième rang au plan de la formation professionnelle. Enfin, les entraîneurs des types 2 et 4 possèdent surtout un certificat de niveau 3. Ceci témoigne du fait que, d'une part, les entraîneurs du type 2 travaillent prioritairement en milieu scolaire (ils sont éducateurs physiques à temps plein), et, d'autre part, que les entraîneurs du type 4 font souvent, en outre, de l'encadrement sportif récréatif en milieu communautaire.

Les niveaux actuels de certification sont nettement plus élevés que lors de l'étude de 1986-1987, alors qu'à peine un entraîneur sur dix avait un certificat de niveau 4 (pour un bon nombre de fédérations sportives, le niveau 5 n'était pas encore offert). Ceci

suggère qu'il y a eu une amélioration appréciable dans la formation des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau.

### 3.2.3 L'expérience sportive

Les acquis issus de l'expérience constituent souvent un critère d'embauche ou un facteur de bonification dans la détermination des conditions de travail, en particulier la rémunération. Dans le cas des entraîneurs, l'expérience en tant qu'athlète ainsi que celle à titre d'entraîneur peuvent représenter des atouts. Les données à cet égard vont également contribuer à mieux cerner le profil des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau.

#### *L'expérience en tant qu'athlète*

Vu sous l'angle des débouchés, le poste d'entraîneur peut représenter une avenue intéressante pour les athlètes qui se retirent de la compétition sportive.

TABLEAU 10

#### Formation professionnelle (niveaux du PNCE) des entraîneurs\*

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
Niveau 1	1,1 %	7,7 %	0 %	2,6 %	1,8 %
Niveau 2	2,2 %	7,7 %	4,5 %	7,7 %	4,3 %
Niveau 3	19,1 %	46,2 %	40,9 %	56,4 %	33,1 %
Niveau 4	73,0 %	30,8 %	50,0 %	33,3 %	57,1 %
Niveau 5	4,5 %	7,7 %	4,5 %	0,0 %	3,7 %

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

TABLEAU 11

#### Expérience des entraîneurs en tant qu'athlète\*

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
Pas d'expérience de haut niveau	29,2 %	46,2 %	22,7 %	33,3 %	30,7 %
Expérience nationale seulement	25,9 %	15,3 %	36,4 %	41,1 %	30,0 %
Expérience internationale	44,9 %	38,5 %	40,9 %	25,6 %	39,3 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

Même si les données de la présente enquête ne permettent pas de vérifier cette migration occupationnelle (pour ce faire, il faudrait interviewer tous les athlètes retraités), on constate tout de même qu'une proportion substantielle d'entraîneurs possèdent une expérience au niveau international (voir tableau 11), soit près de quatre sur dix et même davantage chez les entraîneurs à emploi unique (type 1). La forte proportion observée chez ces derniers donne à penser que l'expérience en tant qu'athlète international peut représenter une valeur ajoutée sur le plan des compétences ou sur le plan du prestige. À l'opposé, les entraîneurs des types 2 et 4 sont proportionnellement plus nombreux à ne pas avoir compétitionné aux niveaux national et international. Ce résultat va dans le sens des paramètres distinctifs mentionnés précédemment : dans le premier cas, il s'agit majoritairement de professeurs d'éducation physique et, dans le second cas, de passionnés du sport qui mènent une autre carrière en parallèle. La comparaison avec l'étude de 1986-1987 ne fait pas ressortir de différences significatives à ce chapitre.

### L'expérience à titre d'entraîneur

L'expérience des entraîneurs québécois est de 18,2 ans en moyenne, tous niveaux confondus, avec un écart-type de 7,9 ans (voir tableau 12a). Il s'agit d'une augmentation de cinq ans par rapport à l'étude de 1986-1987. Un tel résultat est encourageant car il suggère que les entraîneurs occupent leur poste plus longtemps et que leur expertise peut être ainsi mise à profit sur une plus longue période. Si l'on tient compte de l'âge et du nombre d'années d'expérience (voir tableau 12b), l'esquisse d'un portrait type indiquerait que l'entraîneur de haut niveau amorcerait sa carrière au début de la vingtaine (entre 20 et 22 ans selon le type de situation d'emploi).

Bien qu'il n'y ait pas de différences significatives entre les types de situation d'emploi, on peut noter le profil particulier des entraîneurs du type 2. Les résultats montrent l'existence de deux groupes : un qui a de 10 à 14 ans d'expérience (plus du tiers) et un autre qui a 20 ans et plus d'expérience (près de la moitié). Cette

TABLEAU 12a  
**Années d'expérience à titre d'entraîneur\***

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
Moins de 10 ans	22,5 %	7,7 %	18,2 %	12,8 %	18,4 %
10 à 14 ans	16,9 %	38,5 %	22,7 %	15,4 %	19,0 %
15 à 19 ans	18,0 %	7,7 %	18,2 %	20,5 %	17,8 %
20 ans et plus	42,7 %	46,2 %	40,9 %	51,3 %	44,8 %
Moyenne	18,1 ans	17,3 ans	18,0 ans	18,7 ans	18,2 ans
Écart-type	8,6 ans	5,6 ans	7,8 ans	6,9 ans	7,9 ans
Médiane	17,0 ans	15,0 ans	18,0 ans	20,0 ans	18,0 ans

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

TABLEAU 12b  
**Âge moyen et années d'expérience à titre d'entraîneur**

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)
Âge moyen	40,1 ans	37,1 ans	37,7 ans	40,9 ans
Moyenne des années d'expérience	18,1 ans	17,3 ans	18,0 ans	18,7 ans

discontinuité (il y a peu de candidats dont l'expérience se situe entre 15 et 19 ans) peut poser des problèmes si les entraîneurs plus âgés quittent leur emploi d'entraîneur dans une même période de temps.

Il importe par ailleurs de tenir compte du fait que l'expertise acquise par l'expérience de travail varie en fonction du niveau de compétition des athlètes. On conviendra en effet que les programmes d'entraînement, les exigences techniques et le suivi des athlètes n'ont pas la même ampleur, ni la même complexité, pour un encadrement de nature récréative que pour des compétitions nationales et internationales. Nous avons donc jugé pertinent de prendre en compte les années d'expérience selon le contexte d'entraînement (voir tableau 13). Ceci a permis la mise en évidence de différences significatives entre les types de situation d'emploi. L'expérience des entraîneurs à emploi unique (type 1) est peu élevée en contexte récréatif (2,4 ans contre 4 à 5 ans pour les autres types de situation d'emploi), mais elle est plus importante au niveau international (11 ans contre 7 à 9 ans pour les autres types de situation d'emploi). Inversement, les entraîneurs des types 2 et 4 ont une expérience un peu plus longue en milieu récréatif.

La comparaison avec l'étude de 1986-1987 vient par ailleurs confirmer la croissance du nombre d'entraîneurs du type 1 sur le marché de l'emploi et la diminution du nombre d'entraîneurs du type 2. En effet, lors de la première étude, les entraîneurs du type 2 étaient

ceux qui avaient la plus longue expérience des compétitions internationales alors que ce sont maintenant les entraîneurs du type 1.

Cette section sur les caractéristiques sociodémographiques permet de tracer le profil dominant des entraîneurs ainsi que leurs traits distinctifs selon le type de situation d'emploi. Il ressort que les entraîneurs québécois qui encadrent des athlètes de haut niveau sont en majorité des hommes au début de la quarantaine, nés au Québec, vivant avec un conjoint et sans enfant; ils ont une formation universitaire, le plus souvent en éducation physique ou en kinésiologie, ainsi qu'un certificat de niveau 4 du PNCE; ils sont nombreux à avoir eu une expérience d'athlète au niveau international et ils ont en moyenne 18 ans d'expérience à titre d'entraîneur, dont 8 à 11 ans au niveau international.

En ce qui concerne les traits distinctifs, on note que les entraîneurs à emploi unique (type 1) sont un peu plus âgés (40,1 ans), qu'ils forment un groupe hétérogène sur le plan de la formation scolaire (près de la moitié ont un diplôme d'études collégiales ou secondaires et l'autre moitié une formation universitaire), mais qu'ils sont plus nombreux à détenir un certificat de niveau 4 du PNCE. Ils sont également plus nombreux à avoir une expérience d'athlète au niveau international et leur expérience à titre d'entraîneur au niveau international est plus longue que celle des autres entraîneurs.

TABLEAU 13

**Moyenne des années d'expérience à titre d'entraîneur selon le contexte**

	Type 1 (n = 89)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
<b>RÉCRÉATIF*</b>					
Moyenne	2,4 ans	4,9 ans	4,2 ans	5,0 ans	3,5 ans
Écart-type	3,3 ans	4,7 ans	3,7 ans	6,9 ans	4,7 ans
<b>NATIONAL**</b>					
Moyenne	4,7 ans	3,9 ans	4,3 ans	6,6 ans	5,0 ans
Écart-type	4,0 ans	3,5 ans	3,5 ans	5,6 ans	4,4 ans
<b>INTERNATIONAL**</b>					
Moyenne	11,0 ans	8,6 ans	9,5 ans	7,1 ans	9,7 ans
Écart-type	8,9 ans	8,8 ans	6,8 ans	5,5 ans	8,0 ans

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

\*\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

Les entraîneurs combinant leur emploi d'entraîneur à un emploi à temps plein dans le domaine du sport (type 2) sont en général plus jeunes; ils ont en majorité une formation universitaire en éducation physique; peu d'entre eux ont une expérience d'athlète et, comme les entraîneurs du type 4, leur expérience d'entraîneur en milieu récréatif est plus longue que celle des entraîneurs des types 1 et 3.

Les entraîneurs cumulant plusieurs emplois à temps partiel dans le domaine du sport (type 3) sont également parmi les plus jeunes et sont surtout des célibataires. Comme les entraîneurs du type 2, ils sont nombreux à posséder un diplôme universitaire en éducation physique mais, sur le plan de la certification professionnelle, ils ressemblent davantage aux entraîneurs du type 1 car la moitié d'entre eux ont un certificat de niveau 4; autre similitude avec ces derniers, une importante proportion a une expérience d'athlète de niveau international.

Enfin, les entraîneurs ayant un autre emploi à l'extérieur du domaine sportif (type 4) sont en général plus âgés et moins scolarisés; peu d'entre eux ont une expérience d'athlète de niveau international, mais ils ont généralement une plus longue expérience (la moitié ont 20 ans et plus d'expérience tous niveaux confondus) à titre d'entraîneur.

### 3.3 LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES ENTRAÎNEURS QUÉBÉCOIS D'ATHLÈTES DE HAUT NIVEAU

Cette partie du rapport présente les caractéristiques de l'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau qui ont répondu au sondage. Les principaux éléments examinés sont: l'accès à l'emploi, la description de l'emploi, les conditions de travail ainsi que les satisfactions et insatisfactions associées à l'emploi d'entraîneur. Comme dans la section précédente, les résultats seront ventilés en fonction des quatre types de situation d'emploi afin de vérifier leur éventuelle spécificité occupationnelle.

#### 3.3.1 L'accès à l'emploi

Trois facettes de l'accès à l'emploi étaient abordées dans le questionnaire, soit la façon dont l'entraîneur a obtenu son poste actuel, les qualifications qui ont servi de critères à l'embauche et l'existence d'un contrat de travail. Voyons les résultats ventilés selon les types de situation d'emploi.

##### ***Le mode d'obtention de l'emploi***

L'étude de 1986-1987 avait permis de constater que, contrairement à un type d'occupation institutionnalisé où l'embauche se fait par voie de concours public, il existe quatre différentes modalités d'accès à l'emploi dans le cas des entraîneurs d'athlètes de haut niveau:

- 1) l'entraîneur crée son propre emploi (comme dans le cas de la création d'un club sportif);
- 2) l'entraîneur offre ses services à un athlète, un club ou une organisation sportive;
- 3) le poste est offert personnellement à l'entraîneur par un employeur;
- 4) l'entraîneur a posé sa candidature à un concours public.

La modalité la plus fréquente d'accès à l'emploi, soit pour plus de quatre entraîneurs sur dix (voir figure 3) est celle où le poste (actuellement occupé) a été offert au répondant personnellement par l'employeur, la moins fréquente étant celle où l'entraîneur a offert ses services (un répondant sur dix). Ce résultat est similaire à celui de l'étude de 1986-1987, alors qu'un peu plus de la moitié des entraîneurs avaient obtenu leur emploi par sollicitation d'un employeur. Il faut reconnaître que cette modalité d'embauche accorde peu de place au mécanisme de concurrence et présume que les employeurs ont une très bonne connaissance du milieu. Comment expliquer que près de la moitié des entraîneurs d'athlètes de haut niveau se voient offrir le poste qu'ils occupent? Est-ce parce qu'il y a pénurie d'entraîneurs et que l'affichage du

FIGURE 3

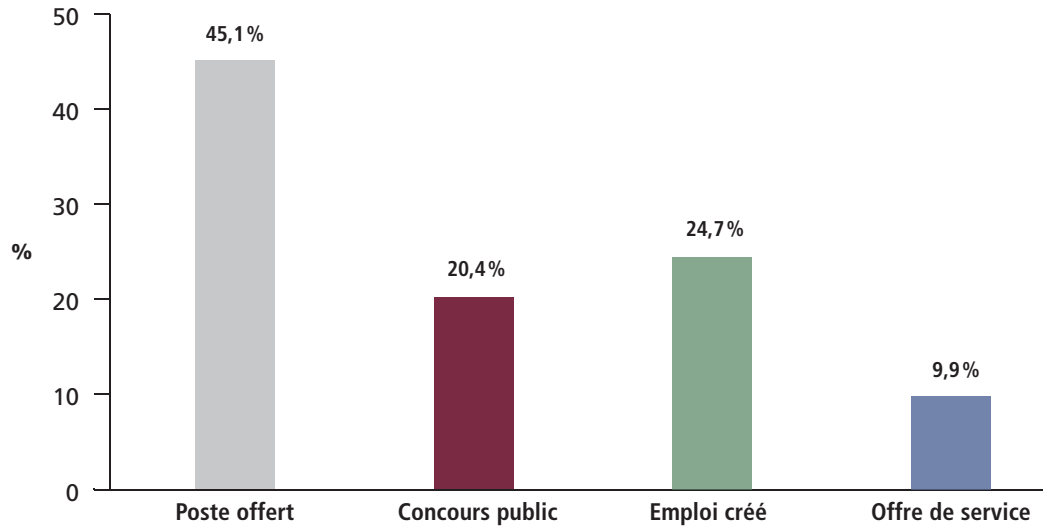
**Mode d'obtention de l'emploi des entraîneurs**

TABLEAU 14

**Mode d'obtention de l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 88)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 162)
Poste offert	45,5 %	30,8 %	54,5 %	43,6 %	45,1 %
Concours public	23,9 %	38,5 %	13,6 %	10,3 %	20,4 %
Emploi créé	18,2 %	30,8 %	31,8 %	33,3 %	24,7 %
Offre de service	12,5 %	0,0 %	0,0 %	12,8 %	9,9 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

poste s'avère inutile? Est-ce plutôt parce que les bons entraîneurs sont rares et que, dès qu'il s'en trouve un de disponible, il est immédiatement sollicité par un employeur? Est-ce que cette façon de procéder est une caractéristique de la culture organisationnelle du domaine sportif? Les données que nous possédons, ainsi que l'état actuel des connaissances sur le milieu, ne permettent pas de répondre à ces questions. Toutefois, nous sommes portés à croire que le nombre limité de candidats qualifiés dans chacun des sports pourrait expliquer en partie cet état de fait.

Bien qu'il n'y ait pas de différences significatives entre les types de situation d'emploi au chapitre du mode d'embauche (voir tableau 14), on note que les entraîneurs du type 1 (emploi unique) et du type 3

(emplois multiples à temps partiel dans le domaine du sport) se sont un peu plus souvent vu offrir leur poste (respectivement 45,5 % et 54,5 % contre 30,8 % et 43,6 % pour les entraîneurs des types 2 et 4). Ceci suppose qu'ils sont bien connus dans le milieu sportif. Par ailleurs, ce sont surtout les entraîneurs du type 2 qui ont décroché l'emploi par voie de concours; ce qui tient probablement au fait que ce sont majoritairement des employés d'un établissement scolaire.

**Les critères d'embauche**

En 1986-1987, nous avons procédé par question ouverte pour connaître les critères d'embauche. Une liste de neuf critères, mentionnés par les entraîneurs eux-mêmes et non issus d'une description officielle

TABLEAU 15

**Critères d'embauche pour le poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 71)	Type 2 (n = 9)	Type 3 (n = 15)	Type 4 (n = 24)	Ensemble** (n = 119)
Expérience d'entraîneur	77,5 %	100 %	80,0 %	83,3 %	80,7 %
Connaissance du sport et du milieu	81,7 %	77,8 %	73,3 %	83,3 %	80,7 %
Réputation	64,8 %	66,7 %	60,0 %	41,7 %	59,7 %
Personnalité	59,2 %	77,8 %	60,0 %	45,8 %	58,0 %
Disponibilité	49,3 %	44,4 %	40,0 %	66,7 %	51,3 %
Niveau de certification professionnelle	45,1 %	77,8 %	33,3 %	41,7 %	45,4 %
« Production d'athlètes »	45,1 %	44,4 %	26,7 %	37,5 %	41,2 %
Formation scolaire***	29,6 %	44,4 %	53,3 %	12,5 %	30,3 %
Performance en tant qu'athlète	29,6 %	22,2 %	33,3 %	29,2 %	29,4 %

\* On demandait aux entraîneurs de cocher tous les critères qui, selon eux, avaient permis leur embauche. Les pourcentages des divers critères ne sont donc pas cumulatifs.

\*\* Les 45 répondants qui ont créé leur emploi ont été soustraits de la population totale.

\*\*\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

de poste, avait été constituée. Le questionnaire de 2003-2004 a repris cette liste. Le tableau 15 présente, par ordre décroissant, la fréquence de réponses obtenues pour chacun des critères. L'expérience d'entraîneur et la connaissance du sport (un corollaire de l'expérience) viennent de loin en tête de liste pour huit entraîneurs sur dix. La primauté de l'expérience par rapport aux autres critères avait également été attestée lors de l'étude de 1986-1987. Ceci suggère que le travail d'entraîneur de haut niveau n'est pas perçu uniquement comme une science mais aussi comme un art qui s'acquiert avec la pratique. Les taux de mention relativement peu élevés du niveau de certification professionnelle et de la formation scolaire (respectivement en sixième position avec un répondant sur deux, et en huitième position avec un répondant sur trois) laissent croire que ces critères sont moins déterminants que dans le cas d'une occupation institutionnalisée.

Le fait que la disponibilité soit tout de même mentionnée par plus de un entraîneur sur deux vient conforter l'hypothèse mentionnée précédemment en ce qui a trait à l'accès à l'emploi: la demande semble être plus forte que l'offre. Cette situation se serait même accentuée depuis 1986-1987, alors que la disponibilité

n'était mentionnée que par 13 % des entraîneurs. Notons enfin que la performance en tant qu'athlète vient en dernière position, ce qui suggère que l'on ne fait pas véritablement de lien entre les compétences nécessaires pour entraîner et celles pour performer dans un sport.

Enfin, on n'observe pas d'écarts significatifs entre les types de situation d'emploi en matière de critères d'embauche, si ce n'est dans le cas de la formation scolaire qui est nettement moins importante pour les entraîneurs du type 4 (ceux ayant un emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif). En effet, ce critère n'est mentionné que par 13 % d'entre eux alors qu'il est souligné par 30, 44 et 53 % des entraîneurs des types 1, 2 et 3; ceci fait écho au profil sociodémographique des entraîneurs du type 4 chez qui un niveau de scolarisation moins élevé avait été observé.

**La signature d'un contrat lors de l'embauche**

L'existence d'un contrat liant employeur et employé s'avère un aspect crucial de l'emploi car il garantit, d'une certaine manière, le respect des conventions. Si l'entraîneur est à l'emploi d'un club municipal ou scolaire, il y a une forte probabilité qu'il soit soumis

aux conventions de l'institution et qu'il ait signé un contrat lors de l'embauche. En revanche, s'il travaille dans un club privé, on peut avancer l'hypothèse que l'existence d'un contrat dépendra, en bonne partie, de l'organisation ou de l'importance du club. Enfin, le contrat devient non avenu lorsque l'entraîneur travaille à titre bénévole, ce qui est le cas pour 20 des 164 répondants, comme nous le verrons plus loin.

Les résultats rapportés à la figure 4 indiquent qu'un entraîneur sur deux a signé un contrat de travail. Cependant, ceci varie de façon significative selon la situation d'emploi (voir tableau 16). Ainsi, les entraîneurs de type 1 (à emploi unique) sont nettement plus nombreux que les autres à avoir un contrat ; c'est le cas de six sur dix d'entre eux, contre moins de trois sur dix pour les entraîneurs du type 4. Ceci vient également

confirmer le statut plus officiel de ce type de situation d'emploi. Il faut reconnaître que l'existence d'un contrat représente pour ces entraîneurs une forme de protection relativement plus importante que pour les entraîneurs des types 2 et 4 qui ont un autre emploi à temps plein. Nous verrons, à la section sur le revenu d'emploi, que l'existence d'un contrat est également liée à un revenu d'emploi plus élevé.

Nous avons en outre demandé aux entraîneurs ayant un contrat si ce dernier comportait une description de tâches : 38 % d'entre eux ont répondu ne pas avoir obtenu de précisions quant à leurs tâches de travail, que ce soit de façon écrite ou verbale. Les tâches de l'entraîneur seraient donc implicites ou perçues comme évidentes.

FIGURE 4  
**Signature d'un contrat lors de l'embauche pour le poste d'entraîneur**

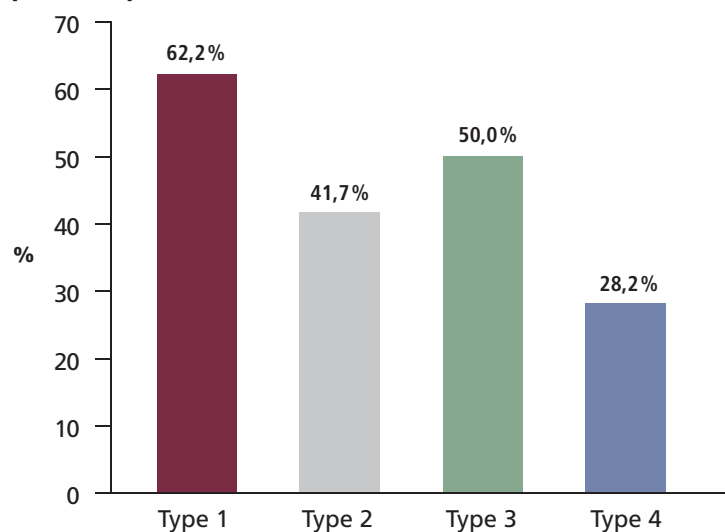


TABLEAU 16  
**Signature d'un contrat lors de l'embauche pour le poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 12)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 163)
Oui	62,2 %	41,7 %	50,0 %	28,2 %	50,9 %
Non	37,8 %	58,3 %	50,0 %	71,8 %	49,1 %

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

TABLEAU 17

### Somme annuelle des heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau\*

	Type 1 (n = 88)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 21)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 161)
Moins de 1 000 h	4,5 %	46,2 %	14,3 %	41,0 %	18,0 %
1 000 à 1 499 h	2,3 %	7,7 %	23,8 %	20,5 %	9,9 %
1 500 à 1 999 h	17,0 %	38,5 %	23,8 %	20,5 %	20,5 %
2 000 à 2 499 h	36,4 %	0,0 %	19,0 %	10,3 %	24,8 %
2 500 h et plus	39,8 %	7,7 %	19,0 %	7,7 %	26,7 %
Moyenne	2 253 h	1 206 h	1 782 h	1 299 h	1 876 h
Écart-type	518 h	729 h	787 h	683 h	756 h
Minimum	560 h	192 h	336 h	256 h	192 h
Maximum	3 288 h	2 648 h	3 016 h	2 800 h	3 288 h

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

### 3.3.2 La description de l'emploi

En quoi consistent les tâches de l'entraîneur d'athlètes de haut niveau? Combien d'heures de travail par année sont nécessaires pour effectuer ces tâches? Le rendement du travail est-il évalué et, si oui, selon quels critères? Voilà les principaux aspects abordés dans cette section.

#### **La somme annuelle des heures travaillées**

Les résultats du sondage montrent qu'il existe une très grande variation dans la somme annuelle d'heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau (voir tableau 17 et figure 5). C'est ce que révèlent les valeurs minimum et maximum, qui sont respectivement de 192 et de 3 288 heures par année, ainsi que l'écart-type qui est de 756 heures. Notons par ailleurs que la valeur médiane se situe aux environs de 2 000 heures; en effet, un nombre similaire d'entraîneurs se répartit de part et d'autre de cette valeur, soit 48,5 % en deçà et 51,5 % au-dessus. Quels facteurs peuvent expliquer une telle variation? Le tableau 17 fournit une première réponse en exposant des disparités statistiquement significatives entre les types de situation d'emploi. L'analyse de variance appliquée à la somme annuelle des heures travaillées, ainsi que le test du Chi carré appliqué aux catégories d'heures,

ont confirmé la force de la relation entre le type de situation d'emploi et le nombre d'heures liées au travail d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.

Les entraîneurs du type 1 (entraîneur à emploi unique) se distinguent par une moyenne d'heures travaillées nettement supérieure aux autres types de situation d'emploi, soit 2 253 heures contre 1 206, 1 782 et 1 299 heures pour les autres types (voir tableau 17). Si l'on fixe à 2 000 le nombre annuel d'heures équivalant à un emploi à temps plein<sup>5</sup>, c'est dans ce type de situation d'emploi que l'on trouve plus des trois-quarts des entraîneurs (76,2 %) contre le tiers ou moins dans les autres types de situation d'emploi.

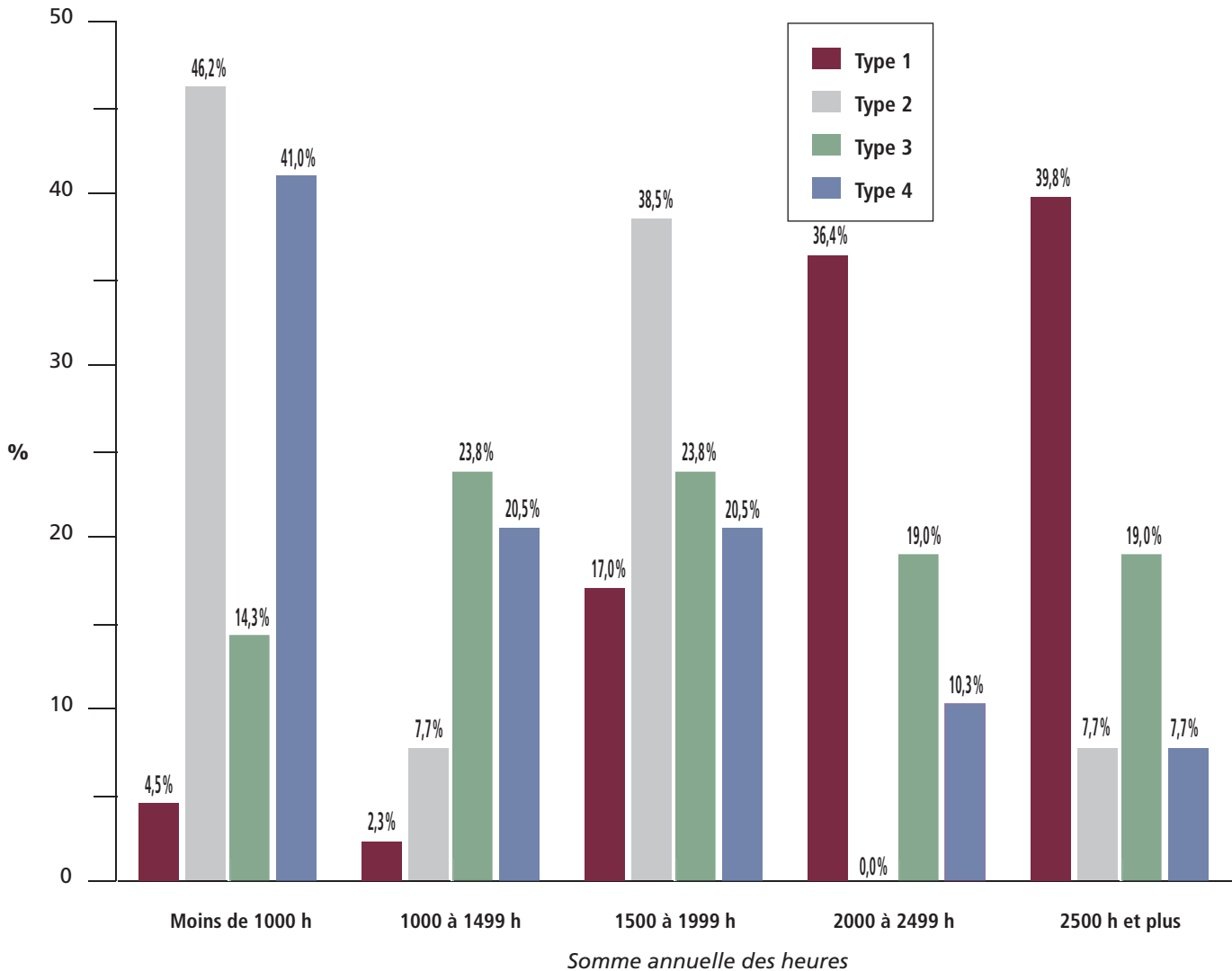
Ce sont les entraîneurs du type 2 qui consacrent le nombre d'heures le moins élevé à leur occupation d'entraîneur d'athlètes de haut niveau, soit en moyenne 1 206 heures par année, et près de la moitié (46,2 %) y consacrent moins de 1 000 heures. Ceci s'explique en bonne partie par le fait qu'ils détiennent déjà un emploi à temps plein. Leur profil est d'ailleurs fort similaire à celui des entraîneurs du type 4 (qui ont un

5. Le seuil de 2 000 heures est celui utilisé par la Direction du sport et de l'activité physique comme critère de l'emploi à temps plein. Le seuil plancher utilisé par Statistique Canada est moins élevé, soit 30 heures par semaine durant 49 à 52 semaines par année, voir [http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Reference/dict/pop131\\_f.htm](http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Reference/dict/pop131_f.htm)



FIGURE 5

**Somme annuelle des heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau**



emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif), dont la moyenne annuelle est de 1 299 heures et dont quatre sur dix travaillent moins de 1 000 heures par année à titre d'entraîneur.

Les entraîneurs du type 3 (entraîneurs à emplois multiples en sport) sont ceux qui présentent les plus grands écarts dans la somme annuelle des heures travaillées avec un écart-type de 787 heures. En fixant à 2 000 heures le seuil minimal d'un emploi à temps plein, il ressort que plus du tiers d'entre eux travaillent à temps plein, bien qu'ils aient un ou même deux autres emplois dans le domaine du sport.

Mentionnons enfin que les valeurs et les profils observés en 2003-2004 sont tout à fait comparables à ceux obtenus en 1986-1987.

Afin de cerner plus précisément les facteurs explicatifs de la variation dans le temps consacré à l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau, nous avons examiné la somme annuelle des heures travaillées en fonction des sports. L'hypothèse selon laquelle le nombre d'heures pouvait être influencé par les caractéristiques distinctives des sports, par exemple le fait qu'il s'agisse d'un sport d'équipe ou d'un sport individuel, était sous-jacente à cette démarche.

TABLEAU 18

**Moyenne annuelle des heures travaillées selon le sport**

Sport	Moyenne annuelle des heures travaillées	
Hockey	2 760	
Biathlon	2 676	2 500 h et plus
Soccer	2 620	
Ski alpin	2 483	
Cyclisme	2 480	
Patinage de vitesse	2 447	
Natation	2 319	
Aviron	2 240	Entre 2 000 et
Judo	2 217	2 499 h
Tennis de table	2 163	
Nage synchronisée	2 132	
Haltérophilie	2 124	
Ski acrobatique	2 043	
Ski de fond	2 018	
Triathlon	1 995	
Badminton	1 949	
Plongeon	1 935	
Patinage artistique	1 909	
Boxe	1 761	
Canoë-kayak	1 730	
Gymnastique artistique	1 713	Entre 1 500 et
Volleyball	1 678	1 999 h
Football	1 675	
Taekwondo	1 651	
Water-polo	1 628	
Tir à l'arc	1 605	
Athlétisme	1 553	
Escrime	1 520	
Lutte olympique	1 504	
Basketball	1 486	
Tennis	1 458	Entre 1 000 et
Tir	1 272	1 499 h
Handball	1 254	
Surf des neiges	1 096	

Le tableau 18 présente la liste des sports avec, selon un ordre décroissant, la moyenne annuelle des heures travaillées par leur(s) entraîneur(s) respectif(s). Il s'avère difficile, sinon impossible, de discerner des caractéristiques communes et distinctives au sein des sports réunis dans chaque catégorie de moyenne annuelle d'heures travaillées. Le nombre restreint d'entraîneurs dans chaque sport et les circonstances particulières qui ont pu marquer leur emploi lors de la période ciblée par l'étude (par exemple, le fait d'avoir été l'entraîneur de l'équipe canadienne ou d'athlètes participants aux Jeux olympiques en 2002) rendent hasardeuses, ou même erronées, d'éventuelles interprétations.

Avant de clore la question du nombre d'heures travaillées, une remarque importante concernant l'organisation du temps de travail doit cependant être faite. Bien que ces paramètres n'aient pas fait l'objet de questions précises lors de l'enquête, les notes complémentaires consignées sur les questionnaires révèlent que l'horaire fractionné, les horaires matinaux et en soirée, les périodes de travail intensif demandant des heures supplémentaires, ainsi que les voyages fréquents occasionnés par les compétitions constituent une caractéristique dominante de l'organisation du temps de travail. Cet aspect a été soulevé par plusieurs entraîneurs comme un argument incitant à remettre en question la poursuite de leur carrière.

**Les tâches de travail**

L'étude de 1986-1987 avait permis de dresser une liste de 54 activités effectuées par les entraîneurs d'athlètes de haut niveau dans le cadre de leurs fonctions. Ces activités ont été regroupées par la suite dans les quatre catégories suivantes :

- 1) **les tâches relatives aux athlètes** qui incluent notamment :
  - la supervision des séances d'entraînement
  - l'élaboration de programmes d'entraînement
  - l'évaluation de la condition physique des athlètes
  - l'inscription des athlètes aux compétitions;

2) **les tâches administratives** qui incluent notamment :

- l'élaboration de budgets
- les tâches administratives proprement dites
- les négociations pour l'obtention d'installations
- l'achat d'équipement
- la rédaction de demande d'assistance financière
- la supervision d'employés
- la promotion du club (lorsque cela s'applique)
- la participation à des réunions statutaires
- la rédaction de rapports ;

3) **les activités professionnelles** qui incluent notamment :

- l'organisation de compétitions
- l'organisation de stages de formation
- les relations avec le public
- le recrutement d'athlètes ;

4) **les activités de formation continue** qui incluent notamment :

- la participation à des stages de formation
- la mise à jour des connaissances en méthodes d'entraînement et en sciences du sport par la lecture de la documentation.

Bien que tous les entraîneurs n'accomplissent pas toutes ces tâches, une bonne majorité d'entre eux ont des activités figurant dans chacune des catégories. L'objectif visé ici est d'évaluer l'importance relative des quatre secteurs d'activité ; nous utilisons la portion de temps qui leur est respectivement dévolue comme indicateur de leur importance. Le tableau 19 indique que les activités touchant directement les athlètes occupent la plus grande part du temps de travail, soit les deux tiers (66 %). La portion restante est consacrée, par ordre décroissant, aux activités administratives (18 %), aux activités professionnelles (9 %) et à la formation continue (6 %). Aucune différence significative n'est notée entre les types de situation d'emploi, suggérant que la proportion de temps allouée à chacune de ces quatre catégories de tâches est similaire dans toutes les situations d'emploi.

TABLEAU 19

### Répartition du temps de travail entre les catégories de tâches

	Type 1 (n = 86)	Type 2 (n = 12)	Type 3 (n = 20)	Type 4 (n = 38)	Ensemble (n = 156)
<b>TÂCHES RELATIVES AUX ATHLÈTES*</b>					
Pourcentage moyen	69,2 %	66,4 %	58,3 %	65,3 %	66,7 %
Moyenne d'heures/année	1 564 h	785 h	1 019 h	826 h	1 255 h
Écart-type	555 h	547 h	556 h	462 h	634 h
<b>TÂCHES ADMINISTRATIVES*</b>					
Pourcentage moyen	18,1 %	17,0 %	23,8 %	14,3 %	17,6 %
Moyenne d'heures/année	406 h	180 h	384 h	213 h	338 h
Écart-type	324 h	206 h	266 h	225 h	300 h
<b>ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES*</b>					
Pourcentage moyen	7,1 %	9,2 %	8,8 %	15,1 %	9,4 %
Moyenne d'heures/année	160 h	99 h	132 h	194 h	160 h
Écart-type	139 h	79 h	167 h	212 h	160 h
<b>FORMATION CONTINUE*</b>					
Pourcentage moyen	5,7 %	7,4 %	9,1 %	5,3 %	6,3 %
Moyenne d'heures/année	125 h	81 h	140 h	69 h	110 h
Écart-type	113 h	107 h	118 h	78 h	108 h

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

Ce profil de répartition du temps est assez semblable à celui de l'étude de 1986-1987, à l'exception d'une légère augmentation de la proportion de temps consacrée aux athlètes qui était alors de 57 % (contre 66 % actuellement), et d'une diminution de celle consacrée aux tâches administratives et à la formation continue, qui était alors de 24 % et 12 % (contre 18 % et 9 %).

Au-delà des types de situation d'emploi, nous avons voulu vérifier si la part du temps de travail accordée aux différents secteurs d'activité variait selon le volume annuel d'heures travaillées. En d'autres termes, il s'agissait de voir si les proportions restaient stables avec l'augmentation du volume annuel de travail. Nous avons ainsi divisé le volume annuel d'heures travaillées en trois groupes : 1) moins de 1 500 heures, 2) de 1 500 à 2 499 heures, et 3) 2 500 et plus que nous avons ensuite comparés à chaque secteur d'activité (voir tableau 20). L'analyse n'a toutefois pas démontré de variation significative. On peut cependant noter que lorsque le volume annuel est de moins de 1 500 heures, la proportion de temps alloué aux activités professionnelles est légèrement plus élevée (13 % contre 8 % pour les catégories supérieures). Ceci est possiblement lié à la portion également plus élevée de temps que les entraîneurs du type 4 (ayant un autre emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif) consacrent aux activités professionnelles (15 % contre

7 % et 9 % pour les autres types d'entraîneurs), sachant que ces derniers ont un volume d'heures travaillées moins élevé que les autres.

### ***L'évaluation du rendement au travail***

Lorsqu'il est question de travailleurs salariés, par opposition aux travailleurs autonomes, il existe en général une forme d'évaluation du rendement au travail, qu'elle soit statutaire ou non. Or, à la question « Existe-t-il des critères écrits sur lesquels s'appuie votre employeur pour évaluer votre rendement au travail? », la réponse fut affirmative pour seulement un entraîneur sur cinq, tous types confondus. Toutefois, il y a une grande variation selon le type de situation d'emploi : 29 % des entraîneurs du type 1 (emploi unique) sont évalués selon des critères écrits, tandis que ce n'est le cas que pour 17 % des entraîneurs du type 2, pour 14 % des entraîneurs du type 3 et pour un faible 3 % des entraîneurs du type 4. La fréquence nettement plus élevée chez les entraîneurs à emploi unique concorde avec d'autres traits les caractérisant, notamment le fait d'avoir un contrat de travail. À plusieurs égards, leur situation d'emploi est davantage conforme aux normes ayant cours actuellement sur le marché du travail.

Bien que peu d'entre eux soient évalués sur la base de critères écrits, tous estiment que leur travail est évalué au moins de façon informelle. Nous leur avons donc

TABLEAU 20

### **Pourcentage moyen du temps de travail consacré aux diverses catégories de tâches selon la somme annuelle des heures travaillées\***

	Moins de 1 500 h (n = 45)	1 500 h à 2 499 h (n = 70)	2 500 h et plus (n = 41)
Tâches relatives aux athlètes	63,4 %	67,1 %	69,9 %
Tâches administratives	14,8 %	19,4 %	17,4 %
Formation continue	7,9 %	5,8 %	5,0 %
Activités professionnelles	12,9 %	7,9 %	7,7 %

\* Différence non significative entre les catégories de sommes annuelles d'heures travaillées.

TABLEAU 21

**Critères d'évaluation du rendement au travail\***

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Ensemble
Performances des athlètes**	92,7 %	90,7 %	76,3 %	77,1 %	90,2 %
Dévouement dans l'encadrement	91,4 %	90,9 %	88,6 %	87,6 %	90,2 %
Assiduité au travail	90,5 %	88,7 %	88,3 %	87,0 %	89,6 %
Qualité du travail	90,4 %	89,9 %	87,9 %	87,2 %	89,0 %
Satisfaction des athlètes	75,7 %	65,4 %	68,5 %	75,3 %	72,1 %
Évolution du club	52,9 %	58,7 %	48,5 %	50,6 %	51,3 %
Recrutement de nouveaux athlètes	27,0 %	37,1 %	25,5 %	37,1 %	33,0 %
Respect du contrat	29,2 %	32,1 %	24,3 %	21,9 %	28,4 %

\* On demandait aux entraîneurs de cocher tous les critères qui s'appliquaient dans leur cas. Les pourcentages ne sont donc pas cumulatifs.

\*\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

demandé sur quels critères ils croyaient être évalués. Une liste de critères mentionnés par les entraîneurs en réponse à une question ouverte lors de l'étude de 1986-1987 a été reprise en question fermée. Quatre critères apparaissant en tête de liste (voir tableau 21) ont été mentionnés par près de neuf entraîneurs sur dix; il s'agit de la performance des athlètes, du dévouement dans l'encadrement, de l'assiduité au travail et de la qualité du travail. Seule la performance des athlètes constitue un critère qui varie de façon significative selon le type de situation d'emploi, les entraîneurs des types 1 et 2 étant davantage évalués sur la base de ce critère. Il est peu étonnant que la performance des athlètes arrive en tête de liste des critères d'évaluation, compte tenu de la mission des entraîneurs d'athlètes de haut niveau. Par ailleurs, il est intéressant de noter l'importance attribuée au dévouement dans l'encadrement et à l'assiduité au travail. Le travail de l'entraîneur d'athlètes de haut niveau exige en effet une abnégation et une disponibilité peu communes.

### 3.3.3 Les conditions de travail

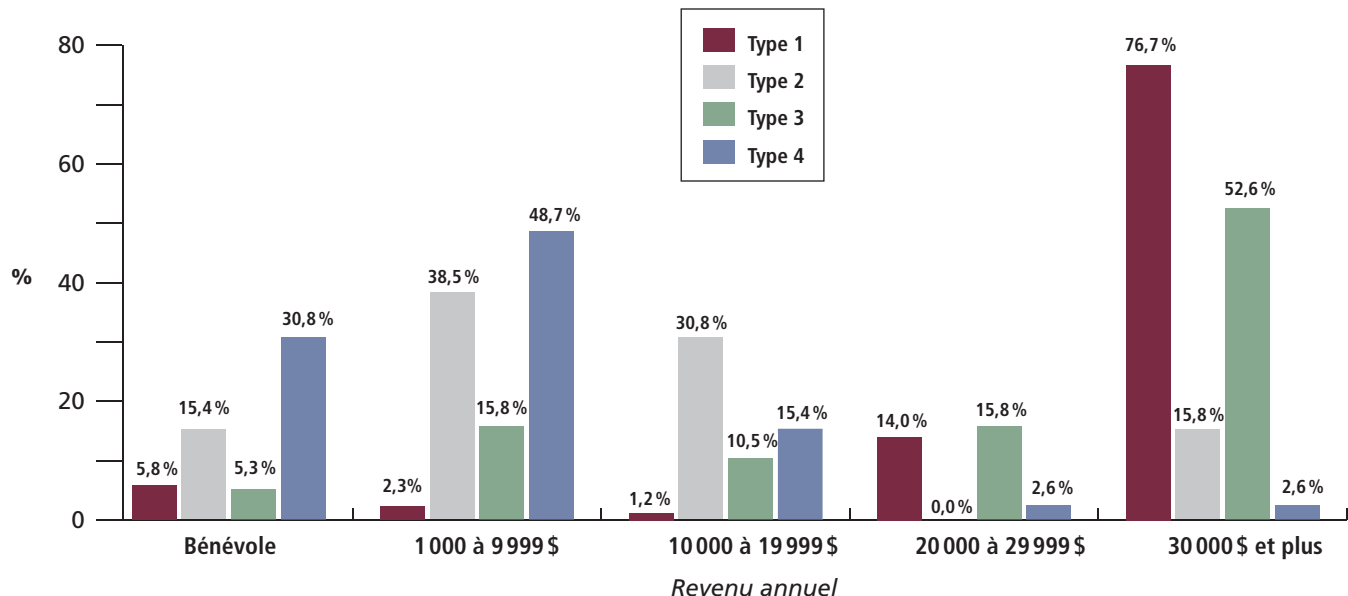
Sujets névralgiques de revendications, facteurs déterminants de l'instabilité de l'emploi et de la satisfaction au travail, les conditions de travail constituent une

dimension incontournable pour quiconque veut étudier la situation d'emploi d'une profession. Dans le cadre de la présente enquête, trois aspects majeurs ont été retenus, soit le revenu d'emploi, les avantages sociaux et les satisfactions et insatisfactions associées à l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.

#### *Le revenu d'emploi*

Trois remarques s'imposent avant de présenter les résultats relatifs à la rémunération des entraîneurs d'athlètes de haut niveau. La première est que le revenu d'emploi ici considéré ne renvoie qu'au revenu provenant de l'emploi à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. Cette précision est nécessaire car plusieurs répondants ont d'autres emplois et donc d'autres sources de revenu. La deuxième remarque résulte des annotations en marge des questionnaires indiquant l'existence de plusieurs sources (club sportif, subventions gouvernementales, établissement d'enseignement, organisme privé) contribuant à la rémunération associée au poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. Nous avons compilé ces différentes sources car elles servent à rétribuer le même emploi. La troisième remarque est que l'année de travail à titre d'entraîneur ne correspond pas toujours à 12 mois; certains répondants, notamment ceux qui travaillent en milieu scolaire, avaient un travail couvrant l'année

FIGURE 6

**Revenu annuel d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau**

scolaire (8 mois). Le calcul du salaire horaire estimé permettra de tenir compte de la variation dans le volume annuel d'heures travaillées.

L'analyse des résultats concernant le revenu d'emploi se fera en trois temps. Dans un premier temps, le revenu annuel brut sera examiné en fonction du type de situation d'emploi. Dans un deuxième temps, compte tenu de la grande variation du volume d'heures travaillées à titre d'entraîneur d'athlètes de haut niveau (voir section précédente), le revenu sera divisé par la somme annuelle des heures travaillées ; nous parlerons alors du salaire horaire « estimé », car les entraîneurs ne sont pas nécessairement rémunérés selon un taux horaire. Enfin, à l'aide d'une analyse statistique multivariée, nous verrons quels sont les principaux facteurs explicatifs de la variation observée dans le revenu d'emploi.

Trois constats majeurs ressortent des résultats concernant le revenu annuel moyen de l'ensemble des répondants (voir tableau 22). Le premier est que 12,7 % des entraîneurs agissent à titre bénévole, une baisse appréciable par rapport au 24 % de l'enquête de 1986-1987. Dans l'optique de la revendication d'un statut professionnel des entraîneurs, cette diminution est encourageante et signale peut-être une progression dans la reconnaissance de la valeur de l'expertise des

entraîneurs d'athlètes de haut niveau et de l'importance que cette expertise soit rémunérée. Les travailleurs bénévoles se concentrent surtout chez les entraîneurs du type 4 (entraîneurs ayant un emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif), où ils composent 31 % du groupe, alors que la proportion est de 15 % chez les entraîneurs du type 2 et de seulement 5 % chez ceux des types 1 et 3. La situation d'emploi particulière des entraîneurs du type 4 explique en partie la plus grande proportion de bénévoles : leur gagne-pain est probablement assuré par leur autre emploi. Mais, est-ce là un motif suffisant pour justifier l'absence de rétribution pour leur travail d'entraîneur ? Plus âgés que les autres, ils sont peut-être représentatifs de la situation d'emploi qui prévalait il y a une dizaine d'années.

Un deuxième constat est que le revenu annuel moyen des entraîneurs d'athlètes de haut niveau n'est que de 30 226 \$ (bénévoles exclus), montant nettement inférieur au revenu moyen des Québécois pour l'année de référence (2002), lequel était de 34 500 \$<sup>6</sup>. Cet écart de 4 000 \$ est analogue à l'écart de 3 500 \$ enregistré dans l'étude de 1986-1987. La situation financière générale ne semble donc pas s'être améliorée

6. Information fournie par le service d'information de Statistique Canada.

TABLEAU 22

**Revenu annuel d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 86)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 19)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 157)
Bénévole	5,8 %	15,4 %	5,3 %	30,8 %	12,7 %
1 000 à 9 999 \$	2,3 %	38,5 %	15,8 %	48,7 %	18,5 %
10 000 à 19 999 \$	1,2 %	30,8 %	10,5 %	15,4 %	8,3 %
20 000 à 29 999 \$	14,0 %	0,0 %	15,8 %	2,6 %	10,2 %
30 000 \$ et plus	76,7 %	15,4 %	52,6 %	2,6 %	50,3 %
Moyenne**	38 372 \$	10 692 \$	25 368 \$	5 641 \$	26 376 \$
Écart-type	16 561 \$	12 079 \$	13 997 \$	7 710 \$	20 129 \$
Médiane	39 500 \$	7 000 \$	30 000 \$	4 000 \$	30 000 \$
Moyenne***	40 741 \$	12 636 \$	26 778 \$	8 148 \$	30 226 \$
Écart-type	13 917 \$	12 168 \$	12 941 \$	8 104 \$	18 642 \$
Médiane	40 000 \$	10 000 \$	30 000 \$	6 000 \$	32 000 \$
Minimum	5 000 \$	1 000 \$	3 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Maximum	70 000 \$	40 000 \$	46 000 \$	40 000 \$	70 000 \$

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

\*\* Calculée sur les valeurs continues, i.e. non regroupées; **les travailleurs bénévoles sont inclus.**

\*\*\* Calculée sur les valeurs continues, i.e. non regroupées; **les travailleurs bénévoles sont exclus.**

depuis une quinzaine d'années. La valeur élevée de l'écart-type (18 642 \$) indique par ailleurs la présence de différences considérables entre les entraîneurs. La moyenne générale occulte en fait des différences statistiquement significatives entre les types de situation d'emploi (voir figure 6).

En effet, les entraîneurs du type 1 (emploi unique) se distinguent avec un revenu annuel manifestement plus élevé (40 741 \$) que celui des entraîneurs des autres types, soit presque cinq fois plus élevé que celui des entraîneurs du type 4 (entraîneurs ayant un emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif) dont le revenu annuel moyen est de 8 148 \$, et trois fois plus élevé que celui des entraîneurs du type 2 (entraîneurs ayant un autre emploi dans le domaine sportif) dont le revenu annuel moyen est de 12 636 \$. Même avec un revenu annuel moyen de 26 778 \$, les entraîneurs du type 3 (qui occupent plusieurs emplois à temps partiel dans le domaine sportif) gagnent 14 000 \$ de moins que les entraîneurs du type 1. Notons également que la valeur maximale enregistrée (70 000 \$) se retrouve chez les entraîneurs du type 1. L'enquête de 1986-1987 avait montré des différences semblables entre les revenus annuels moyens des entraîneurs selon le type de situation d'emploi.

**Le salaire horaire estimé**

Les grandes variations constatées dans la somme annuelle des heures travaillées rendent nécessaire la pondération des données relatives au revenu d'emploi. Il faut en effet tenir compte du volume d'heures annuellement consacrées à l'emploi d'entraîneur pour évaluer adéquatement le revenu d'emploi. Nous avons ainsi construit un nouveau paramètre, le « salaire horaire estimé », en divisant le revenu annuel par le nombre d'heures travaillées. On constate, d'une part, que le salaire horaire moyen des entraîneurs est de 15,08 \$ (bénévoles exclus; voir tableau 23), soit deux fois plus que le salaire minimum au Québec (7,30 \$), mais inférieur de près de 10 \$ à celui des travailleurs québécois détenant un diplôme universitaire de premier cycle, et ce, pour la même tranche d'âge (30-40 ans)<sup>7</sup>.

D'autre part, les écarts statistiquement significatifs entre les types de situation d'emploi se maintiennent, même s'ils sont fortement atténués par la pondération horaire (voir figure 7). Ainsi, les entraîneurs du type 4

7. Ministère de l'Éducation (2000). *Bulletin statistique de l'éducation*. No 16, juin. [http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/Bulletin/bulletin\\_16.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/Bulletin/bulletin_16.pdf)

FIGURE 7

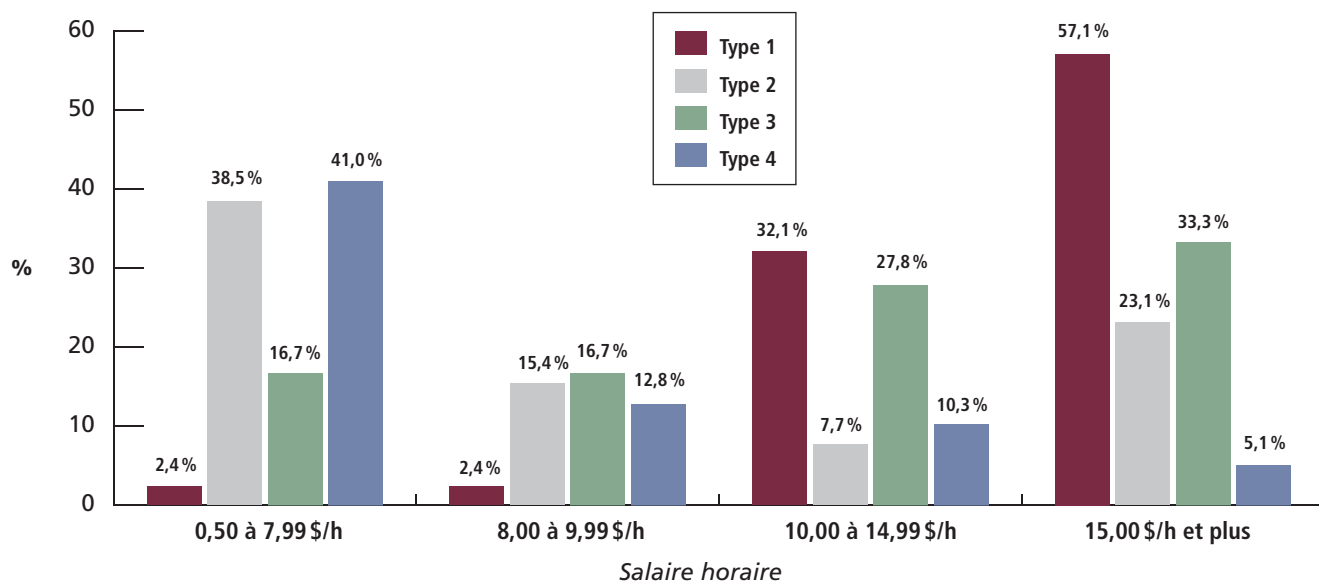
**Salaire horaire estimé des entraîneurs d'athlètes de haut niveau**

TABLEAU 23

**Salaire horaire estimé des entraîneurs d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 86)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 19)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 157)
Bénévole	5,8 %	15,4 %	5,3 %	30,8 %	12,7 %
0,50 à 7,99 \$/h	2,4 %	38,5 %	16,7 %	41,0 %	16,9 %
8,00 à 9,99 \$/h	2,4 %	15,4 %	16,7 %	12,8 %	7,9 %
10,00 à 14,99 \$/h	32,1 %	7,7 %	27,8 %	10,3 %	24,0 %
15,00 \$/h et plus	57,1 %	23,1 %	33,3 %	5,1 %	38,4 %
Moyenne**	17,76 \$/h	8,53 \$/h	12,31 \$/h	5,05 \$/h	13,13 \$/h
Écart-type	10,53 \$/h	6,83 \$/h	6,40 \$/h	5,49 \$/h	10,30 \$/h
Médiane	16,36 \$/h	7,89 \$/h	12,23 \$/h	3,75 \$/h	13,13 \$/h
Moyenne***	18,88 \$/h	10,08 \$/h	13,04 \$/h	7,30 \$/h	15,08 \$/h
Écart-type	9,83 \$/h	6,23 \$/h	5,79 \$/h	5,20 \$/h	9,61 \$/h
Médiane	16,72 \$/h	9,62 \$/h	12,50 \$/h	5,68 \$/h	14,45 \$/h

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

\*\* Calculée sur les valeurs continues non regroupées; *les travailleurs bénévoles sont inclus.*\*\*\* Calculée sur les valeurs continues non regroupées; *les travailleurs bénévoles sont exclus.*



(ayant un emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif) gagnent l'équivalent du salaire minimum au Québec, soit 7,30 \$ l'heure; suivent les entraîneurs du type 2 avec 10,08 \$ l'heure et les entraîneurs du type 3 avec 13,04 \$ l'heure. Les entraîneurs à emploi unique (type 1) obtiennent près de 6 \$ l'heure de plus que leurs plus proches collègues, soit un écart deux fois plus prononcé que celui de 3 \$ l'heure séparant les autres types de situation d'emploi. La concentration en un seul emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau augmenterait-elle la valeur économique de la main-d'œuvre? Il s'agit pourtant du même genre de travail et d'une main-d'œuvre en principe également qualifiée; le type de situation d'emploi porterait-il en soi le poids de la différence?

Nous avons également voulu voir s'il y avait une relation entre le salaire horaire estimé et le volume annuel d'heures travaillées. Il s'agissait de vérifier si les entraîneurs ayant un meilleur tarif horaire travaillaient moins d'heures par année, ou si, inversement, les entraîneurs recevant un tarif horaire peu élevé travaillaient plus d'heures afin d'obtenir un revenu annuel convenable. Les données reliant ces deux paramètres sont exposées

au tableau 24. Il en ressort une relation presque linéaire entre les deux paramètres: plus le tarif horaire est élevé, plus le nombre d'heures travaillées annuellement est élevé. En effet, les entraîneurs qui obtiennent un taux horaire de 10 \$ et plus travaillent en général plus de 2 000 heures par année et, inversement, ceux dont le taux horaire est en deçà de 10 \$ travaillent moins de 2000 heures par année. Il est difficile cependant de savoir si c'est le faible tarif qui incite certains entraîneurs à consacrer moins de temps à leur emploi, ou si c'est le fait d'être entraîné à temps plein (2 000 heures et plus) qui donne plus de valeur au travail exécuté.

### **La comparaison des conditions de travail entre les sexes**

Les préoccupations concernant la sous-représentation des femmes au sein des entraîneurs d'athlètes de haut niveau nous ont incité à vérifier s'il existait des différences entre les sexes en matière de conditions de travail. Nous avons vu dans une section précédente qu'il n'y avait pas de différences significatives entre les femmes et les hommes sur le plan des caracté-

TABLEAU 24

### **Salaires horaires estimés des entraîneurs d'athlètes de haut niveau selon la somme annuelle des heures de travail\***

	Moins de 1 000 h (n = 27)	1 000 h à 1 499 h (n = 16)	1 500 h à 1 999 h (n = 31)	2 000 h à 2 499 h (n = 38)	2 500 h et plus (n = 42)	Total (n = 154)
Bénévole (n = 20)	<b>30,0 %</b> 22,2 %	<b>25,0 %</b> 31,3 %	<b>15,0 %</b> 9,7 %	<b>20,0 %</b> 10,5 %	<b>10,0 %</b> 4,8 %	<b>100 %</b> 13,0 %
0,50 à 7,99 \$/h (n = 26)	<b>34,6 %</b> 33,3 %	<b>19,2 %</b> 31,3 %	<b>34,6 %</b> 29,0 %	<b>7,7 %</b> 5,3 %	<b>3,8 %</b> 2,4 %	<b>100 %</b> 16,9 %
8,00 à 9,99 \$/h (n = 12)	<b>33,3 %</b> 14,8 %	<b>25,0 %</b> 18,8 %	<b>8,3 %</b> 3,2 %	<b>8,3 %</b> 2,6 %	<b>25,0 %</b> 7,1 %	<b>100 %</b> 7,8 %
10,00 à 14,99 \$/h (n = 37)	<b>10,8 %</b> 14,8 %	<b>2,7 %</b> 6,3 %	<b>8,1 %</b> 9,7 %	<b>37,8 %</b> 36,8 %	<b>40,5 %</b> 35,7 %	<b>100 %</b> 24,0 %
15,00 \$/h et plus (n = 59)	<b>6,8 %</b> 14,8 %	<b>3,4 %</b> 12,5 %	<b>25,4 %</b> 48,4 %	<b>28,8 %</b> 44,7 %	<b>35,6 %</b> 50,0 %	<b>100 %</b> 38,3 %
<b>Total (n = 154)</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

\* Différence significative entre les catégories de sommes annuelles d'heures de travail.

TABLEAU 25

**Comparaison des femmes et des hommes entraîneurs d'athlètes de haut niveau en matière de conditions de travail**

	Femmes (n = 35)	Hommes (n = 128)
Mode d'obtention de l'emploi*		
Poste offert	54,3 %	42,5 %
Offre de service	20,0 %	7,1 %
Concours public	11,4 %	22,8 %
Emploi créé	14,3 %	27,6 %
Détention d'un contrat de travail**	62,9 %	47,7 %
Somme annuelle d'heures de travail**		
Moyenne	1 718 h	1 917 h
Écart-type	806 h	740 h
Revenu annuel d'emploi**		
Moyenne	25 727 \$	26 548 \$
Écart-type	18 742 \$	20 551 \$
Salaire horaire estimé**		
Moyenne	15,49 \$/h	12,53 \$/h
Écart-type	14,92 \$/h	8,75 \$/h

\* Différence significative entre les femmes et les hommes.

\*\* Différence non significative entre les femmes et les hommes.

ristiques sociales, de la formation et de l'expérience (voir tableaux 5b et 5c). La comparaison des conditions de travail ne révèle pas davantage d'écarts. La seule différence significative observée touche le mode d'obtention de l'emploi : les femmes se voient plus souvent offrir un poste (54,3 % contre 42,5 % pour les hommes) ou sont plus nombreuses à offrir leurs services (20 % contre 7 % pour les hommes ; il s'agit notamment des entraîneurs de patinage artistique). À l'opposé, la comparaison laisse croire que les femmes auraient une moins grande propension à l'entrepreneuriat (14 % ont créé leur emploi contre 28 % chez les hommes), et elles auraient moins de succès (ou postuleraient moins) dans les concours publics (11 % contre 23 % pour les hommes). Le revenu annuel moyen est légèrement inférieur, 25 727 \$ contre 26 548 \$ pour les hommes, mais si l'on tient compte du nombre d'heures travaillées, leur salaire horaire estimé est supérieur à celui des hommes (15,49 \$ contre 12,53 \$). Il est à noter cependant que l'écart moyen dans le salaire horaire estimé entre les femmes (14,92 \$) est

nettement plus grand qu'entre les hommes (8,75 \$). L'écart-type du salaire horaire estimé des femmes est presque aussi élevé que la moyenne, suggérant la présence d'extrêmes dans la rémunération.

**La contribution de certains facteurs à la variation du revenu d'emploi**

De manière générale, les ordres professionnels disposent d'une échelle de traitements pour les actes professionnels posés par leurs membres. Toutefois, rares sont ceux qui ont une réglementation à cet effet. La marge de manœuvre au chapitre des honoraires est en conséquence passablement étendue selon les professions. La variation dans la rémunération (assignée, négociée ou demandée) prend appui sur divers facteurs, tels l'expérience, la qualité reconnue du service donné, la formation professionnelle certifiée. En ce qui concerne les entraîneurs d'athlètes de haut niveau, il n'existe pas encore d'ordre professionnel fournissant aux employeurs, ou aux consommateurs

de services, des indications quant au tarif des services fournis par les entraîneurs. Les résultats observés dans la section précédente indiquent des écarts assez importants sur le plan de la rémunération, passant du travail bénévole à un poste bien rémunéré (70 000 \$ par année). On aboutit inévitablement à la question fondamentale suivante : quels facteurs expliquent la variation de la rétribution des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec et quel est le poids de leur influence respective?

Afin de répondre à cette question, nous avons effectué une analyse de classification multiple (ACM). L'objectif visé par l'application de l'ACM était ainsi de savoir quelle est l'importance de la scolarité, de l'expérience à titre d'entraîneur (à la fois globale et au niveau international), du contrat de travail et de l'expérience en tant qu'athlète sur la variation observée au chapitre du revenu annuel moyen, et ce, en contrôlant pour le nombre d'heures travaillées. Les résultats exposés au tableau 26 présentent, en premier lieu, le revenu annuel moyen avec contrôle du volume d'heures travaillées (soit 26 375 \$), puis, pour chacun des facteurs explicatifs inclus dans le modèle, l'écart – en termes de revenu additionnel ou inférieur – qu'il induit par rapport à la moyenne générale et son coefficient  $\beta$ , soit son poids relatif dans l'explication de la variation du revenu d'emploi.

La présentation par ordre d'importance des coefficients  $\beta$  révèle que le type de situation d'emploi est le facteur le plus influant ( $\beta = 0,51$ ) de la variation du revenu, et ce, en contrôlant l'effet des autres facteurs et du nombre d'heures travaillées. En d'autres termes, la situation d'emploi prédit la rétribution de l'entraîneur d'athlètes de haut niveau mieux que n'importe quel autre facteur ici considéré ; en fait, au moins trois fois mieux que les autres facteurs. La comparaison des écarts par rapport à la moyenne indique que la meilleure situation économique est celle de l'entraîneur à emploi unique (type 1). Ainsi, un entraîneur d'athlètes de haut niveau se consacrant uniquement à cet emploi devrait s'attendre à un salaire annuel minimal d'environ 35 261 \$ (soit le salaire moyen 26 375 \$ plus 8 886 \$) auquel s'ajouteront les montants associés à ses autres acquis (expérience, formation, etc.).

Par ordre d'importance décroissante, les facteurs explicatifs qui suivent sont l'expérience globale à titre d'entraîneur ( $\beta = 0,15$ ), la formation scolaire ( $\beta = 0,14$ ), le contrat de travail ( $\beta = 0,13$ ) et l'expérience d'entraîneur au niveau international ( $\beta = 0,12$ ). L'expérience à titre d'athlète de niveau international semble avoir un effet négligeable ( $\beta = 0,01$ ). À titre d'illustration, en se basant sur les écarts à la moyenne fournis par l'analyse statistique, un entraîneur d'athlètes de haut niveau qui a une expérience globale de plus de

### ***Précisions sur l'analyse de classification multiple***

*L'ACM est une méthode conçue pour évaluer la relation entre une variable dépendante de type continue (en l'occurrence le salaire des entraîneurs) et plusieurs variables indépendantes de type nominal ou ordinal (ici le type de situation d'emploi, l'expérience, la scolarité, la formation scolaire, etc.), ainsi que des cofacteurs qui sont des variables continues dont nous voulons contrôler l'effet (ici le nombre d'heures travaillées). L'ACM est très semblable à une analyse de régression multiple à la différence que cette dernière ne s'applique qu'à un ensemble de variables continues. L'ACM fournit, pour une variable indépendante, ou facteur explicatif, des valeurs moyennes exprimées sous forme d'écarts par rapport à la moyenne générale de la variable dépendante (le revenu annuel moyen), et ce, en contrôlant l'effet des autres facteurs explicatifs considérés dans le modèle ainsi que l'effet du ou des cofacteurs (ici le nombre d'heures travaillées au cours d'une année). Elle fournit également des coefficients Bêta ( $\beta$ ) dont la valeur indique l'importance relative de chaque facteur explicatif inclus dans le modèle statistique. Enfin, on obtient une valeur R multiple qui représente la force de la relation entre les facteurs explicatifs et le revenu d'emploi, et une valeur R<sup>2</sup> multiple qui souligne l'ampleur de la variation expliquée par les divers facteurs explicatifs et les cofacteurs. Il s'agit donc d'une analyse multivariée, c'est-à-dire permettant d'évaluer simultanément la contribution de plusieurs facteurs à une réalité ciblée.*

TABLEAU 26

**Influence relative de certains facteurs sur la variation du revenu d'emploi\***

Facteurs explicatifs	Écart par rapport à la moyenne en contrôlant l'effet des autres facteurs	Contribution à la variation du revenu (coefficient $\beta$ )
<b>Revenu annuel moyen en contrôlant le nombre d'heures de travail : 26 375 \$</b>		
<b>TYPE DE SITUATION D'EMPLOI</b>		<b>0,51</b>
Type 1	+ 8 886 \$	
Type 2	- 10 188 \$	
Type 3	- 4 309 \$	
Type 4	- 13 898 \$	
<b>EXPÉRIENCE À TITRE D'ENTRAÎNEUR</b>		<b>0,15</b>
Moins de 9 ans	- 8 685 \$	
9 à 12 ans	- 2 112 \$	
13 à 18 ans	+ 1 503 \$	
Plus de 18 ans	+ 1 610 \$	
<b>FORMATION SCOLAIRE</b>		<b>0,14</b>
Diplôme d'études secondaires	- 4 155 \$	
Diplôme d'études collégiales	- 2 630 \$	
Diplôme universitaire (pas en éduc. physique ou kinésiologie)	+ 1 246 \$	
Diplôme universitaire (en en éduc. physique ou kinésiologie)	+ 2 294 \$	
<b>CONTRAT DE TRAVAIL</b>		<b>0,13</b>
Oui	+ 2 473 \$	
Non	- 2 505 \$	
<b>EXPÉRIENCE AU NIVEAU INTERNATIONAL EXCLUSIVEMENT</b>		<b>0,12</b>
Moins de 3 ans	- 1 193 \$	
3 à 4 ans	- 1 531 \$	
5 à 7 ans	+ 2 246 \$	
Plus de 7 ans	+ 5 350 \$	
<b>EXPÉRIENCE D'ATHLÈTE AU NIVEAU INTERNATIONAL</b>		<b>0,01</b>
Oui	+2 544 \$	
Non	-1 587 \$	

\* Relation entre les facteurs explicatifs et le revenu d'emploi ( $R$  multiple) = 0,80.  
Proportion de la variation expliquée par ce modèle ( $R^2$  multiple) = 0,65.

douze ans devrait recevoir un montant additionnel (au revenu moyen de son type de situation d'emploi) de 1 503 \$; s'il est titulaire d'un diplôme universitaire en éducation physique ou kinésiologie, un montant additionnel de 2 294 \$, s'il a un contrat de travail, un montant additionnel de 2 473 \$, s'il a une expérience d'entraîneur au niveau international de plus de sept ans, un montant additionnel de 5 350 \$ et s'il a une expérience d'athlète au niveau international, un montant additionnel de 2 544 \$. Ainsi, un entraîneur présentant les caractéristiques les plus favorables du modèle pourrait s'attendre à recevoir un revenu d'emploi annuel minimal de près de 50 000 \$. Sans faire office de normes, les valeurs obtenues peuvent servir de points de référence vu l'absence de code tarifaire en matière de revenu d'emploi pour les entraîneurs d'athlètes de haut niveau. Il va de soi qu'elles ne rendent pas nécessairement justice à la « valeur » du travail d'un entraîneur d'athlètes de haut niveau.

La comparaison avec les résultats de l'étude de 1986-1987 indique peu de changements en ce qui a trait à l'influence du type de situation d'emploi car la valeur du coefficient  $\beta$  était de 0,52. Le type de situation d'emploi demeure donc le facteur manifestement déterminant du revenu. Seuls deux changements méritent d'être signalés : l'expérience globale à titre d'entraîneur a pris de l'importance car son coefficient  $\beta$  n'était que de 0,05 (contre 0,15 actuellement); le contrat de travail a pour sa part perdu de l'influence car son coefficient  $\beta$  était 0,27 (contre 0,13 actuellement).

Mentionnons enfin que la relation entre les facteurs inclus dans le modèle et le revenu d'emploi (*R multiple*) s'avère passablement forte, soit 0,80, et que la proportion de la variation expliquée par les facteurs inclus dans le modèle (*R<sup>2</sup> multiple*) est appréciable, soit 0,65. Bien que cette dernière fraction soit satisfaisante, elle suggère tout de même l'existence d'une variance résiduelle non négligeable. Ainsi, d'autres facteurs potentiellement influents, mais parfois difficilement mesurables, affecteraient le revenu d'emploi; on peut penser à la « valeur sociale » d'un sport ou à la performance des athlètes supervisés par l'entraîneur. La prise en compte de ces facteurs apporterait éventuellement une meilleure explication des écarts observés ainsi qu'une compréhension plus adéquate du fonctionnement du marché de l'emploi chez les entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec.

### **Les avantages sociaux**

Dans nos sociétés contemporaines, les avantages sociaux font parfois la différence, toutes choses étant égales par ailleurs, entre vouloir conserver ou vouloir quitter son emploi. Les avantages sociaux font ainsi partie des caractéristiques clés d'un emploi. Le poste d'entraîneur d'athlètes de haut niveau en offre-t-il? Les avantages ciblés par l'étude sont les vacances (et leur durée), l'assurance-emploi, les journées de maladie et les congés de maternité (ou de paternité). Les résultats montrent une situation peu enviable dans son ensemble. Ainsi, près de deux entraîneurs sur trois n'ont pas de vacances (rémunérées); seulement le tiers peuvent bénéficier de l'assurance-emploi; le quart ont droit à des journées de maladie; et seulement un sur six a droit à un congé de maternité (ou de paternité) (voir tableau 27). Ce portrait d'ensemble cache toutefois une polarisation entre les types de situation d'emploi avec, d'un côté, les entraîneurs des types 1 et 3 qui bénéficient de meilleures conditions de travail et, de l'autre, les entraîneurs des types 2 et 4 dont la grande majorité ne bénéficient d'aucun avantage. Ainsi, près de la moitié des entraîneurs du type 1 ont droit à des vacances et à l'assurance-emploi, plus du tiers ont droit à des journées de maladie et le quart peuvent avoir un congé de maternité (ou de paternité). Les entraîneurs cumulant plusieurs emplois à temps partiel en sport (type 3) ont un profil comparable, même s'il est un peu moins avantageux. Le cas des entraîneurs des types 2 et 4 peut s'expliquer par le fait que leur autre emploi (le plus souvent à temps plein) leur fournit les avantages en question. Rappelons enfin que le tiers des entraîneurs du type 4 travaillent bénévolement, ce qui exclut les avantages sociaux.

### **Les satisfactions et insatisfactions associées à l'emploi**

Dans le domaine des études commerciales et corporatives, il existe une littérature abondante sur la satisfaction au travail. Un repérage bibliographique effectué dans la base de données *Sport Discus* a permis de retracer trois études récentes sur le degré de satisfaction des entraîneurs au regard de leur emploi (Wrenn, 2004; Chelladurai et Ogasawara, 2003; Barrett, Gillentine, Lamberth et Daughtrey, 2002). Parce que ces études se concentraient sur la satisfaction au travail, elles ont utilisé les outils méthodologiques (tests validés) permet-

tant de mesurer scientifiquement le degré, ainsi que certaines facettes, de la satisfaction au travail. Étant donné que la satisfaction au travail ne faisait pas partie des questions prioritaires de la présente enquête, nous nous sommes limités à deux questions ouvertes, l'une portant sur les satisfactions et l'autre sur les insatisfactions associées à l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. Les entraîneurs avaient la possibilité de mentionner jusqu'à trois items sous chacune de ces deux rubriques. Une analyse de contenu des réponses a fourni huit principaux éléments de satisfaction et le même nombre d'insatisfactions.

Le fait d'opter pour une question ouverte plutôt que d'utiliser un questionnaire standard de satisfaction au travail a permis de mettre en évidence la spécificité du domaine sportif. Ainsi, la victoire, ou l'atteinte des objectifs en termes de performance sportive des athlètes encadrés, constitue la source de satisfaction au travail la plus fréquemment mentionnée, soit par un entraîneur sur deux (voir tableau 28), suivie de très près par son corollaire, le progrès des athlètes supervisés (47,6 %). Mais l'important n'est pas seulement de gagner : le contact humain inhérent aux fonctions de l'entraîneur est mentionné par près de un entraîneur

TABLEAU 27

**Vacances et avantages sociaux liés à l'emploi d'entraîneur d'athlètes de haut niveau\***

	Type 1 (n = 88)	Type 2 (n = 12)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 161)
Vacances					
Aucune	51,1 %	83,3 %	59,1 %	92,3 %	64,6 %
1 à 3 semaines	28,3 %	16,6 %	36,3 %	5,2 %	22,9 %
Plus de 3 semaines	20,4 %	0,0 %	4,5 %	2,6 %	12,4 %
Assurance-emploi	47,7 %	8,3 %	13,6 %	7,7 %	30,4 %
Journées de maladie	36,0 %	0,0 %	22,7 %	2,6 %	23,5 %
Congé de maternité	25,8 %	0,0 %	13,6 %	2,6 %	16,7 %

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

TABLEAU 28

**Satisfactions associées à l'emploi d'entraîneur\***

	Type 1 (n =90)	Type 2 (n =13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n =39)	Ensemble (n =164)
Victoire ou atteinte des objectifs de performance	55,6 %	69,2 %	40,9 %	35,9 %	50,0 %
Progrès des athlètes	47,8 %	30,8 %	40,9 %	56,4 %	47,6 %
Contact humain	31,1 %	38,5 %	31,8 %	23,1 %	29,9 %
Travailler avec les jeunes	15,6 %	15,4 %	31,8 %	10,3 %	16,5 %
Contact culturel	11,1 %	15,4 %	22,7 %	12,8 %	13,4 %
Contribution et reconnaissance sociale	10,0 %	0,0 %	13,6 %	23,1 %	12,8 %
Épanouissement personnel	11,1 %	23,1 %	13,6 %	10,3 %	12,2 %
Conditions de travail	11,1 %	0,0 %	27,3 %	7,7 %	11,6 %

\* En raison des possibilités de réponses multiples, les pourcentages des divers éléments ne sont pas cumulatifs. Aucune différence significative n'est apparue entre les types de situation d'emploi.

sur trois. Le fait de travailler avec des jeunes, le contact avec la diversité culturelle lors des compétitions internationales, le sentiment d'apporter une contribution sociale ou le fait d'avoir une reconnaissance sociale, l'épanouissement personnel et même les conditions de travail représentent autant de sources de satisfaction mentionnées par les entraîneurs, quoique moins fréquemment (de 12 % à 17 %). Aucune différence significative n'est apparue entre les types de situation d'emploi. Fait intéressant, ce sont les mêmes motifs de satisfaction, et dans un ordre similaire, qui étaient ressortis de l'étude de 1986-1987. Ces sources de satisfaction seraient donc typiques du travail d'entraîneur d'athlètes de haut niveau.

En ce qui a trait aux sources d'insatisfaction, il était prévisible que le problème du financement soit plus souvent mentionné : plus de un entraîneur sur deux (52,4 %) y font référence (voir tableau 29) ; suivent de près les conditions de travail avec une fréquence de mention de 41,5 %. Le peu de reconnaissance sociale paraît également toucher plus de un entraîneur sur quatre. Le fait que la reconnaissance sociale soit également une source de satisfaction (bien qu'à une fréquence moindre : 12,8 %) suggère que les entraîneurs sont sensibles à la reconnaissance de leur travail par la société. La contre-performance des athlètes vient en quatrième position avec 18,3 % de mention. Notons

que c'est le seul élément d'insatisfaction qui présente des différences significatives selon le type de situation d'emploi : les entraîneurs du type 4 (ayant un emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif) y font référence plus souvent (30,8 %) que les entraîneurs des autres types, notamment trois fois plus souvent que les entraîneurs à emploi unique (type 1 : 11,1 %). Suivent, toujours en ordre décroissant, le manque de ressources humaines et matérielles (15,9 %), le faible soutien du milieu (12,2 %), le faible soutien gouvernemental (11,6 %) et la vie personnelle ou familiale affectée par les conditions de travail de l'emploi (9,8 %).

### **La reconnaissance sociale témoignée aux entraîneurs**

Nous avons vu précédemment que les entraîneurs étaient sensibles à la reconnaissance que le milieu sportif ou la société leur manifestait. Le questionnaire abordait spécifiquement le thème de la reconnaissance sociale par la question suivante : « Dans votre communauté (quartier, ville, comté, région, etc.), vous est-il arrivé, au cours des quatre dernières années, d'être invité(e) officiellement à des banquets, conférences, fêtes populaires, rencontres de clubs sociaux, événements à titre de personnalité connue du monde du sport? ». Le tableau 30 expose les résultats. Tous types de situation d'emploi confondus, trois entraîneurs

TABLEAU 29  
**Insatisfactions associées à l'emploi d'entraîneur\***

	Type 1 (n = 90)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 164)
Problèmes de financement	46,7 %	61,5 %	68,2 %	53,8 %	52,4 %
Conditions de travail difficiles	42,2 %	53,8 %	54,5 %	28,2 %	41,5 %
Faible reconnaissance sociale	28,9 %	23,1 %	27,3 %	20,5 %	26,2 %
Contre-performance des athlètes	11,1 %	23,1 %	22,7 %	30,8 %	18,3 %
Manque de ressources humaines et matérielles	18,9 %	0,0 %	13,6 %	15,4 %	15,9 %
Faible soutien du milieu	14,4 %	15,4 %	0,0 %	12,8 %	12,2 %
Faible soutien gouvernemental	14,4 %	7,7 %	13,6 %	5,1 %	11,6 %
Vie personnelle et familiale affectée par l'emploi	13,3 %	15,4 %	4,5 %	2,6 %	9,8 %

\* En raison des possibilités de réponses multiples, les pourcentages des divers éléments ne sont pas cumulatifs. Aucune différence significative n'est apparue entre les types de situation d'emploi.

TABLEAU 30

### Reconnaissance sociale témoignée aux entraîneurs d'athlètes de haut niveau au cours des quatre dernières années\*

	Type 1 (n = 88)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 22)	Type 4 (n = 39)	Ensemble (n = 162)
Aucune	31,8 %	30,8 %	31,8 %	28,2 %	30,9 %
Rarement (1-2 fois)	20,5 %	23,1 %	18,2 %	23,1 %	21,0 %
Quelques fois (3 à 9 fois)	29,5 %	38,5 %	45,5 %	30,8 %	32,7 %
Assez souvent (10 à 15 fois)	10,2 %	7,7 %	4,5 %	12,8 %	9,9 %
Souvent (plus de 15 fois)	8,0 %	0,0 %	0,0 %	5,1 %	5,6 %

\* Différence non significative entre les types de situation d'emploi.

d'athlètes de haut niveau sur dix affirment n'avoir obtenu aucune reconnaissance de cet ordre. Il y a quelques années, des stratégies avaient été élaborées afin de faire connaître au public le rôle crucial que jouent les entraîneurs dans les performances des athlètes qui représentent le pays. La reconduction de telles stratégies serait apparemment pertinente de nos jours. Environ un répondant sur deux (54 %) a fait l'objet d'une reconnaissance sociale de une à neuf fois au cours des quatre dernières années, et seulement 15 % des entraîneurs évaluent à dix et plus le nombre de fois où ils ont fait l'objet d'une telle reconnaissance. Bien qu'on n'ait enregistré aucune différence significative entre les types de situation d'emploi, on constate que les entraîneurs des types 1 (emploi unique) et 4 (ayant un autre emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif) sont un peu plus souvent l'objet de reconnaissance sociale. Ceci peut tenir au fait que, chez les entraîneurs du type 1, leur situation d'emploi leur donne plus de visibilité, tandis que chez les entraîneurs du type 4, il s'agit généralement de la reconnaissance d'un travail bénévole.

#### 3.3.4 La perception de l'amélioration de la situation d'emploi

Le domaine du sport de haut niveau au Québec a passablement progressé au cours des dix dernières années. À titre d'illustration, on peut mentionner certaines mesures adoptées par le gouvernement du Québec

en vue d'améliorer la formation et les conditions de travail des entraîneurs qui encadrent des athlètes de haut niveau :

- en 1999, on a créé le Centre national multisport-Montréal (CNMM) et l'Institut national de formation des entraîneurs (INFE);
- depuis 2001, le soutien financier à la mise en œuvre des plans de développement de l'excellence sportive des fédérations québécoises a connu une augmentation, passant de 4,2 à 6,7 M \$ par année;
- en 2003, on a créé le programme Équipe Québec qui accorde un soutien financier annuel de 20 000 \$, nonobstant le revenu régulier, à l'entraîneur de chaque athlète reconnu par le programme;
- depuis 2000, dans le cadre du Programme de soutien au développement de l'excellence sportive, un soutien financier variant entre 3 500 et 25 000 \$ est accordé à plus de 350 entraîneurs.

Sans présumer de l'existence d'une relation directe de cause à effet entre ces dernières mesures et l'état actuel de la situation de l'emploi des entraîneurs, nous avons tout de même voulu vérifier si les entraîneurs d'athlètes de haut niveau estimaient que la situation s'était améliorée au cours des dernières années. La question était formulée comme suit : « Estimez-vous que, globalement dans votre discipline sportive, il y a eu des améliorations dans la situation d'emploi des



FIGURE 8

### Perception de l'amélioration de la situation d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau

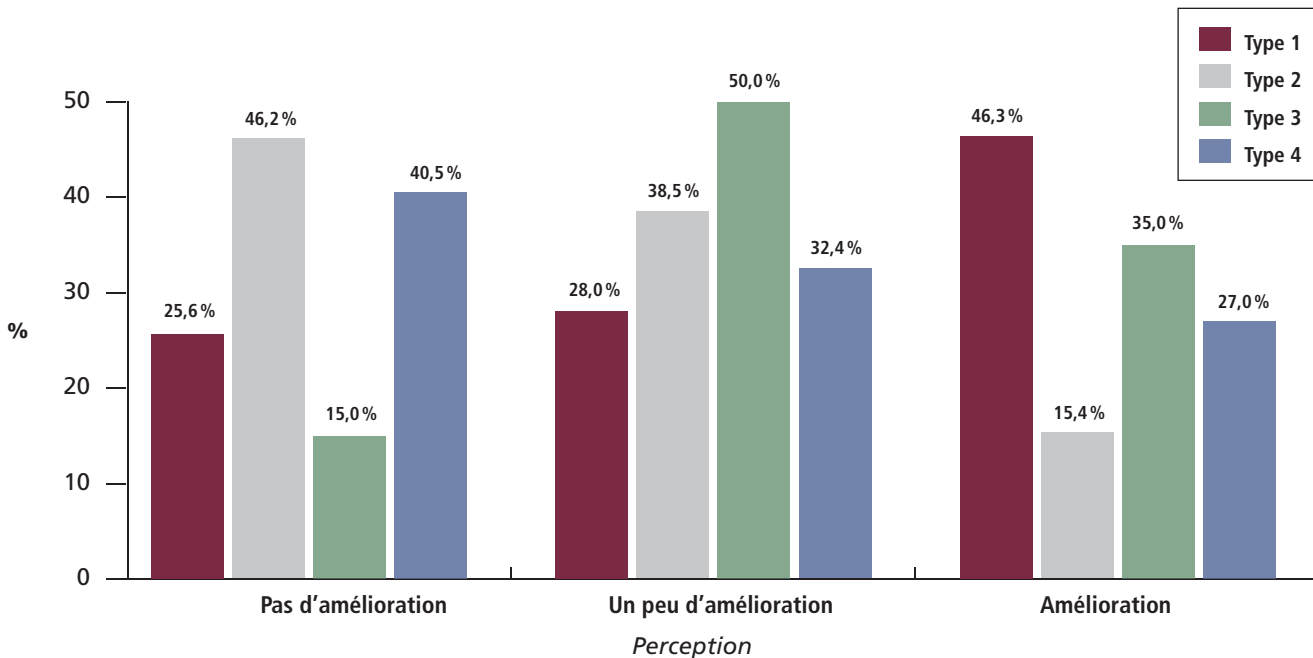


TABLEAU 31

### Perception de l'amélioration de la situation d'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au cours des cinq dernières années\*

	Type 1 (n = 82)	Type 2 (n = 13)	Type 3 (n = 20)	Type 4 (n = 37)	Ensemble (n = 152)
Non	25,6 %	46,2 %	15,0 %	40,5 %	29,6 %
Un peu	28,0 %	38,5 %	50,0 %	32,4 %	32,9 %
Oui	46,3 %	15,4 %	35,0 %	27,0 %	37,5 %

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec au cours des cinq dernières années? » Les résultats (voir tableau 31) indiquent qu'une majorité d'entraîneurs jugent qu'il y a eu une amélioration : 37,5 % répondent « oui » et 32,9 % « un peu ». Ces résultats sont assez encourageants même s'ils suggèrent que des progrès restent à faire<sup>8</sup>.

8. Il est en outre possible que parmi les 30 % qui affirment ne pas avoir perçu d'amélioration, certains aient craint qu'une réponse positive ne vienne éventuellement freiner l'adoption de mesures favorables à leur situation.

Par ailleurs, on note des différences significatives entre les types de situation d'emploi (voir figure 8). Les entraîneurs à emploi unique (type 1) sont plus nombreux à estimer que leur situation s'est améliorée (46,3 % ont répondu « oui ») et la moitié des entraîneurs à emplois multiples (type 3) estiment que leur situation a connu quelques progrès (50 % ont répondu « un peu »). Le *statu quo* semble avoir caractérisé la situation d'emploi des entraîneurs ayant un autre emploi à temps plein dans le domaine sportif (type 2) et celle des entraîneurs ayant un autre emploi à l'extérieur du domaine sportif (type 4), car respectivement

46,2 % et 40,5 % d'entre eux estiment qu'il n'y a pas eu d'amélioration. Les progrès auraient donc surtout touché les entraîneurs à emploi unique.

Nous avons jugé nécessaire de connaître plus précisément quels étaient les aspects de la situation d'emploi qui s'étaient améliorés et lesquels pouvaient représenter des cibles d'amélioration. On a ainsi demandé aux répondants de se prononcer sur neuf aspects relativement névralgiques de la situation d'emploi. Le tableau 32 présente les résultats en ordre décroissant de la fréquence obtenue pour l'amélioration cotée « substantielle ».

En tête de liste (parmi les cinq premiers), viennent les considérations relatives au perfectionnement et à la formation des entraîneurs. L'amélioration des possibilités de perfectionnement a été jugée substantielle par plus du tiers des entraîneurs (34,2 %) et moyenne par près de la moitié (47,1 %). La qualité de la formation des entraîneurs vient en troisième position avec plus

de trois répondants sur dix (31,6 %) qui perçoivent une amélioration substantielle ; elle est suivie de l'amélioration des ressources pour la formation continue qui est jugée positivement par le quart des entraîneurs (24,5 %). Nous sommes portés à croire que la création de l'INFE et du CNMM a pu contribuer à cet état de fait et que l'évaluation favorable augure bien pour le développement du sport au Québec. Par ailleurs, les entraîneurs ne semblent pas avoir perçu d'amélioration significative en ce qui a trait aux conditions salariales, à la reconnaissance sociale, aux possibilités d'emploi à temps plein et aux possibilités de recours en cas de litige (près de 50 % ont répondu « nulle » pour chacune de ces rubriques). En dernière position viennent les facilités pour combiner travail et famille : près de trois entraîneurs sur cinq ont jugé l'amélioration nulle à ce chapitre. Ces derniers aspects devraient faire l'objet d'interventions prioritaires si l'on veut améliorer la situation de l'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau.

TABLEAU 32

### Perception de l'amélioration de divers aspects des conditions de travail

	Substantielle	Moyenne	Nulle	Ne sait pas
Les possibilités de perfectionnement	34,2 %	47,1 %	16,8 %	1,9 %
Les relations avec votre fédération*	33,5 %	41,9 %	23,9 %	0,6 %
La qualité de la formation des entraîneurs	31,6 %	47,7 %	18,7 %	1,9 %
Les ressources pour la formation continue	24,5 %	45,8 %	27,7 %	1,9 %
Les conditions salariales	19,4 %	38,1 %	41,3 %	1,3 %
La reconnaissance sociale	18,1 %	39,4 %	41,3 %	1,3 %
Les possibilités d'emploi à plein temps*	17,4 %	31,6 %	49,7 %	1,3 %
Les possibilités de recours en cas de litige	15,2 %	28,5 %	49,0 %	7,3 %
Les facilités pour combiner travail et famille	7,9 %	30,3 %	59,9 %	2,0 %

\* Différence significative entre les types de situation d'emploi.

## 4. SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Les diverses analyses présentées dans ce rapport nous permettent de brosser un portrait global de la situation de l'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec, de jauger les progrès accomplis depuis l'étude de 1986-1987 et d'entrevoir certaines tendances et des défis.

Rappelons brièvement que les résultats présentés dans ce rapport proviennent d'un sondage mené entre mai 2003 et décembre 2004 auprès de 164 entraîneurs d'athlètes de haut niveau du Québec et couvrant 35 sports jugés prioritaires par la Direction du sport et de l'activité physique du gouvernement du Québec. Pour les fins de l'étude, nous avons ciblé les entraîneurs qui, depuis 2000, ont eu l'occasion d'encadrer des athlètes ayant participé à un ou des grands jeux internationaux, tels les Jeux olympiques, les Jeux panaméricains, les Jeux du Commonwealth et les Championnats mondiaux. L'objectif de la recherche était de dresser un portrait de la situation de l'emploi des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec et de vérifier dans quelle mesure elle s'est améliorée depuis 1986-1987, où fut réalisée une étude de même nature. La synthèse des résultats sera faite en deux temps et soulignera les changements attestés ou les progrès accomplis depuis 1986-1987. Dans un premier temps, nous dresserons brièvement un portrait d'ensemble des caractéristiques démographiques et professionnelles des entraîneurs et, dans un second temps, nous exposerons les traits distinctifs de leur situation d'emploi.

### **Portrait des caractéristiques démographiques et professionnelles**

**Âge** – Les entraîneurs ont en moyenne 40 ans ( $\pm 7,4$  ans), soit 4 ans de plus que l'âge enregistré en 1986-1987. Ils sont cependant plus jeunes que les travailleurs québécois dont l'âge moyen est de 45 ans. Ceci suggère que ce groupe professionnel fait preuve à la fois du dynamisme et de la maturité de la quarantaine. Par ailleurs, dans l'hypothèse où cette donnée constitue un indicateur de la brièveté de la carrière, il y lieu de s'inquiéter du départ prématuré des entraîneurs et de ses conséquences sur la perte d'expertise pour le système sportif québécois.

**Sexe** – La proportion de femmes a doublé depuis 1986-1987, passant de une sur dix à deux sur dix, ce qui est positif au regard de l'avancement des femmes dans le domaine du sport. Toutefois, cette augmentation demeure timide compte tenu du petit nombre que cela représente. Bien qu'on n'ait pas noté de différences significatives sur le plan démographique et professionnel entre les hommes et les femmes, on constate tout de même un pourcentage plus élevé de femmes n'ayant pas d'enfant, ce qui laisse supposer que les responsabilités familiales limitent davantage les femmes lorsqu'il s'agit d'occuper un poste d'entraîneur.

**Formation scolaire** – Les entraîneurs sont plus scolarisés que la moyenne des travailleurs au Québec. En effet, plus de deux entraîneurs sur trois détiennent un diplôme universitaire (majoritairement en kinésiologie ou en éducation physique) de premier ou deuxième cycle, alors que seulement un Québécois sur six est titulaire d'un diplôme universitaire. Le niveau de scolarisation des entraîneurs attesté en 2003-2004 est similaire à celui observé en 1986-1987.

**Certification professionnelle** – Plus de la moitié des entraîneurs détiennent un certificat de niveau 4 ou de niveau 5 du Programme national de certification des entraîneurs. Ceci représente une nette amélioration par rapport à l'étude de 1986-1987 alors que la majorité des entraîneurs avaient un certificat de niveau 2. Voilà un atout, tant pour la qualité de l'encadrement des athlètes que pour l'efficacité du système sportif québécois.

**Années d'expérience à titre d'entraîneur** – Les entraîneurs ont en moyenne 9,7 ans ( $\pm 8$  ans) d'expérience à titre d'entraîneur au niveau international et 18 ans ( $\pm 8$  ans) d'expérience globale (tous niveaux confondus). Ceci représente une augmentation appréciable par rapport à 1986-1987, alors que l'expérience moyenne était de 6 ans au niveau international et de 13 ans, tous niveaux confondus.

**Expérience à titre d'athlète** – Deux entraîneurs sur cinq ont eu une expérience d'athlète de niveau international ; trois sur dix ont une expérience d'athlète de

niveau national et une proportion analogue n'a pas eu d'expérience à titre d'athlète. Le fait d'avoir connu le système sportif en tant qu'athlète peut constituer un certain atout, mais il est apparu négligeable dans l'examen des critères d'embauche et des déterminants du revenu d'emploi.

### **Portrait des caractéristiques de l'emploi**

**Situation d'emploi** – Lors de la première étude, nous avons observé quatre principaux types de situation d'emploi, soit des entraîneurs qui n'ont qu'un seul emploi à ce titre (type 1), des entraîneurs qui occupent un autre emploi à temps plein dans le domaine sportif (type 2), des entraîneurs qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel dans le domaine du sport (type 3) et des entraîneurs qui détiennent un autre emploi à temps plein à l'extérieur du domaine sportif (type 4)<sup>9</sup>. Le sondage de 2003-2004 a permis de constater une nette augmentation du pourcentage d'entraîneurs du type 1, lesquels représentent maintenant plus de la moitié des entraîneurs ciblés alors qu'ils ne représentaient que le tiers en 1986-1987. Ceci constitue un premier indicateur d'une progression de la professionnalisation du travail de l'entraîneur d'athlètes de haut niveau au Québec. La proportion d'entraîneurs du type 2 a diminué de façon appréciable, passant de 22 % à 8 % des effectifs; il est possible que cette situation d'emploi soit en voie de disparaître, en partie en raison de la difficulté d'accomplir les tâches d'un entraîneur de haut niveau tout en occupant d'autres fonctions à temps plein. Il fut surprenant de constater que les entraîneurs du type 4 représentent tout de même encore près du quart des effectifs; les résultats indiquent toutefois qu'ils ont un profil distinctif: ils sont plus âgés que leurs confrères, plusieurs sont bénévoles et ils consacrent moins de temps à leur fonction d'entraîneur d'athlètes de haut niveau. Enfin, la proportion d'entraîneurs à emplois multiples dans le domaine du sport (type 3) a légèrement diminué, mais elle représente encore environ un dixième des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Québec.

9. L'existence de ces quatre types de situation d'emploi fut également attestée dans un sondage effectué en 1991 auprès des entraîneurs d'athlètes de haut niveau au Canada (Laberge, 1992).

Ils sont plus jeunes et tout porte à croire qu'il s'agit d'une situation temporaire en attendant un emploi à temps plein.

**Embauche** – Près de la moitié des entraîneurs d'athlètes de haut niveau se sont vu offrir personnellement le poste qu'ils détiennent actuellement. Cette modalité laisse peu de place au mécanisme de concurrence et présume que les employeurs ont une très bonne connaissance du milieu. Près du quart des répondants ont affirmé avoir créé leur emploi, ce qui reflète l'esprit d'entreprise de cette catégorie de travailleurs. L'expérience à titre d'entraîneur ainsi que la connaissance du sport et du milieu constituent les deux critères majeurs sur lesquels se fonde l'embauche. Le niveau de certification professionnelle n'aurait figuré comme critère d'embauche que pour la moitié des entraîneurs et la formation scolaire pour moins du tiers.

**Contrat** – Un entraîneur sur deux détient un contrat de travail. Ceci s'applique cependant majoritairement aux entraîneurs du type 1 (emploi unique), confirmant ainsi le statut plus officiel de cette situation d'emploi. Les précisions quant aux tâches de travail n'étaient toutefois fournies que dans un cas sur trois, et les critères d'évaluation précisés seulement dans un cas sur cinq.

**Revenu d'emploi à titre d'entraîneur** – Le revenu annuel moyen des entraîneurs est de 30 226 \$ ( $\pm$  18 642 \$), ce qui demeure nettement inférieur au revenu annuel moyen des travailleurs québécois qui était de 34 500 \$ pour la même période de référence. On note cependant des différences significatives selon le type de situation d'emploi: les entraîneurs à emploi unique (type 1) ont un revenu annuel moyen de 40 741 \$, ceux occupant au moins un autre emploi à temps partiel en sport (type 3) reçoivent en moyenne 26 778 \$, ceux occupant un autre emploi à temps plein en sport (type 2) 12 636 \$ et ceux dont l'emploi principal est à l'extérieur du domaine sportif (type 4) 8 148 \$. Enfin, la proportion d'entraîneurs bénévoles a substantiellement diminué, passant de un sur quatre, en 1986-1987, à un sur huit en 2003-2004, ce qui conforte l'hypothèse d'une professionnalisation de l'occupation.

**Somme annuelle moyenne des heures travaillées à titre d'entraîneur** – Les entraîneurs d'athlètes de haut niveau consacrent annuellement à peu près 2 000

heures ( $\pm 800$ ) à leur travail, ce qui correspond à un emploi à temps plein selon les normes actuelles dans le milieu du travail au Québec. À nouveau, cependant, des différences importantes ont été notées selon le type de situation d'emploi : les entraîneurs à emploi unique allouent jusqu'à deux fois plus d'heures que leurs confrères à leur fonction d'entraîneur. Le nombre restreint d'entraîneurs dans chaque sport a limité la possibilité de vérifier l'existence de différences significatives entre les disciplines sportives.

**Salaire horaire estimé** – Bien que les entraîneurs ne soient pas nécessairement rémunérés selon un tarif horaire, nous avons divisé le revenu annuel par le nombre d'heures de travail indiqué par les répondants, afin d'avoir une appréciation plus juste de leur revenu d'emploi. Le taux horaire moyen estimé serait de 15 \$ ( $\pm 9$  \$), soit le double du salaire horaire minimum au Québec, mais inférieur de 10 \$ à celui des travailleurs québécois de la même tranche d'âge titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle. Les différences enregistrées entre les types de situation d'emploi ont été confirmées : les entraîneurs à emploi unique (type 1) recevraient l'équivalent de 18,88 \$ l'heure, ceux du type 3 : 13,04 \$, ceux du type 2 : 10,08 \$ et ceux du type 4 : 7,30 \$. Il ressort qu'un réajustement s'impose à ce chapitre si l'on veut améliorer les conditions de travail des entraîneurs.

Les analyses effectuées en vue de vérifier l'existence d'inégalités entre les hommes et les femmes n'ont pas permis de distinguer des différences significatives. Toutefois, il est impossible de savoir si cela résulte d'une « sélection à l'entrée ».

**Âge envisagé de la retraite** – L'étude de 1986-1987 avait révélé qu'un entraîneur sur trois envisageait de mettre fin à sa carrière d'entraîneur avant l'âge de 45 ans. Les conditions de travail difficiles et les faibles probabilités de décrocher un emploi à temps plein constituaient les principaux motifs de cette retraite

précoce. Confirmant d'une certaine manière cette appréhension, seulement 14 % des entraîneurs ciblés dans l'étude de 1986-1987 étaient encore en poste en 2003-2004. Il est indéniable que le retrait prématuré des entraîneurs d'expérience a des incidences négatives sur l'efficacité du système sportif : les entraîneurs se retirent du système alors qu'ils sont en pleine maîtrise de leur art. Les résultats de l'enquête de 2003-2004 sont encourageants à ce chapitre, car seulement un entraîneur sur dix envisage de prendre sa retraite avant l'âge de 45 ans. Toutefois, il faut noter que 50 % n'ont pas encore pris position concernant l'âge de leur départ, ce qui laisse supposer une certaine fragilité du système. Le maintien en poste des entraîneurs qualifiés représente donc un enjeu important pour le milieu sportif.

Bref, il ressort de l'étude que plusieurs indicateurs signalent une progression vers la professionnalisation du travail de l'entraîneur d'athlètes de haut niveau au Québec, notamment la diminution prononcée du bénévolat, la croissance de la proportion d'entraîneurs à emploi unique et à temps plein, la hausse du niveau de certification professionnelle et l'allongement de la durée de la carrière. Bien sûr, des améliorations s'imposent encore pour attirer et maintenir en poste des entraîneurs qualifiés et pour obtenir la reconnaissance sociale d'un statut professionnel. Les résultats de l'étude sont néanmoins encourageants.

Les athlètes de haut niveau sont en droit d'avoir accès à des entraîneurs qualifiés et la réussite du système sportif québécois sur la scène internationale est en partie tributaire des entraîneurs qui supervisent ces athlètes. Il s'avère donc crucial de développer ce secteur occupationnel et d'améliorer les conditions de travail des entraîneurs d'athlètes de haut niveau. Pour y arriver, il faudra relever plusieurs défis importants. Le dynamisme manifeste du milieu sportif québécois permet cependant tous les espoirs.

## RÉFÉRENCES

- Acosta, V.R. et Carpenter, L.J. (2000). Women in inter-collegiate sport : A longitudinal study twenty-three years update 1977-2000. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 9 (2), 141-145.
- Barrett, J.J., Gillentine, A., Lamberth, J. et Daughtrey, C.L. (2002). Job satisfaction of NATABOC certified Athletic Trainers at Division One National College Athletic Association Institutions in the Southeastern Conference. *International Sports Journal*, 6 (2), 1-13.
- Chelladurai, P. et Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17 (1), 62-73.
- Cullen, D., Hall, A. et Slack. T. (1990). *La structure selon les sexes dans les associations sportives canadiennes*. Sport Canada.
- Demers, G. (2004). Raison qui incitent les athlètes féminines à devenir entraîneures – ou non. *Journal canadien des entraîneures*, 4 (5); <http://www.coach.ca/WOMEN/f/journal/juillet2004/index.htm>
- Hart, B.A., Hasbrook, C.A. et Mathes S.A. (1986). An examination of the reduction in the number of female interscholastic coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57 (10), 68-77.
- Institut de la statistique du Québec (2004). L'emploi au Québec. <http://emploi.quebec.net/francais/imt/publications/emploi.htm>
- Laberge, S. (1992). *Situation de l'emploi des entraîneurs de haute performance au Canada*. Ottawa, Sport Canada, Documents occasionnels, 3 (1).
- Laberge, S. et Turmine, M. (1988). *Situation de l'emploi des entraîneurs d'excellence au Québec en 1986-1987*. Québec, ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, 107 pages.
- Marshall, D. (2001). La formation de la prochaine génération d'entraîneures. *Journal canadien des entraîneures*. 1 (4); <http://www.coach.ca/women/f/journal/mars2001/index.htm>
- Wrenn, C. (2004). *Facets of job satisfaction for Olympic sport coaches*. Thèse de maîtrise (M.A.), University of North Carolina, Chapel Hill.



## 1. QUESTIONNAIRE EN LANGUE FRANÇAISE

**QUESTIONNAIRE SUR LA SITUATION D'EMPLOI  
DES ENTRAÎNEURS D'ATHLÈTES DE HAUT NIVEAU DU QUÉBEC**

Responsable de l'étude : Suzanne Laberge, Ph.D.  
Département de kinésiologie, Université de Montréal  
Suzanne.laberge@umontreal.ca

**Directives** : SVP, SURLIGNEZ la réponse correspondant à votre situation ou remplacer la ligne avec votre réponse le cas échéant.

IDENTIFICATION	Réservé à la codification
NOM : _____ N° de tél. : _____	(id 3)
SPORT : _____	
1. Sexe :    Masculin ----- 1 Féminin ----- 2	
2. Quel est votre âge? _____	
3. Quelle est votre situation matrimoniale? - Vous vivez avec un(une) partenaire (marié ou en union libre)----- 1 - Vous vivez seul(e) ----- 2 - Vous vivez avec vos parents ----- 3 - Autre, préciser ----- 4	
4. Avez-vous des enfants? - Oui,            Combien? _____ - Non ----- 0	
5. Êtes-vous né(e) au Québec? - Oui ----- 1 <b>(PASSEZ à la question 8)</b> - Non ----- 2	
6. Où êtes-vous né(e)? - Autre province ----- 1                            - Australie----- 5 - U.S.A. ----- 2                                        - Afrique du Nord----- 6 - France ----- 3                                       - Japon----- 7 - Allemagne de l'O.---- 4                              - Europe de l'Est----- 8 - Autres, préciser _____ 9	
7. Depuis combien d'années résidez-vous au Québec? - 1 à 2 ans ----- 1                            - 10 à 14 ans----- 3                            - 25 à 29 ans----- 7 - 3 à 5 ans ----- 2                            - 15 à 19 ans----- 4                            - 30 à 34 ans----- 8 - 6 à 9 ans ----- 3                            - 20 à 24 ans----- 5                            - 35 ans et plus ----- 9	
FORMATION ACADÉMIQUE	
8. Quel est votre niveau de scolarité? (Si actuellement <i>en cours</i> , indiquer le niveau vis-à-vis la réponse) - Secondaire----- 1 - Collégial et certificat ----- 2 - Baccalauréat ( <b>pas</b> en éducation physique)----- 3 - M. Sc. ou Ph. D. ( <b>pas</b> en éducation physique)----- 4 - Baccalauréat <b>en éducation physique (ou kin.)</b> ----- 5 - M. Sc. ou Ph. D. <b>en éducation physique (ou kin.)</b> ----- 6 - Formation académique différente du système précédemment mentionné (le plus de précisions possibles ayant trait au nom de l'institution, de la ville et du titre du diplôme) _____	
Les questions suivantes portent <i>spécifiquement</i> sur votre formation <i>professionnelle</i> en tant qu'entraîneur(e).	
FORMATION PROFESSIONNELLE	
9. Quel niveau de certification du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE 3M) détenez-vous ou êtes-vous en cours de compléter? NIVEAU : Niveau 1                            Niveau 2                            Niveau 3                            Niveau 4                            Niveau 5	
10. Possédez-vous une certification d'entraîneur(e) provenant d'un pays étranger? - Oui----- 1                            - Non----- 2 <b>Si OUI</b> , précisez le nom de l'institution, la ville et le titre du diplôme : _____	





20. <i>S'il N'y a PAS de critères écrits</i> , sur quels critères croyez-vous être évalué(e)?			
	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	
- Clauses du contrat respectées	1	2	---
- Performance des athlètes	1	2	---
- Satisfaction des athlètes	1	2	---
- Assiduité au travail	1	2	---
- Dévouement dans l'encadrement des athlètes	1	2	---
- Recrutement de nouveaux athlètes pour le club	1	2	---
- Évolution du club	1	2	---
- Qualité du travail	1	2	---
- Autres, précisez : _____			
21. Quel est votre <b>salaire annuel</b> en tant qu'entraîneur(e) ( <b>salaire brut, i.e. avant déductions d'impôt</b> )?			
- Bénévole ----- 00	- Salaire en milliers de dollars _____		---
22. Avez-vous des <b>primes au rendement</b> (selon les performances des athlètes que vous entraînez) en plus de votre salaire?			
- Oui----- 1	Précisez : _____		---
- Non----- 2			
<b>2. TÂCHES LIÉES À VOTRE FONCTION D'ENTRAÎNEUR</b>			
En moyenne, combien de temps (en termes d' <b>équivalent jours/année</b> et où 1 journée = 8 heures) consacrez-vous aux tâches suivantes (dans votre emploi d'entraîneur <b>au cours de l'année 2002</b> ).			
23. <b>Tâches orientées vers les athlètes</b>			
incluent	- Supervision des séances d'entraînement - Élaboration de programmes d'entraînement - Évaluation de la condition physique des athlètes - Inscription des athlètes aux compétitions		---
Nombre de jours/année : _____			
24. <b>Tâches administratives</b>			
incluent	- Élaboration de budgets - Tâches administratives proprement dites - Négociations pour l'obtention d'installation - Achat d'équipement - Rédaction de demandes d'assistance financière - Supervision du personnel - Promotion du club (si affilié à un club) - Participation à des réunions statutaires - Rédaction de rapports		---
Nombre de jours/année : _____			
25. <b>Activités professionnelles</b>			
incluent	- Organisation de compétitions - Organisation de stages de formation - Relations publiques - Recrutement d'athlètes		---
Nombre de jours/année : _____			
26. <b>Activités de formation continue</b>			
incluent	- Participation à des stages de formation - Mise à jour des connaissances en méthodes d'entraînement et en sciences du sport par la lecture de la documentation		---
Nombre de jours/année : _____			
Nombre <b>TOTAL</b> de jours/année : _____			---

AUTRES EMPLOIS ACTUELS			
27. Avez-vous d' <b>AUTRES emplois</b> que celui d'entraîneur(e) de haut niveau?			
- Non ----- 0 (PASSEZ à la question 29) - Oui, Précisez le nombre _____ et indiquer plus bas la <b>fonction</b> , l' <b>employeur</b> et le <b>statut</b> , en commençant par (A).			
<b>Cat. emploi :</b> - Prof. éduc. phys. -- 1      Dir. techn. Fédé --- 2      Entr. niv. récré. --- 3 Autre prof. sport -- 4      Professionnel ----- 5      Administrateur ---- 6 Col blanc ----- 7      Ouvrier ----- 8			
<b>Cat. statut :</b> Régulier ----- 1      Mi-temps ----- 2      Temps partiel -- 2      Contractuel ----- 3			
<b>CAT. D'EMPLOI</b>	<b>EMPLOYEUR</b>	<b>CAT. de STATUT</b>	
(A) _____	_____	_____	
(B) _____	_____	_____	
(C) _____	_____	_____	
<b>Plus de 4 emplois</b> (incluant l'emploi d'entraîneur ), préciser le nombre additionnel : _____			
28. Quelle est la répartition de votre <b>temps de travail</b> ainsi que de votre <b>salaire</b> entre vos différents emplois? (Précisez en % ou proportion)			
<b>EMPLOIS</b>	<b>% du TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>% du SALAIRE</b>	
<b>Entraîneur(e)</b>	_____	_____	
(A)	_____	_____	
(B)	_____	_____	
(C)	_____	_____	
<b>TOTAL :</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
TRAJECTOIRE DE CARRIÈRE			
29. Avez-vous été un athlète ayant participé, ou participez-vous encore, à des compétitions? Précisez le niveau et s'il s'agit de la discipline sportive pour laquelle vous êtes actuellement entraîneur(e).			
<b>NIVEAU</b>	<b>NON</b>	<b>MÊME SPORT</b>	<b>AUTRE SPORT</b>
Canadien	1	2	3
International	1	2	3
Québécois	1	2	3
30. Combien d'années avez-vous passées à entraîner des athlètes participant à des compétitions <b>internationales</b> ? _____			
31. Combien d'années avez-vous passées à entraîner des athlètes participant à des compétitions <b>canadiennes</b> , et ce, <b>en excluant le chevauchement avec les athlètes de niveau international</b> ? _____			
32. Combien d'années d'expérience avez-vous en <b>coaching</b> , <b>et ce, peu importe le niveau</b> ? _____			
33. Depuis que vous entraînez des athlètes de niveau canadien ou international, <b>et en se limitant aux dix dernières années</b> , combien d'emplois d'entraîneur(e) avez-vous occupés? _____			
34. Jusqu'à quel âge pensez-vous poursuivre votre carrière d'entraîneur(e) de haut niveau (noter les commentaires, le cas échéant)? Âge _____ - Ne sait pas -- 00      - En fonction des Olymp. ----- 88      - Pas de retraite ---- 99 Commentaires : _____			
35. Que comptez-vous faire lorsque vous aurez terminé votre carrière d'entraîneur(e)?			
- Consultant-entraîneur ---- 1      - Adm/gestion en sport ---- 2      - Prof. éduc. phys. ----- 3 - Travail relié au sport ---- 4      - Bénévole ----- 5      - Travail non lié au sport ---- 6 - Famille/loisir ----- 7      - Ne sait pas ----- 8			

RECONNAISSANCE SOCIALE	
36. Dans votre communauté (quartier, ville, comté, région, etc.), vous est-il arrivé, <b>au cours des 4 dernières années</b> , d'être invité(e) <b>officiellement</b> à des banquets, conférences, fêtes populaires, rencontres de clubs sociaux, événements à titre de <b>personnalité connue</b> du monde du sport?	
Non----- 1	
Rarement (1 à 2 fois)----- 2	
Quelques fois (3 à 9 fois)----- 3	
Oui, assez souvent (10 à 15 fois)----- 4	_____
Oui, souvent (+ de 15 fois)----- 5	
37. Quelles sont les <b>principales satisfactions</b> que vous retirez de votre emploi d'entraîneur(e) ( <b>par ordre décroissant d'importance</b> )?	
1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
38. Quelles sont les <b>principales insatisfactions</b> liées à votre emploi actuel d'entraîneur(e) ( <b>par ordre décroissant d'importance</b> )?	
1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
39. Pouvez-vous nommer d'autres entraîneurs(es) <b>québécois</b> qui encadrent ou qui ont encadré <b>au cours des deux dernières années</b> des athlètes de niveau international dans votre discipline sportive?	_____
_____	
_____	

PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION DE LA SITUATION	
40. Estimez-vous que, <b>globalement dans votre discipline sportive</b> , il y a eu des <b>améliorations</b> dans la situation d'emploi des entraîneurs de haut niveau au Québec <b>au cours des 5 dernières années</b> ?	
- Non----- 1                      - Un peu----- 2                      Oui----- 3	_____
41. Quelle est votre appréciation de <b>l'amélioration</b> des aspects suivants :	
	<b>Substantielle      Moyenne      Nulle      Ne sais pas/NSP</b>
- les possibilités d'emploi à plein temps	1                      2                      3                      4
- les conditions salariales	1                      2                      3
- les facilités pour combiner travail et famille	1                      2                      3
- les relations avec votre fédération	1                      2                      3
- les possibilités de recours en cas de litige	1                      2                      3
- la qualité de la formation des entraîneurs	1                      2                      3
- les possibilités de perfectionnement	1                      2                      3
- les ressources pour la formation continue	1                      2                      3
- la reconnaissance sociale	1                      2                      3
- Autres, précisez _____	_____
42. Quelles <b>suggestions</b> feriez-vous pour que la situation de l'emploi des entraîneurs de haut niveau s'améliore?	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

MERCI BEAUCOUP POUR VOTRE COLLABORATION !

2. QUESTIONNAIRE EN LANGUE ANGLAISE

**QUESTIONNAIRE ON THE EMPLOYMENT SITUATION  
OF QUÉBEC HIGH PERFORMANCE COACHES**

In charge of the study : Suzanne Laberge, Ph.D.  
 Département de kinésiologie, Université de Montréal  
 Suzanne.laberge@umontreal.ca

**Instructions :** Please, **HIGHLIGHT** the answer corresponding to your situation or write over the blank line accordingly.

IDENTIFICATION	Don't write in this section
NAME: _____ Tel. nb.: _____	(id 3) _____
SPORT: _____	_____
1. Sex : Male ----- 1 Female----- 2	_____
2. How old are you? _____	_____
3. What is your present marital status? - You live with a mate (married or free union) ----- 1 - You live alone ----- 2 - You live with your parents ----- 3 - Other, specify ----- 4	_____
4. Do you have children? - Yes, How many? _____ - No ----- 0	_____
5. Were you born in the Province of Québec? - Yes ----- 1 <b>(GO TO question 8)</b> - No ----- 2	_____
6. Where were you born? - Other Province ----- 1 - Australia----- 5 - U.S.A. ----- 2 - North Africa ----- 6 - France ----- 3 - Japan----- 7 - Germany ----- 4 - East Europe ----- 8 - Other, specify _____ 9	_____
7. For how long have you been a resident of the Province of Québec? - 1 to 2 years----- 1 - 10 à 14 years----- 3 - 25 à 29 years ----- 7 - 3 to 5 years----- 2 - 15 to 19 years----- 4 - 30 to 34 years ----- 8 - 6 to 9 years----- 3 - 20 to 24 years----- 5 - 35 years and over ---- 9	_____
ACADEMIC BACKGROUND	
8. What level of education have you reach? (If <b>in progress</b> , indicate the level in which you are registered) - High school ----- 1 - College or certificate ----- 2 - Bachelor's degree ( <b>not</b> in physical education)----- 3 - Master's degree ( <b>not</b> in physical education) ----- 4 - Bachelor's degree <b>in</b> physical education or kinesiology ----- 5 - Master's or PhD degree <b>in</b> physical education or kinesiology ----- 6 - Academic background different from the above; specify the name of the institution, the city, and the title of the diploma:  _____	_____
PROFESSIONAL BACKGROUND	
9. What is your coach certification level in the Canadian program (NCCP 3M) or the one you in which you are currently registered? Level 1                      Level 2                      Level 3                      Level 4                      Level 5	_____
10. Did you receive a coaching certification from a foreign country? - Yes----- 1 - No ----- 2 <b>If YES</b> , specify the name of the institution, the city, and the title of the diploma:  _____	_____



<p>20. <i>If there is NO written criteria</i>, on which criteria do you think you are evaluated?</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><i>Yes</i></th> <th style="text-align: center;"><i>No</i></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Compliance to the contract</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Athletes' performance</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Athletes' satisfaction</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Assiduity</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Involvement</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Athletes' recruitment</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Club's progress</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Quality of the work</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">___</td> </tr> <tr> <td>- Other, specify: _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			<i>Yes</i>	<i>No</i>		- Compliance to the contract	1	2	___	- Athletes' performance	1	2	___	- Athletes' satisfaction	1	2	___	- Assiduity	1	2	___	- Involvement	1	2	___	- Athletes' recruitment	1	2	___	- Club's progress	1	2	___	- Quality of the work	1	2	___	- Other, specify: _____			
	<i>Yes</i>	<i>No</i>																																							
- Compliance to the contract	1	2	___																																						
- Athletes' performance	1	2	___																																						
- Athletes' satisfaction	1	2	___																																						
- Assiduity	1	2	___																																						
- Involvement	1	2	___																																						
- Athletes' recruitment	1	2	___																																						
- Club's progress	1	2	___																																						
- Quality of the work	1	2	___																																						
- Other, specify: _____																																									
<p>21. What is your <i>annual salary</i> as an elite coach (<i>gross salary, i.e. before income tax deductions</i>)?</p> <p>- Volunteer ----- 00                      - Salary in thousand of dollars _____</p>		___	___																																						
<p>22. Do you receive <i>productivity bonus</i> (according to the performance of the athletes you are coaching) in excess of your annual salary?</p> <p>- Yes----- 1      Specify: _____</p> <p>- No----- 2</p>			___																																						
<b>2. TASKS RELATED TO YOUR JOB AS A COACH</b>																																									
<p>On the average, how much time of your elite coach job do you devote to the following tasks (express it in day/year considering that a day's work is equal to 8 hours).</p>																																									
<p>23. <b>Tasks relating to the athletes</b>  including - Supervising training sessions  - Developing training programs  - Evaluating the physical condition of athletes  - Registering athletes for competitions</p>																																									
<p><b>Number of days per year:</b> _____</p>		___	___																																						
<p>24. <b>Administrative tasks</b>  including - Planning budgets  - Administration as such  - Negotiating to obtain facilities  - Purchasing equipment  - Fund raising  - Supervising personnel  - Promoting the club  - Attending statutory meetings  - Writing reports</p>																																									
<p><b>Number of days per year:</b> _____</p>		___	___																																						
<p>25. <b>Professional activities</b>  including - Organizing competitions  - Organizing training workshops  - Public relations  - Recruiting athletes</p>																																									
<p><b>Number of days per year:</b> _____</p>		___	___																																						
<p>26. <b>Professional learning</b>  including - Attending training workshops  - Updating coaching knowledge by reading literature</p>																																									
<p><b>Number of days per year:</b> _____</p>		___	___																																						
<p><b>TOTAL number of days per year:</b> _____</p>		___	___																																						

**OTHER CURRENT EMPLOYMENTS**

27. Besides your current employment as an elite coach, do you hold **OTHER JOBS?**

- No----- 0 (GO TO question 29)
- Yes, Specify how many \_\_\_\_\_ and specify what type of job, who is your employer, what is your status (i.e. regular, part-time, contractual).
- Cat. of employ.:** Phys. educ. ----- 1 Sport Asso. Director ---- 2 Recreat. Instructor----- 3
- Other sport prof. -----4 Liberal profession-----5 Administrator----- 6
- White collar -----7 Worker-----8
- Status:** Regular-----1 Half-time----- 4 Part-time-----2 Under contract---- 3

CAT. OF EMPLOYMENT	EMPLOYER	CAT. of STATUS
(A) _____	_____	_____
(B) _____	_____	_____
(C) _____	_____	_____

**More than 4 employments** (including coaching employment), specify **additional** number: \_\_\_\_\_

28. What is the distribution, expressed in percentage (%), of the TIME devoted to each job and the SALARY you receive for each job?

<u>EMPLOYMENT</u>	<u>WORKING TIME</u>	<u>SALARY</u>
<b>Entraîneur(e)</b>	_____	_____
(A)	_____	_____
(B)	_____	_____
(C)	_____	_____
<b>TOTAL:</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**CAREER BACKGROUND**

29. Have you been (or are you still) an athlete who has participated in high level competition? Specify the level and whether it was in the same sport where you are an elite coach or in some other sport.

<u>LEVEL</u>	<u>NO</u>	<u>SAME SPORT</u>	<u>OTHER SPORT</u>
Canadien	1	2	3
International	1	2	3
Québec level	1	2	3

30. For how many years have you acted as a coach of athletes competing at an **international** level?  
\_\_\_\_\_

31. For how many years have you acted as a coach of athletes competing at the **national level, excluding the years** where the above(international level) **overlaps?** \_\_\_\_\_

32. How many years did you spend coaching, **regardless of the level?** \_\_\_\_\_

33. **During the past 10 years** (that is, since 1992), how many jobs as a coach of athletes competing at the national and international levels did you have and what was the duration of each job (**start with 1992 onward**)?

	<u>STARTING YEAR</u>	<u>DURATION</u>
1 <sup>st</sup> employment:	_____	_____
2 <sup>nd</sup> employment:	_____	_____
3 <sup>rd</sup> employment:	_____	_____
4 <sup>th</sup> employment:	_____	_____
5 <sup>th</sup> employment:	_____	_____

More than 5 previous employment, specify the **additional number:** \_\_\_\_\_

34. Until what age do you expect to work as an elite coach?  
Age \_\_\_\_\_ - Don't know -- 00 - One more Olympic cycle. ---88 - No retreat ----- 99  
Commentary, if any: \_\_\_\_\_

35. What do you intend to do when your coaching career is over?  
- Consultant coach--- 1 - Sport administ.----- 2 - Phys. educator -----3 - Sport related job- 4  
- Volunteer ----- 5 - Job outside sport----- 6 - Family/leisure----- 7 - Don't know ----- 8



SOCIAL	
36. In your community (town, region, county etc.), <b>during the last 4 years</b> , have you been officially invited to banquets, conferences, popular festivals, social club meetings, and the like as a <b>well known personality</b> on the sport scene? No ----- 1 Rarely (1 to 2 times)----- 2 Few times (3 to 9 times) ----- 3 Yes, fairly often (10 to 15 times) ----- 4 Yes, often (+ than 15 times)----- 5	_____
37. What are the <b>major satisfactions</b> that you get from your job as a coach ( <i>by order of importance</i> )? 1) _____ 2) _____ 3) _____	_____ _____ _____
38. What are the <b>major dissatisfactions</b> that you get from your job as a coach ( <i>by order of importance</i> )? 1) _____ 2) _____ 3) _____	_____ _____ _____
39. In the Province of Québec, who are the coaches <b>who work, or has worked since 2000</b> , with international level athletes in <b>your sport</b> ? _____ _____	_____ _____

LOOKOUT ON THE IMPROVEMENT STATUS																																																								
40. Do you think that , <b>overall in your sport and in Québec</b> , there has been <b>improvements</b> in the employment situation of the elite coaches <b>since the last five years</b> ? - No----- 1            - Somewhat ----- 2            - Yes ----- 3	_____																																																							
41. What is your evaluation of the improvements concerning the following aspects: <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><i>Substantial</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Average</i></th> <th style="text-align: center;"><i>None</i></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- full time employment opportunities</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- wage conditions</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- facility for combining work and family</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- relationship with your sport association</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- possibility of recourse in case of litigation</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- the quality of continuing education in coaching</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- opportunities for coaching enhancement</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- resources for continuing education</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- social recognition</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>- Other, specify _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table>		<i>Substantial</i>	<i>Average</i>	<i>None</i>		- full time employment opportunities	1	2	3	_____	- wage conditions	1	2	3	_____	- facility for combining work and family	1	2	3	_____	- relationship with your sport association	1	2	3	_____	- possibility of recourse in case of litigation	1	2	3	_____	- the quality of continuing education in coaching	1	2	3	_____	- opportunities for coaching enhancement	1	2	3	_____	- resources for continuing education	1	2	3	_____	- social recognition	1	2	3	_____	- Other, specify _____				_____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
	<i>Substantial</i>	<i>Average</i>	<i>None</i>																																																					
- full time employment opportunities	1	2	3	_____																																																				
- wage conditions	1	2	3	_____																																																				
- facility for combining work and family	1	2	3	_____																																																				
- relationship with your sport association	1	2	3	_____																																																				
- possibility of recourse in case of litigation	1	2	3	_____																																																				
- the quality of continuing education in coaching	1	2	3	_____																																																				
- opportunities for coaching enhancement	1	2	3	_____																																																				
- resources for continuing education	1	2	3	_____																																																				
- social recognition	1	2	3	_____																																																				
- Other, specify _____				_____																																																				
42. What <b>suggestions</b> would you make in order to improve the employment situation of the elite coaches? _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____																																																							

**MANY THANKS FOR YOUR COOPERATION!**

Éducation,  
Loisir et Sport

Québec

