MOBILISER ACTIVEMENT LES FEMMES ET LES FILLES

Les trois clés de la formation au leadership des femmes dans le sport

La participation des femmes dans des postes de dirigeantes est essentielle afin que le Canada devienne une grande nation du sport sur la scène internationale. D'autres secteurs d'activité ont déjà pris les mesures nécessaires pour engager activement les femmes à occuper des postes de chef de file. Les recherches en ont d'ailleurs déjà démontré les avantages en matière d'innovation, de gouvernance et de performance.

Savoir qu'il faut plus de femmes dans des postes de direction dans le secteur du sport et de l'activité physique au Canada est une chose, mais engager les femmes à occuper ces postes et à y demeurer est une autre paire de manches. Les trois éléments qui suivent aideront les organismes à créer un cheminement volontaire vers la formation au leadership à long terme. Ces concepts peuvent être appliqués intentionnellement, afin de cultiver un environnement accueillant et enrichissant pour les chefs de file féminins, dans les clubs communautaires comme dans les organismes multisports internationaux.

RECRUTEMENT :

Commencez tôt afin d'ouvrir les yeux des jeunes femmes à la possibilité d'occuper un poste de leadership dans le sport. Sachez reconnaître les femmes qui possèdent les habiletés et l'intérêt nécessaires pour occuper un poste de leadership et recherchezles au-delà des étoiles du sport. Élargissez votre définition du leadership en recherchant des dirigeantes ayant une bonne écoute, qui communiquent bien et qui font toujours de leur mieux. Encouragez les jeunes femmes à obtenir une certification d'entraîneure ou d'officielle, et à envisager de faire des études postsecondaires en gestion du sport.

Faites l'inventaire des chefs de file existants au sein de votre association afin de repérer les inégalités de représentation des sexes dans les équipes techniques, l'équipe d'entraîneurs, le conseil d'administration, etc. Examinez les possibilités de promotion à l'interne et recensez les dirigeantes de l'extérieur qui souhaitent relever de nouveaux défis ou qui cherchent à participer à titre bénévole, afin de combler les écarts. Créez un environnement invitant en examinant les langages, les images et les systèmes de reconnaissance formels et actuels de votre association. Offrez des occasions de formation au leadership afin de parfaire les habiletés, les connaissances et la confiance des chefs de file d'aujourd'hui et de la relève.

FIDÉLISATION :

Les stratégies de recrutement de dirigeantes doivent être jumelées à des stratégies de fidélisation. Créez proactivement des liens entre les dirigeantes, les mentors et les commanditaires qui leur fourniront des conseils et encourageront leur succès. Les jeunes chefs de file tirent profit de se tourner vers des mentors féminins pour obtenir des conseils et trouver l'inspiration. Organisez des déjeuners causeries mensuels où les dirigeantes peuvent échanger des idées et discuter de questions émergentes ou encore, embauchez des mentors en leadership pour contribuer à la formation de vos dirigeantes de la relève les plus prometteuses.

Les recherches indiquent de façon convaincante que les femmes souhaitent plus qu'une rémunération équitable lorsqu'elles choisissent un employeur. En plus d'examiner les politiques de votre association afin d'assurer un salaire égal à travail égal, pourquoi ne pas « personnaliser » votre régime de rémunération, en offrant un soutien pour le service de garde, un horaire de travail souple, le télétravail, une formation plus poussée, de nouveaux défis et de nouvelles responsabilités, le partage des tâches et autres pratiques innovatrices qui encouragent les dirigeantes à demeurer chez vous.

RECONNAISSANCE :

La reconnaissance des dirigeantes est souvent oubliée. Pourtant, c'est une puissante source de motivation qui inspire les femmes recevant la reconnaissance et les autres femmes qui sont ainsi informées de l'expertise et des contributions de ces femmes. Cette reconnaissance peut être manifestée de diverses façons : une carte personnalisée du conseil d'administration reconnaissant l'influence de leur travail, des invitations à mettre leurs connaissances et leur expérience au profit des autres lors d'activités de développement du travail d'équipe ou de formation professionnelle, et une recommandation pour d'autres postes à d'autres conseils d'administration et comités ou pour des prix de reconnaissance tels que la Liste des femmes les plus influentes du sport et de l'activité physique de Femmes et Sport au Canada ou des prix de service communautaire ou d'affaire de votre municipalité.

Rédigé pas Dina Bell-Laroche, partenaire de Sport Law & Strategy Group

RESSOURCES RECOMMANDÉES

Le programme Les femmes et le leadership : https://womenandsport.ca/fr/possibilites-dapprentissage/ateliers/
Engagement actif des femmes et des filles : https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/engagement-actif-filles-et-femmes/

www.womenandsport.ca
info@womenandsport.ca
@womenandsportCA

FEMMES ET SPORT AU CANADA
CANADIAN WOMEN & SPORT

Le sport c'est pour la vie

Canada

Ce texte s'inspire de la publication intitulée Engagement actif des filles et desfemmes : Se pencher sur les facteurs psychosociaux –
Un complément auxdocuments de base du mouvement Au Canada, le sport c'est pour la vie (ACSV),qui vise à améliorer la qualité du sport et de l'activité physique au Canada.
Pour télécharger cette publication, visitez www.womenandsport.ca