

Programme d'emploi destiné aux entraîneurs professionnels

Lignes directrices - 2017



Programme d'emploi destiné aux entraîneurs professionnels du Nouveau-Brunswick

Aperçu

Le Programme d'emploi destiné aux entraîneurs professionnels (PEEP) permet à un petit nombre d'organismes provinciaux de sport (OPS) du Nouveau-Brunswick d'embaucher un entraîneur professionnel à temps plein pour offrir du soutien aux athlètes des programmes S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition afin qu'ils progressent dans le cadre de leur programme de développement.

Ce programme complète d'autres programmes et aides financières ayant des objectifs similaires, notamment le groupe d'entraînement de haut niveau, le Programme d'aide aux athlètes, le Programme des sciences du sport des Jeux du Canada et le soutien fourni à l'équipe provinciale et au développement de l'équipe des Jeux du Canada grâce à l'aide financière de base des OPS.

Un système sportif solide recrute et retient un grand nombre d'athlètes. Certains de ces athlètes auront la capacité et le dévouement nécessaires pour progresser dans le cadre de leur programme de développement et participer à des compétitions au sein des équipes nationales juniors et seniors. Ce programme vise à appuyer ces athlètes qui ont le talent et la volonté nécessaires pour réussir.

Un système sportif solide dépend fortement de l'entraînement. Un excellent entraînement à tous les niveaux est la pierre angulaire du développement des athlètes. En plus de se consacrer au développement des athlètes, l'entraîneur professionnel devrait jouer également un rôle clé dans le développement des entraîneurs.

Description du programme

Une aide financière sera offerte pour appuyer l'embauche d'un entraîneur professionnel à temps plein. Le ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture versera 30 000 \$ par année pendant quatre ans pour le poste. Cette aide financière peut être renouvelée. Le salaire minimum de base d'un entraîneur est de 40 000 \$. L'OPS doit assumer les coûts salariaux supplémentaires, en plus des avantages sociaux convenus, les coûts relatifs au perfectionnement professionnel et les frais connexes (bureau, communications, déplacements, etc.). On s'attend à ce que les employeurs offrent des salaires progressifs et concurrentiels, ainsi que des possibilités de perfectionnement professionnel.

Il s'agit d'un poste d'entraîneur professionnel et la principale responsabilité de l'employé sera d'entraîner quotidiennement un groupe central d'athlètes des stades S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition à un endroit central. On encourage les OPS à trouver et à offrir des moyens permettant aux athlètes à l'extérieur du groupe centralisé de tirer profit des compétences de l'entraîneur.

La fonction secondaire de l'entraîneur est de contribuer au développement d'autres entraîneurs au moyen du mentorat et de la formation.

Le travail de l'entraîneur doit respecter les pratiques exemplaires canadiennes cernées par l'organisme national de sport, l'Association canadienne des entraîneurs, le Centre canadien multisport Atlantique et Au Canada le sport c'est pour la vie.

Résultats

- a. Augmentation du nombre d'athlètes néo-brunswickois du stade S'entraîner à s'entraîner qui connaissent du succès à l'échelle régionale (l'Est du Canada) et nationale.
- b. Augmentation du nombre d'athlètes néo-brunswickois du stade S'entraîner à la compétition qui connaissent du succès à l'échelle nationale, y compris une place dans les équipes des espoirs juniors et l'amélioration continue à l'échelle nationale.
- c. Augmentation du nombre d'athlètes néo-brunswickois des stades de développement S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition, tel qu'indiqué par le nombre accru de participants aux compétitions pertinentes.
- d. Correspondance accrue entre les programmes de développement des athlètes et les plans de développement à long terme des athlètes propres au sport en question.
- e. Progression enregistrée par rapport au plan de perfectionnement de l'entraîneur.

Les organismes admissibles sont des OPS qui :

- reçoivent du financement par l'entremise du modèle de financement I de la Direction du sport et des loisirs;
- respectent les normes minimales relatives à la capacité organisationnelle, y compris les bonnes pratiques de gouvernance, les politiques, la santé financière, aux membres, le leadership au chapitre du développement des athlètes et la planification (annexe A);
- peuvent démontrer leur capacité financière à payer le salaire, les avantages, le perfectionnement professionnel et les coûts salariaux connexes de l'entraîneur;
- ont démontré leur capacité à faire progresser des athlètes dans le cadre du programme de développement des athlètes des stades S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition de leur sport et à obtenir du succès à l'échelle nationale;

- peuvent établir un groupe centralisé d'entraînement « quotidien » formé d'athlètes des stades S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition pour lequel l'employé sera le principal entraîneur;
- peuvent embaucher un entraîneur possédant le niveau de certification minimal Compétition-Développement qui a déjà connu du succès dans le développement d'athlètes des stades S'entraîner à s'entraîner et S'entraîner à la compétition.

** La préférence pourrait être accordée aux sports dont les disciplines sont présentées dans le cadre d'importantes compétitions (Jeux olympiques, Jeux paralympiques, Jeux panaméricains et Jeux du Commonwealth).*

Exigences à respecter pour la présentation d'une demande

- Dernier état financier examiné ou vérifié
- Budget sur quatre ans pour le poste, y compris ce qui suit :
 - Contribution au salaire
 - Charges au titre des avantages accumulés
 - Contribution au perfectionnement professionnel
 - Contribution au développement de l'athlète
 - Contribution au perfectionnement de l'entraîneur
 - Contribution pour les déplacements, le bureau, etc.
- Établissement de plans de gestion des postes, y compris ce qui suit :
 - Le Comité du conseil responsable du personnel
 - La personne à laquelle l'entraîneur rendra des comptes
 - Les politiques en matière de ressources humaines (emplacement)
 - Le calendrier d'évaluation des employés
- Description du poste et contrat type
- Plan de recrutement
- Objectifs de développement à court et à long terme de l'OPS par rapport au poste
- Désignation des membres du groupe d'entraînement centralisé et des autres athlètes qui bénéficieront des services de l'entraîneur (âge, stade, niveau de performance)
- Plan d'entraînement
 - Durée de la saison – dates de début et de fin
 - Nombre de séances par semaine
 - Lieu(x) :
 - Plans de compétition
 - Autres entraîneurs
 - Services de soutien
 - Inclusion d'athlètes non centralisés
- Programme de développement des athlètes pour le sport en question (annexe B)
- Plan de perfectionnement de l'entraîneur (annexe C)
- Aperçu des partenariats, le cas échéant.

Après avoir été accepté dans le programme, l'OPS se réunira avec le Comité du PEEP afin d'établir les paramètres d'évaluation pour chaque athlète et l'entraînement général.

Processus d'évaluation des demandeurs

Seuls les OPS qui respectent les critères minimaux en matière de solidité organisationnelle et qui ont connu du succès avec des athlètes seront invités à présenter une demande en vue de la création d'un poste. Les demandeurs feront l'objet d'un processus d'évaluation mené par le Comité d'évaluation du PEEP.

Chaque demande sera évaluée selon les **exigences** susmentionnées.

Gestion du programme

Le Comité de PEEP rencontrera chaque OPS afin de procéder à une évaluation annuelle du poste. Tous les quatre ans, une évaluation plus officielle de l'impact global du poste sera réalisée et une décision sera prise afin de déterminer si une aide financière sera versée ou non pour une période supplémentaire de quatre ans.

Aide financière

L'aide financière annuelle pour le poste (30 000 \$) sera versée avant la date d'anniversaire/d'entrée en fonction de l'entraîneur.