

République du Sénégal

Un Peuple – Un But – Une Foi

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP
(U.C.A.D)**

**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR
DE L'EDUCATION POPULAIRE ET
DU SPORT
(I.N.S.E.P.S.)**



**MEMOIRE DE MAITRISE ES SCIENCES ET TECHNIQUES DE
L'ACTIVITE PHYSIQUE ET DU SPORT
(S.T.A.P.S)**

THEME:

**PROBLEMATIQUE DE LA GESTION DE
CARRIERE DES SPORTIFS SENEGALAIS :
ANALYSE ET PERSPECTIVE**

**Présenté et soutenu par :
Mr Ababacar Sadikh SECK**

**Sous la direction de :
Mr Abdou Karim THIOUNE professeur à l'I.N.S.E.P.S.
Spécialiste en natation et en management des Ressources
Humaines.**

Année académique 2005 - 2006

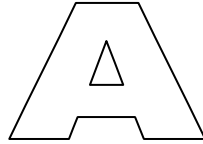
Par la Grace de DIEU

Le tout puissant, le clément, le miséricordieux

Au sceau des prophètes,

Mohamed Paix et Salut sur Lui (PSL)

Je dédie ce travail...



- ✓ Mon Père : THIerno SECK

Aucun mot ne saurait traduire ma reconnaissance et mon affection à votre égard. Que DIEU le tout puissant vous garde dans la paix. L'éducation que vous m'avez inculquée m'a été d'un grand secours particulièrement dans les épreuves les plus rudes. Vous avez toujours été et vous le resterez toujours un modèle pour moi. J'ai admiré votre sens de l'aide d'autrui, de l'hospitalité, votre amour et votre sollicitude à l'endroit de toute la famille. Qu'ALLAH vous enveloppe de sa grâce et vous accorde longue vie pour le plus grand bien de toute la famille.

- ✓ Ma Mère SALIMATA DIALLO et Mon Homonyme BABACAR SECK qui ont guidé mes pas dans ce monde, qui n'ont ménagé aucun effort pour me pousser jusqu'à ce niveau, et qui m'ont toujours soutenu, même dans les moments les plus difficiles.
- ✓ A ma tante FATOU N'DIAYE que j'adore tant, quand je te vois je n'ai qu'un seul objectif c'est de réussir dans la vie et te combler de cadeaux.
- ✓ A mes frères et sœurs : N'DEYE FATOU, LAMINE, OMAR, BINTA, OUSMANE, LISSA, AHMADOU, ALIOUNE qui n'ont ménagé aucun effort pour la réussite de ce travail.
- ✓ A mes amis : ALIOUNE BADARA CISSE, PAPE FILI SOUKOUNA, ELHADJ M. A. SOUKOUNA, BAKARY FAYE qui m'ont beaucoup aidé pour la réalisation de ce travail.
- ✓ A mes deux nièces : ADIA N'DIEME et SALIMATA SOUKOUNA.

REMERCIEMENTS

A ALLAH le tout puissant, je dirai d'abord : ALHAMDOLILAH.
C'est le moment pour moi ici de remercier et d'exprimer toutes mes reconnaissances à ceux qui de près ou de loin, m'ont beaucoup aidé et soutenu dans ce travail.

Nous remercions :

_Le professeur Mr ABDOU KARIM THIOUNE qui a accepté de diriger mes premiers pas dans la recherche avec méthode, rigueur et abnégation. L'occasion nous est offerte ici pour vous exprimer notre grande admiration.

_Les professeurs de l'I.N.S.E.P.S : Mr SEYDOU SANO, Mr ASSANE FALL, Mr ABDOU WAHID KANE, Mr THIAM, Mr DIA, Mr MAMA SOW, Mr JEAN FAYE, Mr LANSANA BADJI, Mr ABDOU BADJI, Mr GUIBRIL DIOP, Mr DJIBRIL SECK, et sans oublié feu MOUSSA GUEYE et MADAME NDIAYE (AMINATA DIACK).

_Mr BOUBACAR CISSE et sa femme ANGELIQUE SARR, malgré votre manque de temps vous avez su nous aider et nous orienter sur la bonne voie. Je ne vous remercierais jamais assez.

Nous remercions également les secrétaires et bibliothécaires de l'I.N.S.E.P.S, l'infirmier Mr MBARGOU FAYE, ma tante FATOU K. LY, ma sœur ABSA FALL, mes amis de KEUR MASSAR, mes camarades de promotion, les étudiants de l'I.N.S.E.P.S.

Mention spéciale à : LADJI et MOUSSA KANOUTE, SIDI BA, AHMAT BA, NARENE PAULINE COLY, ADIA FILI DIALLO et à tous ce qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce document.

MERCI.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	01
-PROBLEMATIQUE.....	05
-HYPOTHESE.....	08

PREMIERE PARTIE : REVUE DE LITTERATURE

CHAPITRE I/ LA CARRIERE : ce qu'elle implique.....	09
I-1/ -Définition :.....	09
I-2/ -La Gestion Des Ressources Humaines.....	12
I-3/ -Quelques concepts inhérents à la carrière sportive.....	15
CHAPITRE II/ LA PLANIFICATION.....	21
CHAPITRE III/ LE PLAN DE CARRIERE.....	29
CHAPITRE IV/ PROBLEMATIQUE DE LA GESTION DE CARRIERE.....	35
CHAPITRE V/ CONFIGURATION DES ORGANISATIONS SPORTIVES AU SENEGAL : CARACTERISTIQUES ET CENTRES D'INTERET.....	39

DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE

I/ -LES SUJETS.....	40
II/ -L'ENQUETE.....	41
III/ -LE TEST DES QUESTIONNAIRES.....	42
IV/ -LES INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES.....	43
V/ -LES METHODES D'INVESTIGATIONS.....	43
VI/ -LA DOCUMENTATION.....	43
VII/ -LES PROBLEMES RENCONTRES DANS LA RECHERCHE.....	43
VIII/ -LE TRAITEMENT DES DONNEES.....	44

TROISIEME PARTIE : PRESENTATION, ANALYSE, ET INTERPRETATION DES RESULTATS

I/ -ANALYSE, INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS.....	45
I-1/ -Traitement du questionnaire N°1.....	45
I-1-1/ -Identification.....	45
I-1-2/ -Recrutement.....	49
I-1-3/ -Encadrement.....	53
I-1-4/ -Le plan de carrière.....	58
I-1-4-1/ -La motivation.....	58
I-1-4-2/ -L'entraînement.....	60
I-1-4-3/ -L'évolution.....	64
I-1-4-4/ -Les méthodes de travail.....	66
I-1-4-5/ -L'encadrement médical.....	70
I-1-4-6/ -L'accès aux sélections : (régionale et nationale).....	72
I-2/ -Traitement Du Questionnaire N°2.....	77
I-2-1/ -Statut des entraîneurs.....	77
I-2-2/ -Qualification.....	80
I-2-3/ -Expériences sportives.....	82

I-2-4/ -Compétences en matière de gestion.....	84
I-3/ -Traitement Du Questionnaire N°3.....	96
II/ -DISCUSSION.....	110
III/ -SOLUTIONS ET PERSPECTIVES.....	112
CONCLUSION.....	115
BIBLIOGRAPHIE.....	117
ANNEXES.....	119

Annexe 1 : Tableau 02.

Annexe 2 : Questionnaire N°1 (pour les athlètes).

Annexe 3 : Questionnaire N°2 (pour les entraîneurs).

Annexe 4 : Questionnaire N°3 (pour les directeurs techniques nationaux).

INTRODUCTION

Le sport est parvenu à un niveau de développement tel qu'aucune décision ne saurait être prise à la légère. Sa gestion et son développement appellent dès lors, la mise en œuvre d'un ensemble de systèmes politiques, de dispositions et de dispositifs pour accomplir des performances optimales et durables.

C'est dans ce cadre qu'ALAIN LORET prône pour une rupture profonde dans la gestion du sport moderne. Les fédérations sportives doivent accomplir une «révolution copernicienne» consistant à passer de la «gestion des pratiques sportives à la pratique de la gestion du sport» (Alain LORET : Sport et Management, "De l'éthique à la pratique"). Ce qui nécessite à la fois des compétences en gestion et des aptitudes managériales. Car le sport comme tout système collectif humain, est certes une pratique, mais il requiert toute une organisation. Dès lors, les outils de gestion et de management ne devraient guère différer de ceux utilisés en entreprise.

Selon l'adage gérer c'est prévoir ; il s'agit de se projeter en entreprenant à la fois des démarches, en respectant des procédures, des processus en vue d'infléchir le cours des événements et/ou d'impacter sur l'avenir de l'organisation. Il s'agit de donner sens, cohérence, direction à nos actions et aux décisions que nous entreprenons dans le cadre de la réalisation de nos objectifs fixés.

L'entreprise sportive ne saurait fructifier ses résultats de manière durable sans une maîtrise des flux des différents talents, ou des potentialités qu'elle est censée découvrir, accueillir et accompagner. Autrement dit, la qualité d'une entreprise sportive, c'est d'abord la richesse de ses ressources humaines dont les athlètes en constituent la «substantifique moelle», la quintessence même de l'existence des entités sportives.

L'état actuel de la gestion des sportifs dans la majorité des fédérations sportives appelle plusieurs interrogations relatives aux modalités d'accès aux différentes stations qui balisent le parcours du sportif. La gestion de la carrière, partie intégrante de la fonction des ressources humaines, présente certes des enjeux, mais aussi des difficultés.

La gestion des ressources humaines implique deux dimensions, qui ont trait aux parcours ou aux différentes étapes à l'intérieur desquelles l'organisation sportive détecte, oriente, sélectionne, accompagne et développe les talents qui constituent l'avenir de l'organisation. Il s'agit de la dimension opérationnelle et de la dimension énergétique ou "développementale". La dimension opérationnelle, pose la question de savoir comment les organisations sportives recrutent ou acquièrent leur potentiel d'athlètes ? A quel âge s'effectue le recrutement ? Comment l'organisation sportive utilise et conserve son potentiel ?

La dimension énergétique ou développementale quand à elle, cherche à savoir : comment les fédérations motivent leurs athlètes ? Quelles sont les procédures, les processus et les stratégies mises en place pour mettre les athlètes dans des conditions de performances optimisées et de plus en plus consolidées ? Existe-il des outils formalisés de gestion de carrière ? Ces outils sont-ils pertinents, cohérents ? Donnent-ils satisfaction ? Comment sont-ils perçus par les encadrés et encadreur ?

Compte tenu du niveau actuel des performances, et au regard des échecs répétitifs et décevants, à cause des contres performances du reste très critiquées de tout bord, nous

doutons à la fois de la cohérence et de la pertinence des outils utilisés dans le cadre de la gestion des ressources humaines et selon une perspective entrepreneuriale. Pour Alain LORET, il n'existe «aucune raison objective de ne pas considérer les associations en entités à vocation sportive, comme n'importe quelle organisation» (cf. bibliographie). Dans ce cadre les outils de gestion et de leur "management" ne diffèrent guère de ceux utilisés dans d'autres domaines des sciences de gestion.

En effet, la recherche de la performance est intrinsèquement liée à la qualité des hommes, à l'environnement du travail, mais aussi et surtout aux processus mis en œuvre pour capter les meilleurs talents. De nombreux débats souvent passionnés à partir desquels on tente d'expliquer les défaites répétitives des équipes nationales (basket, football...) ces dernières années, posent un problème de fond. Il s'agit des questions de recrutement, d'accompagnement des athlètes, de renouvellement des effectifs, de la pertinence des choix opérés et des résultats obtenus, en rapport avec la politique sportive mise en place. Au Sénégal presque toutes les organisations sportives (les fédérations et les groupements sportifs) sont concernées par ce problème, qui mérite réflexion et action.

Promouvoir une politique sportive, c'est se donner les moyens d'investir déjà à la base, pour gagner le pari du futur, comme d'ailleurs dans toute entreprise qui a besoin de pérenniser ses activités et ses résultats. Le football sénégalais qui constitue : «l'arbre qui cache la forêt» si je puis m'exprimer ainsi, a posé ces dix dernières années la difficile question de la gestion des équipes nationales, et l'épineux problème de l'édification d'une architecture pyramidale, qui prend en compte toutes les catégories, depuis les âges les plus sensibles d'éducation, de formation à la base et de développement d'une culture sportive. C'est pourtant dans ce cadre que la politique de carrière prend tout son sens et son poids.

Le problème de la gestion de carrière des sportifs au Sénégal est encore pendant. Plusieurs fédérations en déclinant leur politique, néglige tout le processus à partir duquel, elles se donnent les moyens pour asseoir une population de pratiquants assez large et satisfaisante, en respectant toutes les stations, qui en s'enchevêtrant, et en se renforçant permettent en toute cohérence et en toute efficacité de mettre en place un mécanisme de développement pyramidal de la carrière des sportifs.

Il s'agit pour nous de réfléchir sur les mécanismes mis en place par les fédérations, pour assurer un développement sportif en quantité et en qualité. Dès lors, nous sommes en droit de savoir comment ces fédérations mettent un plan de carrière pour leurs athlètes ? Peut-on parler de cohérence et de pertinence de la politique de carrière instaurée par les fédérations ? Autrement dit, les organisations sportives ont-elles des outils, comportant un référentiel de critères, des processus et des modes d'évaluation, pour pouvoir asseoir une base de pratique maîtrisée, dont l'accompagnement permettrait d'avoir à chaque station une élite, progressivement entretenue ?

Notre recherche se donne comme objectif de savoir comment la gestion de la carrière est comprise par les acteurs ? Quelles sont les stratégies mises en place ? Les fédérations ont-elles les moyens de développer la carrière des sportifs ? Existe-t-il des obstacles, des contraintes qui empêchent à cette entité sportive de faire valoir son plan de développement de carrière ? Existe-t-il une politique formalisée, normalisée, pertinente et cohérente de développement de carrière des sportifs sénégalais ?

Du reste, nous voulons inciter nos dirigeants sportifs à avoir un nouveau regard dans la gestion de la carrière des sportifs en empruntant une démarche "entrepreneuriale"; ceci, pour

permettre au sport sénégalais de se prévaloir une position honorable dans le concert des grandes nations à forts potentiels sportifs.

Nous allons essayer d'atteindre notre objectif, en dégagant la problématique à partir de laquelle notre hypothèse sera formatée ; par la suite nous présenterons une revue de littérature, pour situer les intérêts, les enjeux et les problèmes liés à la gestion de la carrière des sportifs ; pour cela nous emprunterons des concepts utilisés dans l'entreprise ayant trait à la fonction et à la gestion des ressources humaines. Puis nous présenterons la méthodologie, basée sur un questionnaire destiné à l'encadrement technique (Directeurs techniques et entraîneurs) et aux athlètes. Enfin, nous procéderons au recueil des données, à l'exploitation, à l'analyse et à la discussion des résultats obtenus, sur la base desquelles nous ferons des propositions de solutions et nous dégagerons des perspectives.

PROBLEMATIQUE

1

La culture de l'élite sportive, suppose de nos jours la prise en compte de tous les facteurs pouvant permettre un bon développement sportive. Parmi ces facteurs, la carrière occupe une place prépondérante. En effet, de par ce qu'elle regroupe (plan de carrière, planification, prise en charge...), elle constitue un important sous-système de la politique des Ressources Humaines, et un moyen certain de suivi de l'évolution du sportif. Dans le cas où elle permet d'établir les différentes étapes qui jalonnent le parcours de l'athlète depuis le début de la pratique jusqu'à l'arrêt, et voire même au-delà ; elle s'inscrit dans le processus marqué par des moments de rupture, mais aussi de consolidation.

Ainsi, la réalisation de performance optimale dépend indubitablement de la manière dont la carrière est gérée et des moyens investis pour son exécution.

Au Sénégal, dans la plus part des clubs gérant des disciplines sportives, les méthodes utilisées dans la détection, la sélection, l'orientation, et même la prise en charge des athlètes laissent à désirer ; les méthodes utilisées pour détecter les talents sont aléatoires : en effet, bon nombre d'athlètes, ne bénéficient pas d'une structure d'encadrement adéquat ; leur permettant de suivre leur cursus sportif dans des conditions satisfaisantes de développement et surtout de réalisation de performance. D'ailleurs le ministre des sports El hadj Daouda Faye dans un communiqué de la presse du journal l'Observateur (du Samedi 29 – Dimanche 30 Avril et du Lundi 01 Mai 2006), en constatant des problèmes liés à la gestion de la carrière des sportifs a réitéré sa ferme détermination à créer des centres de détection à Paris et dans les régions et départements du Sénégal. De même, développe-t-il : «la détection des jeunes talents et la formation des cadres, recommandés par les membres du CRAES (1) seront prisent en compte par la mise sur pied d'un bureau des hautes compétitions à Paris pour superviser tous talents Sénégalais évoluant en Europe. La création d'un centre de détection dans les régions et départements du pays constituent un besoin réel et pressant ».

Tous ces constats et toutes ces informations nous amène à nous interroger sur l'existence de programmes de détection et de suivi des athlètes depuis la base ou "population bassin" à l'élite.

Ainsi, nous sommes en droit de savoir si les méthodes de recrutement utilisés pour la détection, l'orientation et la sélection par les fédérations (clubs, associations...) sont rationnellement conçues ? Existe-t-il une gestion efficace de la carrière ?

Aujourd'hui, la majorité de nos athlètes n'ont que l'amour de la discipline sportive pratiquée et l'espérance d'être un futur athlète épanoui comme source de motivation. Ceci semble insuffisant au regard des contraintes et des exigences quant à la réalisation d'une bonne performance permettant d'accéder à l'élite sur le plan international. S'agissant de l'élite, la plus part de nos sélectionneurs dans plusieurs disciplines sportives (football, basket ball, natation, athlétisme...) préfèrent recruter à l'étranger. Peut-on dès lors affirmer l'existence d'une politique de carrière sportive à même de créer au plan local des conditions de performances assez éloquentes, pour susciter l'émergence d'une élite internationalement bien positionnée ?

(1) C.R.A.E.S. : Conseil de la République pour les Affaires Economiques et Social.

Cependant, lors de l'interview de Woury Diallo (journaliste à Walfadjri) sur la question « Comment voyez vous l'avenir des "lions" du foot ball ? », Abdoulaye Sarr (ex entraîneur de l'équipe nationale sénégalaise de foot ball) répondant en ces termes : «il y a encore un réservoir intéressant de par ce qu'on a vu en Europe d'abord. Mais promenez-vous un peu dans les quartiers du Sénégal, vous vous rendrez compte qu'il y a un potentiel énorme. Seulement les structures d'accueil font défaut. Pour la prise en charge même de ces jeunes dans un cadre fonctionnel, il y a problème». Il ajoute : «le manque d'assistants ou de cadres pour les prendre en charge, associé avec le manque criard de matériels et d'infrastructures, font qu'avec le temps, on ne sent pas les progrès». Si la fédération sénégalaise de football présente des insuffisances dans la gestion des plans de carrière, avec tout ce que cette instance mobilise comme ressources humaines, moyen financier, logistique etc....que dirait-on, dès lors des autres structures à ressources faibles et aléatoires ?

Il importe de ce fait de réviser, au sein des différentes fédérations les politiques mises en place pour situer le niveau de pertinence et de cohérence, des dispositifs et des dispositions mis en œuvre pour favoriser le développement de la carrière des sportifs. Ceci nous a poussé à nous poser un certain nombre de question, de savoir : comment nos fédérations opèrent pour décliner la politique de carrière de leurs athlètes ? Comment se fait le renouvellement des effectifs ? Quels sont les moyens misent en œuvre par les fédérations pour promouvoir la carrière de leurs athlètes ? Comment se fait l'évolution ? A-t-elle un impact sur le chemin de l'athlète ?

HYPOTHESE

Le recrutement de départ est d'une importance extrême dans une optique prospective de réussite sportive ultérieure, un moment déterminant dans la formation de l'athlète. Si la pratique d'une spécialité reste ouverte à tous, il n'en demeure pas moins évident que seuls certains athlètes possédant des qualités spécifiques bien précis, bénéficiant d'un traitement conséquent accéderont à des résultats supérieurs (1).

Actuellement, la théorie veut que l'élite ne soit plus forcément l'émanation progressive et mathématique d'une discipline d'une base élargie; les faits détruisent les assertions précédentes : un pratiquant d'une discipline sportive à base étroite peut très bien obtenir de brillants résultats internationaux, dès l'instant qu'il se trouve plongé dans un climat favorable à l'épanouissement de ses qualités de base. Ce qui suppose une bonne orientation, et une excellente prise en charge de l'athlète et de son cursus (parcours) sportif : sa carrière sportive.

La situation actuelle de nos athlètes dans leurs clubs ou associations sportives, ainsi que les différents résultats obtenus lors des récentes compétitions (football, athlétisme, basket ball, natation...), ont suscité auprès de la population plusieurs interrogations. En effet, on ne parvient toujours pas à bien cerner les problèmes liés à l'émergence de nos athlètes sur le plan international, malgré les efforts consentis par notre gouvernement. Ainsi après plusieurs investigations, nous sommes arrivés à croire que la politique de carrière des organisations sportive manque de cohérence, de rigueur et de pertinence; autrement dit les organisations sénégalaises n'ont pas les moyens de leur politique carrière.

C'est pour une perspective de recherche de solution concernant l'émergence de nos athlètes que nous avons dirigé notre étude sur la carrière et sa gestion. Ainsi nous avons cherché à infirmer ou à confirmer cette hypothèse en suivant le plan énoncé.

(1) Mémoire Ndiaga Ndiaye : La natation, petite catégorie, niveau, défis et perspectives.²

I-1/ -DEFINITION :

La carrière peut être définie comme étant le parcours professionnel présentant des étapes, des degrés successifs : il s'agit de gravir des échelons d'une hiérarchie (1). C'est une voie, un chemin sur lequel on s'engage dans le cadre d'une profession, une activité impliquant une série d'étapes. D'un point de vue général, c'est l'ensemble des étapes de la vie professionnelle (2). En effet la notion de carrière renvoie à une suite d'étapes, de niveau d'une structure professionnelle, qui débute dès l'entrée dans la structure et pouvant aller même au de là.

C'est un ensemble de moyens et de procédures, des règles plus ou moins normalisées, adaptées à une organisation et à son environ. C'est aussi une action animée, coordonnée et contrôlée par des responsables, supposant la participation conjointe de nombreux acteurs (encadrés et encadreurs).

La notion de carrière répond à des objectifs de l'entreprise et de ses salariés (encadrés et encadreurs) ou de son personnel. Elle s'insère nécessairement dans le cadre d'une gestion des ressources humaines dont elle est une des principales composantes. Ainsi il nous serait très difficile de parler de la carrière sans avoir recours à la gestion des ressources humaines.

La carrière peut être conçue suivant quatre (4) approches :

_L'approche psychologique : qui considère la carrière comme l'ensemble des éléments de la personnalité qui conduisent à choisir une orientation professionnelle, un métier. C'est ainsi qu'HALI (1976) parle de la carrière comme : « une succession d'attitudes et de comportements perçus par un individu à propos des expériences et des activités liées à son travail, tout au long de sa vie ».

_L'approche psychosociologique : C. ARGYRIS voit la carrière comme une insertion de l'individu dans une organisation ; les processus d'intégration et de socialisation au sein d'une équipe de travail ou d'une entreprise. SCHEIN (1978) parle de contrat psychologique : « ce que le salarié va donner en terme d'effort et de contribution, en échange d'un travail intéressant ou satisfaisant, de conditions de travail acceptables, de récompenses telles que le salaire, les avantages sociaux et d'un avenir dans l'organisation, qui se traduit par une perspective de promotion ou par d'autre forme de progression de carrière ». En effet, le contrat de travail ne permet pas à lui seul de gérer l'engagement professionnel des salariés.

_L'approche sociologique fait allusion à l'identification des différents stades de la carrière en observant l'évolution des statuts dans une organisation. Elle stipule que chaque individu est considéré comme membre d'un groupe d'une catégorie sociale ou professionnelle.

_L'approche économique, quand à elle s'intéresse à l'observation des mouvements de personnel dans la structure d'une organisation, à l'analyse du marché interne de l'emploi avec des portes d'entrée et ses filières. Elle s'intéresse aussi aux règles de la mobilité entre niveaux ou entre fonctions pour construire des modèles d'optimisation qui définissent le cadre global des décisions individuelles.

(1) définition tirée du Nouveau Petit Robert.

(2) ENCARTA 2005.

⁴ L'évolution de la carrière peut être divisée en trois étapes ou phases :

_Une phase d'exploration, qui est une phase d'installation et de progression en début de carrière ; marquée par des tests, le développement des compétences professionnelles, la formation, l'ascension, la promotion rapide et le développement d'une identité professionnelle.

_Une phase de maturation ou phase de stabilisation à la mi-carrière ; c'est l'heure des bilans et de la réflexion avant le choix définitif de la carrière (efforts pour occuper les postes qui intéressent). On a aussi une mise à jour des connaissances, et une vue plus large du travail de l'entreprise.

_Enfin, une phase de maintien ou retrait qui marque le début de la fin de carrière, où l'on cherche à préserver les acquis sans recherche de nouvelles progressions ; c'est une phase où il y a peu d'enjeux par rapport à l'activité professionnelle ; la priorité est surtout la transmission de l'expérience. Il convient cependant que la répartition par âge au niveau des différentes phases ou étapes est fonction de la nature de l'entreprise. En effet, si l'on considère les associations sportive et les clubs comme des entreprises il n'y a nul doute que les critères d'âge suivant les différentes étapes vont différer par rapport à celle de l'entreprise type qui renvoie à l'usine, à la firme. La plupart des disciplines sportives se pratique dès le bas âge, alors que l'évolution de la carrière au sein de l'entreprise peut s'étendre entre 25 et 50ans et plus.

La notion de carrière renvoie aussi à plusieurs dimensions, dont une dimension objective qui fait allusion à des données ou parcours professionnels effectivement observables ; et une dimension subjective qui renvoie à la perception, aux jugements et attentes portés par un individu sur sa carrière, son parcours professionnel, qui peut s'exprimer à travers l'élargissement de son expertise.

La carrière ne suppose pas forcément un changement de poste (évolution à l'intérieur de l'entreprise : développement du professionnalisme) et ne se limite pas à la seule dimension verticale en terme de responsables, de statut ou de rémunération ; mais aux mouvements horizontaux (changements de service ou de fonction) qui sont les composantes essentielles d'une évolution de carrière. Elle doit aussi prendre en compte les transitions en sport. En effet, la transition est un événement qui résulte d'un changement supposé en soi et autour de soi et qui exige un changement dans le comportement et les relations (1). Parmi ces transitions on peut citer : la blessure, le déménagement, le changement de niveau de compétition, la non sélection et la retraite...

La progression de carrière suppose que soit mise en place une politique de formation permettant une réelle évolution de la qualification. En effet, la mise en œuvre d'une politique de gestion de carrière au sein d'une entreprise peut lui permettre d'atteindre ses objectifs, tout en veillant à la formation et au développement du professionnalisme, au renouvellement et à la satisfaction (économique, sociale, morale...) des effectifs qui les constituent, ainsi qu'aux déplacements et transferts des athlètes (aux joueurs en général) dans le monde sportif. Le champ d'application de la gestion des carrières est souvent limité aux emplois actuels et futurs d'une entreprise. Dorénavant, il s'élargit vers l'extérieur de l'entreprise. En effet, il faut accepter et encourager que certains individus à hauts potentiels aille chercher un meilleur

(1) Programme IAAF : formation des directeurs techniques nationaux (septembre 2006).

emploi, lorsque les perspectives d'évolution au niveau de l'entreprise sont bouchées ; c'est le cas des vases ou du mouvement de transfert des athlètes.

Ainsi gérer les carrières c'est non seulement envisager les emplois que les salariés (encadrés et encadreurs) sont susceptibles d'occuper dans une entreprise, mais aussi prévoir les activités qu'ils pourront exercer au-delà de leurs obligations contractuelles avec cette entreprise.

La gestion des carrières pourrait être définie comme une action finalisée, organisée et animée pour la succession des affectations individuelles du personnel. Or qui parle de personnel fait allusion aux ressources humaines. En effet, comme on a eu à le souligner dans les premières lignes, il serait difficile de parler de la carrière, de la gestion de carrière sans parler de la gestion des ressources humaines.

I-2/ -LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

La gestion des ressources humaines se définit conventionnellement comme un ensemble d'activités qui consistent dans l'acquisition, la conservation et le développement des ressources humaines dont une organisation de travail a besoin pour réaliser ses objectifs et améliorer ses résultats. Une telle conception de la gestion des ressources humaines met l'accent avant tout sur la description des activités qui la composent sans chercher à expliciter les objectifs spécifiques poursuivis dans l'accomplissement de ces activités. La gestion des ressources humaines suppose des enregistrements de base et une pratique de la gestion du personnel donc de la gestion des carrières de ses effectifs.

Pour circonscrire les finalités de la gestion des ressources humaines, la fonction et la gestion des ressources humaines doivent également chercher à atteindre les résultats suivants :

- _des effectifs à la disposition de l'organisation en qualité et en quantité suffisantes pour occuper les postes existants.
- _des effectifs productifs.
- _des effectifs relativement stables.
- _des possibilités pour les individus et les groupes de trouver réponses à leurs attentes et leurs besoins; en d'autres termes, des possibilités qui concourent à la création et au maintien d'un milieu de travail satisfaisant et valorisant.

Ainsi le système de gestion des ressources humaines a pour finalité la productivité, la satisfaction du travail et le développement des potentialités individuelles.

Cependant, il nous semble utopique de penser que le système (gestion des ressources humaines) puisse maximaliser l'atteinte de ses résultats. Plusieurs possibilités s'offrent :

- 1- privilégier la productivité au détriment de la satisfaction des individus et des groupes;
- 2- privilégier la satisfaction des individus et des groupes au détriment de la productivité;
- 3- tenter d'optimiser l'atteinte des deux éléments. Et c'est dans cette possibilité que s'inscrit le management des ressources humaines.

La fonction des ressources humaines d'après MAMADOU M. SAMB (2003-2004) est donc par essence : « une fonction d'optimisation dans la mesure où ce terme implique non pas la satisfaction totale des besoins en présence (souvent impossible), mais la recherche d'un point d'équilibre optimal variable d'un moment à l'autre, tel que les attentes des uns comme des autres, soient satisfaites dans toute la mesure du possible et que l'action des forces en présence aille dans un sens correspondant à la finalité de l'entreprise ou du moins acceptable par elle ».

⁵ En terme d'activités, la gestion des ressources humaines comprend deux grandes dimensions qui ont une grande influence dans la gestion de carrière. Il s'agit de la dimension opérationnelle et de la dimension "développementale" ou énergétique.

_La dimension opérationnelle constitue les domaines de la gestion du personnel qui se composent d'activités spécifiques et qui obéissent à une séquence logique et temporelle :

- . La détermination des objectifs généraux et politiques ;
- . La mise sur pied d'un support structurel (le partage de responsabilités) ;
- . La gestion des effectifs d'encadrement ;
- . L'acquisition des ressources humaines avec ses sous-systèmes (description des postes, qualifications requises, sélection, recrutement et accueil) ;
- . La conservation des ressources humaines (la cotation ou l'évaluation des postes de travail. La mise en place d'une structure de rémunération, l'administration des avantages sociaux, des politiques sociales, les mobilités, la reconversion, l'adaptabilité etc....).

Ainsi nous pouvons dire que la dimension opérationnelle est un ensemble d'activités relié aux décisions touchant les mobilités, les mutations, l'expansion ou la réduction des effectifs, l'administration de la discipline, les programmes d'hygiène et de sécurité.

_La dimension énergétique est en plus de la dimension opérationnelle, la prise en compte de toutes les activités relatives à la création et au maintien d'un bon climat organisationnel de travail satisfaisant voire même valorisant pour les individus. C'est ainsi que le développement des ressources humaines est basé sur l'évolution, la gestion des compétences, le bilan des compétences, le plan et la gestion des carrières, le contrôle, tout ce qui concourt à prendre en compte les aspirations des ressources humaines, le développement professionnel, l'évolution de la carrière etc.

Ainsi, elle apporte avec la participation du personnel concerné, les correctifs nécessaires révélés par les résultats (constats, enquêtes, etc. ...). Elle revisite ou adopte une philosophie de gestion, qui soit compatible avec les nouvelles valeurs de la société avec les attentes des individus et des groupes de travail.

Elle procède aussi, si possible à l'enrichissement des tâches, la mise en valeur du groupe. L'amélioration de la qualité de vie au travail. La modification au besoin du système de gestion, de façon à impliquer l'encadrement et ses collaborateurs (développer leurs visibilité). Elle valorise et développe à tous les niveaux le personnel de l'entreprise ; maîtrise parfaitement les emplois au-delà des connaissances des postes et des filières. La dimension énergétique est aussi la motivation par appartenance, la satisfaction tirée du travail bien fait, de l'implication même s'il n'y a pas de contrepartie, et de la dynamisation du personnel. Et enfin la maximalisation des relations humaines, afin de faire ressortir les talents des personnes qui constituent les meilleurs ressources pour assurer et favoriser le développement de l'entreprise. Et c'est en ce sens que GEORGES SHULTZ (1) dit que : « la valorisation des ressources humaines par la libéralisation de leurs talents ne peut être mesurée, ni écrite sur graphique par un économiste et c'est pourtant à long terme, la vraie mesure du développement ». Ce qui nous pousse à dire que la gestion des ressources semble être de nos jours un paramètre incontournable pour un développement certains et harmonieux de l'entreprise et de son personnel. Et ceci ne saurait être plus manifeste que dans "l'entreprise sportive" (clubs, associations sportives, fédérations...), où la réussite des athlètes est fortement liée au développement de l'entreprise; et se traduit en qualité de compétence du personnel encadrant

(1) exposé : la Réforme Economique en Afrique _le 08 Janvier 1987 BCEAO _siège.

⁶en matière de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en gestion de carrière des athlètes (sportifs).

1-3/ QUELQUES CONCEPTS INHERENTS A LA CARRIERE SPORTIVE

Parler de la carrière sportive dans le milieu sportif, c'est faire allusion aux différents processus et étapes qui jalonnent le parcours d'un athlète depuis son début, jusqu'à l'arrêt voir même au-delà de la pratique (on parle de l'après carrière ou de la post carrière). Ainsi il nous serait très difficile de nous intéresser à la carrière sportive sans faire appel à un certains nombre de concepts qui lui sont inhérents.

En effet chaque individu dispose d'un ensemble de moyens pour réaliser une activité ; mais ses ressources ne sont pas gérées de manière identique, certaines sont amplement régies par des facteurs génétiques : elles sont alors communément appelées APTITUDES (Piéron 1951). Influencées au cours du développement par l'environnement où l'entraînement, elles deviennent des QUALITES PHYSIQUES (ZATZORSKY 1992) ou des CAPACITES (DURING et CALL 1989, p. 10; MAMO 1992). Toutefois, une précision mérite d'être donnée : les capacités physiques renvoient plutôt à l'aspect périphérique de l'engagement physique; alors que la notion de capacité motrice concerne aussi la commande émanant du système nerveux centrale. Les capacités sont considérées comme indépendante du geste dans lequel elles s'expriment, mais lorsqu'elles s'organisent de manière "signifiante", elles constituent les conduites motrices, ou comportement moteur, qui se définit par ce que l'on perçoit de l'extérieur; PARLEBAS (1981). PRADET (1989, p.77) précisent que les qualités physiques entretiennent « des relations de dépendance » les unes par rapport aux autres. Cet auteur, se référant à ZATZORSKY (1970) note qu'à un premier niveau d'expertise, le travail d'une qualité physique peut avoir un effet favorable sur l'ensemble des autres (par exemple : le développement de la force peut influencer la vitesse). Toutefois, on constatait que ce transfert favorable avait tendance à s'inverser avec l'accroissement du niveau d'expertise (régression d'une qualité par rapport au travail intensif d'une autre : par exemple le travail de l'endurance peut régresser la force, la vitesse...). Ainsi, plus le sujet progresse et plus ses qualités physiques s'individualisent. Ses relations de dépendance/indépendance encouragent à construire une nomenclature complète de celle-ci, afin de tenter de couvrir le champ de la motricité. Beaucoup de models existent actuellement pour classer les qualités. PRADET (1989) propose quant à lui, un regroupement par "famille" permettant une approche plus pratique. Trois secteurs sont ainsi distingués :

_Un secteur de puissance, où l'individu peut exprimer ses actions motrices avec intensité maximum;

_Un secteur d'endurance, où l'individu peut exprimer des actions motrices de durée maximum;

_Un secteur d'adresse, où l'individu pourra exprimer ses actions motrices avec une efficacité maximum. L'adresse est donc indissociable de la technique gestuelle. Elle est une des composantes de l'habileté (au sens général du terme).

L'HABILETE peut être défini comme étant des procédés, une méthode ou une façon d'agir avec adresse et compétence. C'est la qualité d'une personne habile ; qui exécute ce qu'il entreprend avec autant d'adresse que d'intelligence ou de compétence (1). Le comportement habile dirigé vers un but est une caractéristique qui définit bien l'habileté (vouloir atteindre, par exemple, un jouet attractif exposer au dessus d'une pile de livres...).

(1) Définition tirée du Nouveau Robert.

Cette relation fins/moyens est donc d'une importance centrale. L'habileté ne peut être considérée comme « un tout homogène » (FAMOSE, 1990), car le mouvement, même le plus simple qui traduit une habileté (saisie d'une balle au vol, par exemple), est le résultat d'une série d'opérations cognitives de base. La précision finale de la saisie dépendra de la précision de chacune de ces opérations cognitives. KAY (1957) a observé, à cet effet, qu'un très jeune enfant échoue à attraper une balle par ce qu'il n'anticipe pas : il c'est seulement ou est la balle et non ou elle sera. À ce propos, SCHMIDT (1968) a établi la différence entre deux formes d'anticipations perspectives : l'anticipation spatiale et l'anticipation temporelle. Dans le cas de la saisie de balle, le sujet réussira cette action si ces deux composantes sont réunies, il pourra prédire où va la balle (prédiction spatiale) et quand elle arrivera (prédiction temporelle). Ces hypothèses ont été confirmées par des études expérimentales menées notamment par ALDERSON et COLL, (1974).

L'habileté, illustre l'utilisation maximum qu'un individu fait de son potentiel coordonnateur. S'expliquent ainsi les grandes différences d'habileté qu'on peut observer entre deux personnes possédant à priori les mêmes potentialités.

Les aptitudes et habiletés motrices des individus sont le fondement de tout apprentissage technique. Cet apprentissage est considéré étape par étape en fonction de l'âge de l'enfant (WEINECK 1986). Généralement, on considère qu'à la puberté, l'enfant consolide ses habiletés et les coordonne.

Néanmoins, la maîtrise des techniques sportives, exigeant une coordination complexe, est souvent perturbée. Il est alors recommandé de ne pas essayer d'acquérir de nouvelles habiletés. Ainsi WEINECK (1986) précise que : « chez les sportifs de haut niveau adultes, l'entraînement technique doit avoir un coefficient d'importance d'autant plus élevé que les performances sportives engagées et réalisées sont grandes ».

Le TALENT peut être défini comme un don, une aptitude, une disposition naturelle ou acquise pour réussir quelque chose : une aptitude particulière dans une activité. Il convient de signaler cependant que bon nombre d'auteurs ne partagent pas cet avis. En effet, la définition du talent varie selon les auteurs. Ainsi pour BLOOM (1985) – cité par MONTPETIT et KLENTROU 1990 – le talent représente une habileté donnée à son plus haut niveau. Pour GRUBER (1982), si un sujet est reconnu comme exceptionnel dans son enfance, son talent se manifeste par une « haute performance ». Pour que cette hypothèse soit fondée précise-t-il, il faut :

- _ présumer que la capacité physique d'une personne apparaît tôt dans sa vie et se perfectionne si la situation le lui permet ;
- _ pouvoir prédire que le secteur dans lequel l'enfant est avantagé est un bon révélateur du futur domaine d'évolution ;
- _ pouvoir pronostiquer que les enfants d'exception se développent de manière à devenir des adultes d'exception.

Le talent pour GRUBER (1982) prend en compte l'évolution du sujet de l'enfance à l'âge adulte.

D'une manière générale, le talent n'est pas un état statique car il suit un processus de développement. BLOOM (1985), utilisant une approche psychosociale définit ainsi trois étapes importantes dans le développement du talent : les années d'initiations (où le jeu et le rôle des parents sont déterminants), les années intermédiaires (pendant lesquelles l'accent est

⁷mis sur l'exactitude et la précision) et les années de perfectionnement (ou l'apprentissage, dans le domaine où évolue l'enfant est sensiblement supérieur, est complété). BLOOM constate qu'à ce stade, les individus consacrent la majorité de leur temps à la discipline choisie. Il faut préciser que les études relatives au talent sportif s'accordent actuellement sur la stabilité des facteurs génétiques, qui est considérée comme essentielle dans la détection du talent. Toutefois, comme le suggère LEGER (1985), il serait inexact d'établir une similitude entre développement du talent et détection ou sélection ; ces derniers visant à découvrir les sujets « talentueux » les plus capables d'accéder à un haut niveau de performance. C'est pourquoi l'évaluation, la sélection et la détection doivent être menées judicieusement au cours de la carrière sportive.

L'EVALUATION peut être définie comme étant la mesure de l'état dans lequel se trouve le sujet à un moment de sa vie. Mesure qui, rapportée à des standards nationaux ou internationaux (tests spécifiques), permet de déceler les déficiences ou les points forts de chacun. Pour THILL (1983) : « l'évaluation est associée aux progrès et à la qualité d'apprentissage (qui se traduit par une modification constante des comportements) et remplit trois rôles fondamentaux : un rôle d'inventaire, un rôle diagnostique et un rôle pronostique ». L'évaluation en milieu sportif est indispensable, non seulement à la détection du talent, mais aussi à l'orientation vers l'activité la plus adaptée aux motivations et aux aptitudes de chaque individu, à la sélection de l'athlète et au contrôle de l'entraînement (avec individualisation de l'entraînement).

Actuellement, la SELECTION est un concept utilisé dans diverses branches de l'activité humaine, aussi bien technologique, professionnelle que scientifique. En ce qui concerne la pratique sportive, la sélection peut être définie comme l'identification immédiate des athlètes les plus aptes à exceller dans les compétitions à venir (LEGER 1985). Pour cette identification, il est nécessaire que les capacités et les attributs du sujet tant morphologiques que biologiques se rapprochent au maximum aux exigences d'une discipline sportive déterminée, soient également susceptible d'évoluer avec l'entraînement. L'objectif premier de la sélection est donc de déterminer des « caractéristiques modèles » du joueur de haute performance.

La DETECTION du talent sportif consiste à détecter, à déceler ce qui est caché, afin de savoir si certains jeunes ont des chances d'acquérir les capacités requises pour réaliser une performance de haut niveau (ce qui nécessite plus ou moins de temps selon le sport pratiqué) (LEGER 1985 ; RENIER 1987). Un jeune, représentant un certain talent pour une discipline donnée, est ainsi caractérisé de potentiel (1).

Le TEST est un procédé d'évaluation des caractéristiques d'une substance, d'un corps, d'un organisme ou d'une fonction. C'est une épreuve impliquant une tâche à remplir avec une technique d'évaluation bien précise (2). C'est aussi une épreuve dont les résultats possèdent une forte valeur indicative, permettant d'apprécier le niveau de perception, d'acquisition et de compétence...d'un individu par rapport à une technique, un exercice...pré enseignés. Il permet aussi de vérifier les prés requis d'une personne par rapport à une discipline donnée.

(1) Potentiel exprime une possibilité. Il désigne ce qui existe en puissance et ne s'exprime qu'à condition d'être sollicité (During et Coll. 1989).

(2) des définitions tirées du Nouveau Petit Robert (voire page ci-après).

⁸ Le NIVEAU quant à lui, fait allusion au degré d'avancement (dans la connaissance et le savoir faire) et à la place ou le rang (dans la hiérarchie sociale). C'est une élévation comparative, un degré comparatif (2).

L'ELITE peut être définie comme l'ensemble des personnes considérées comme les meilleures, les plus remarquables d'un groupe, d'une communauté (2). C'est ce qui constitue le meilleur d'un ensemble ; dont on distingue la valeur supérieure.

CHAPITRE II : LA PLANIFICATION

La carrière s'inscrit dans un processus de stationnement évolutif et dans la durée. Elle fait donc l'objet d'une approche méthodologique c'est-à-dire une planification.

Elle permet en se basant sur des principes physiologiques solides, d'élaborer les grandes lignes et l'évolution de celui-ci au cours des années (1).

L'évolution de l'enfant à l'adulte s'accompagne de nombreuses transformations physiques et physiologiques qui rendent indispensable l'élaboration d'un plan de carrière sérieux qui sera gage de succès.

Le plan de carrière peut s'étendre sur une dizaine d'année. Chaque année doit faire l'objet d'un programme annuel qui, tenant compte des impératifs du plan général tracera les grandes lignes de l'entraînement. A l'intérieur des grandes étapes du plan annuel, un programme hebdomadaire permet d'organiser l'entraînement et de ne pas oublier ou négliger telle ou telle forme de travail.

Ces plans servent de cadres généraux, ils ne sauraient être trop rigides. Ce sont des guides qui évoluent en fonction des athlètes (sportifs), des objectifs atteints et de la progression enregistrée.

En effet, le sportif doit réaliser certaines tâches plusieurs fois ou à certains intervalles pour déclencher des adaptations, qui lui permettront à la longue de réaliser de bonnes performances. Ainsi il faut planifier le développement à long terme de la performance sous l'angle de la charge cyclique avec ces formes macrocycles, mesocycles et microcycles (on parle de cycle d'entraînement).

Le macrocycle est une longue phase d'entraînement composé de plusieurs cycles moyens ou mesocycles. La charge (processus de la confrontation du sportif avec les exigences physiques et intellectuelles) et le contenu se répètent du fait de la structure fondamentale, mais à un niveau quantitatif et qualitatif plus élevé. Dans le macrocycle, les mesocycles sont bien arrangés et liés entre eux. Il s'effectue ainsi une phase de développement sportive. Il existe dans le macrocycle plusieurs types de mesocycles :

- _le mesocycle graduel : utilisé au début de la préparation physique générale c'est-à-dire une période de remise à niveau ;
- _le mesocycle de base : période incluse dans la préparation physique générale ;
- _le mesocycle de contrôle et d'évaluation ;
- _le mesocycle de pré compétition ;

(1) M. Pedroletti : Natation et Performance _ Méthodologie et programme d'entraînement.

- _le mesocycle de compétition ;
- _le mesocycle de récupération.

Le mesocycle est une phase moyenne de l'entraînement composé de plusieurs cycles courts. La nature du mesocycle indique certaines tâches de l'entraînement comme par exemple : le développement des bases de la conditions physique, ou la stabilisation des facultés techniques ou tactiques. La structure d'un mesocycle est surtout caractérisée par une succession bien déterminée de microcycles égaux et différents. En fonction de la structure spécifique de la performance et des différents systèmes de compétitions, il y a les types suivants de mesocycles comme indiqués ci-dessus.

Le microcycle est une partie du mesocycle qui dure cinq à sept jours. C'est l'un des cycles les plus courts et qui permet de déboucher sur l'objectif. Pour construire un microcycle, on prendra en compte la durée parallèlement aux tâches d'entraînement et parallèlement aux objectifs fixés. Il existe des microcycles de préparation, des microcycles de compétition et des microcycles de contrôle. Dans un microcycle, la durée est fonction d'abord de l'activité, mais également de la cible. Elle dépend également de la période dans laquelle nous nous trouvons. Soit dans la période de préparation, soit dans la période de compétition, soit dans la période transitoire.

Le microcycle est composé de plusieurs séances d'entraînement. Ces dernières constituent les plus courtes du microcycle. Sa durée est fonction des objectifs fixés, des tâches d'entraînement et de la cible (catégories). Une séance peut durer une à trois heures de temps. Le tableau ci après constitue un exemple d'une planification des différentes étapes de la formation du nageur. Il a été présenté par le professeur Mr ABDOU KARIM THIOUNE dans le cadre du programme de méthodologie de la natation pour les étudiants de maîtrise de l'institut national supérieur de l'éducation populaire et du sport (I.N.S.E.P.S.) de DAKAR (SENEGAL) :

**TABLEAU 01 : PRESENTATION DE LA PLANIFICATION DES DIFFERENTS ETAPES
DE LA FORMATION DU NAGEUR.**

AGES	Jusqu'à 10-11 ans	10-12ans (F)/ 11-13 ans (G)	13-15 ans (F)/ 14-16 ans (G)	14-16 ans (F)/ 15-17 ans (G)	16 ans et plus (F) 17 ans et plus (G)
ETAPES	1°/ Etape préparatoire : initiation	2°/ Début de l'entraînement	3°/ Début de spécialisation	4°/ Haute spécialisation	5°/ Haut niveau : maturation
OBJECTIFS	*Développement des qualités physiques de base : détente, vitesse, souplesse, endurance, coordination ; *Eveil d'un intérêt pour la natation (jeux) ; *initiation (acquisition de plusieurs nages).	*augmentation progressive du volume d'entraînement ; *amélioration des techniques de nage ; *consolidation des qualités physiques de base et de l'intérêt pour la natation ; *sélection équipe départementale.	*choix d'un ou de plusieurs spécialités ; *renforcement musculaire généralisé ; *début renforcement musculaire spécifique : vitesse, force propulsive, endurance, souplesse ; *perfectionnement technique ; *début de l'augmentation de	*confirmation de la spécialisation ; *individualisation de l'entraînement ; *volume et intensité : important ; *sélection dans une équipe nationale.	*travail en équipe : nageur, entraîneur, club, fédération, pour le choix : des compétitions, de l'entraînement, de l'environnement ; *sélection en équipe de France "A" ; *objectifs internationaux.

			l'intensité ; *sélection équipe régionale où équipe espoir nationale.		
MOYENS DE PREPARATION : Technique, tactique, physique, physiologique et psychologique.	*pluridisciplinarité : gymnastique, athlétisme, natation, sports collectifs. *apprentissage en groupe (utilisation des jeux) ; *préparation multiforme : PPG (natation 20 à 30%), comportement psychomoteur adapté à des situations variées.	*acquisition des techniques de base : polyvalence ; *entraînement en groupe : notion d'équipe ; *préparation spécifique 60% natation, renforcement musculaire, assouplissement ; *préparation polyvalente 40% ; *apprentissage des règles de l'hygiène	*amélioration des différentes techniques de nage ; exercices spécifiques ; *entraînement mixte en groupe et individualisé ; *acquisition de la notion de train ; *préparation spécifique 70% (développement des qualités aérobies, vitesses, forces propulsives) ; *préparation	*adaptation de la technique aux caractéristiques morphologiques et fonctionnelles efficaces ; *entraînement et perfectionnement individuel ; *contrôle physique et émotionnel de l'épreuve ; *préparation spécifique 70 à 80% (mais plus intense : capacités	*individualisation de la technique : acquisition d'un style personnel ; *perfectionnement individuel (vidéo) ; *développement maximal des procédés tactiques au cours des compétitions de haut niveau ; *préparation spécifique individualisée (développement optimal des qualités

		sportive : sommeil, repos, nutrition, volonté, persévérance.	multiforme générale 30% ; *développement de la compétitivité ; *émulation ; *développement de la résistance psychologique ; *savoir se fixer des objectifs.	aérobie et anaérobie, souplesse, force et vitesse) ; *préparation multiforme générale 20 à 30% ; *compréhension du système de préparation (approche médicale : physiologie, technologie et psychologie de l'entraînement) ; *savoir situer son état de forme.	physiques et physiologiques) ; *préparation multiforme générale 20 à 30% ; *élargissement de l'environnement relationnel ; *contrôle de l'activité et régulation des réactions émotionnelles (relaxation, training autogène, concentration) ; *gérer au mieux ses potentialités.
PARAMETRE DE L'ENTRAINEMENT	*nombre de séances annuelles : 100 à 160 ; *nombre de séances	*nombre de séances annuelles : 180 à 270 ; *nombre de séances	*nombre de séances annuelles : 250 à 350 ; *nombre de séances	*nombre de séances annuelles : 350 à 500 ; *nombre de séances	*nombre de séances annuelles : 500 à 600 ; *nombre de séances

	<p>hebdomadaires : 3 à 4 ; *nombre de compétitions annuelles : 2 à 4 ; *kilométrage annuel : 300 à 500 ; *pourcentage de nage intensive (par rapport au volume total) : 20 à 30% ; *nombre d'heures de renforcement musculaire : 40 à 80.</p>	<p>hebdomadaires : 4 à 5 ; *nombre de compétitions annuelles : 10 à 15 ; *kilométrage annuel : 600 à 900 ; *pourcentage de nage intensive (par rapport au volume total) : 40% ; *nombre d'heures de renforcement musculaire : 90 à 120.</p>	<p>hebdomadaires : 5 à 8 ; *nombre de compétitions annuelles : 15 à 20 ; *kilométrage annuel : 1200 à 1800 ; *pourcentage de nage intensive (par rapport au volume total) : 55% ; *nombre d'heures de renforcement musculaire : 120 à 150.</p>	<p>hebdomadaires : 8 à 12 ; *nombre de compétitions annuelles : 20 à 25 ; *kilométrage annuel : 2500 à 3000 ; *pourcentage de nage intensive (par rapport au volume total) : 70% ; *nombre d'heures de renforcement musculaire : 150 à 200.</p>	<p>hebdomadaires : 10 à 15 ; *nombre de compétitions annuelles : 20 à 25 ; *kilométrage annuel : 1500 à 3600 ; *pourcentage de nage intensive (par rapport au volume total) : 70 à 80% ; *nombre d'heures de renforcement musculaire : 200 à 300.</p>
EVALUATION	<p>*orientation : à partir de la motivation et des qualités physiques et</p>	<p>*détection des talents : motivation + potentiels élevés ; bon niveau scolaire.</p>	<p>*confirmation du talent : évolution des différentes capacités</p>	<p>*sélection pour : .l'accession aux équipes nationales ; .l'entraînement de</p>	<p>*suivi médical et contrôle de l'entraînement.</p>

	techniques.		et des performances ; .suivi médical : tolérance de l'organisme à l'entraînement.	haut niveau ; .suivi médical et contrôle de l'entraînement.	
--	-------------	--	---	--	--

CHAPITRE III : LE PLAN DE CARRIERE

Le plan de carrière doit tenir compte de plusieurs facteurs. L'évolution physique, physiologique, et psychologique de l'athlète au cours des années d'une part, les objectifs du sportif et la formation scolaire et universitaire d'autre part ; ainsi que l'insertion sociale.

L'entraîneur, à l'aide de tests simple de détection et d'évaluation, doit se faire une idée des qualités de ses athlètes et bâtir ensuite un programme de préparation ambitieux. Dans le domaine de la compétition sportive, il vaut mieux être trop ambitieux que pas assez. Rien ne permet à priori de supposer qu'un objectif très élevé n'est pas à la portée d'un athlète. Sa volonté est souvent cachée, son ambition pas toujours relevée, ni apparente.

Nous avons comparé la carrière d'un athlète à la construction d'une maison :

La définition du projet commence sur le plan ; les fondations d'une petite maison et d'un grand édifice ne sont pas comparables. On n'élève pas le building sur les fondations de la maison ; on ne pourra non plus jamais construire sur les fondations d'une maison les façades et les étages d'un grand édifice.

Durant la mise en œuvre des travaux, le chantier, le temps et le travail nécessaire à chacun seront bien différents. Le progrès des travaux sera plus rapide sur le chantier de la maison que sur celui de l'immeuble. La façade s'élèvera plus rapidement mais s'arrêtera plus vite et ne pourra aller plus haut que ce que ses fondations lui permettent sans risque d'accident. C'est le moment où le building va sortir de terre et rapidement rattraper le toit de la maison, pour s'élever très haut d'étage en étage vers des sommets jamais atteints, que l'intelligence du projet dans sa conception, ses calculs associés à l'investissement dans le temps et le travail pour les fondements et dans les matériaux utilisés, lui laisse espérer.

Il en est de même pour les performances des athlètes. Le plan de carrière doit être à l'image du projet et des plans de l'immeuble. Les performances et l'évolution de celles-ci ne seront pas en rapport, dans un premier temps à l'image des fondations de l'immeuble, avec l'investissement en terme de technique, de temps et de volume de travail consenti. Cependant la progression sera régulière et amènera l'athlète vers son potentiel maximal et de hautes performances qu'au départ personne ne pensait imaginable.

Si certaines disciplines sportives se pratiquent à tous les âges, c'est à l'âge adulte que l'athlète doit exprimer son potentiel. Les compétitions de groupes d'âges ne sont pas une fin en soi mais un moyen de progression, de contrôle, de mesure, d'animation et de motivation intermédiaire.

✿ Le plan de carrière d'un athlète peut être divisé en trois grandes phases :

1/ - la phase de formation : ce sont les années de préparation, avant la maturité physique, durant lesquelles le jeune organisme est en pleine transformation. C'est le moment privilégié pour agir sur certaines de ces transformations afin de préparer l'avenir, après se sera trop tard. Cette période peut durer quatre à six ans en moyenne. Cette période de transformation physique (l'entretien de la souplesse articulaire, musculaire, le développement harmonieux et équilibré du corps et des masses musculaires doit être faits), physiologiques (le développement des capacités pulmonaires et cardiaques...) et psychologiques (une bonne éducation, de bonnes habitudes, une maîtrise des sensations et des efforts à l'entraînement et

en compétition) est l'idéale pour accompagner et développer les qualités fondamentales : les acquisitions seront durable.

Pendant cette phase de formation l'essentiel du travail portera sur le plan de l'éducation au sens large, sur l'apprentissage de la technique et de l'entraînement. Dans le domaine énergétique l'essentiel du travail est fait en aérobie. En ce qui concerne l'entraînement en anaérobiose il faut savoir que la concentration en acide lactique intramusculaire augmente avec l'âge, voir même jusqu'à l'âge adulte.

En effet une étude de ECKHUND et COLL. en 1973 estime qu'un entraînement de la force et de la glycolyse anaérobie avant la maturité physique constitue une perte de temps et un handicap pour l'avenir du sportif.

La valeur des acquisitions ultérieures dépendra des qualités de ce travail durant cette période.

2/ - La phase de développement : cette phase qui débute avec la maturité physique peut s'étendre sur une période d'une à deux années. L'évolution du niveau des performances va être importante. C'est le début d'une spécialisation technique et physiologique progressive.

C'est durant cette phase de développement que l'avenir du sportif va se décider pour la suite de sa carrière. A l'issue de cette phase, il se situera à un niveau ou à un autre : régional, national ou international ; dans la frange des participants ou dans celle des finalistes ou des "médaillables". C'est à ce niveau que nous prenons conscience du bien fondé de l'ensemble des éléments d'éducation technique et physiologique sur lesquels nous avons insisté fortement. L'approche de la maturité physique va déclencher le processus de progression.

La spécialisation technique et physiologique l'accompagnera tranquillement et naturellement de manière progressive.

Il est à noter qu'une spécialisation technique et physiologique brutale n'accélérerait pas nécessairement le processus, mais le bloquerait sûrement. Toujours "garder une poire pour la soif ou une pièce dans la poche" ; voilà la devise de l'entraîneur et particulièrement dans cette phase.

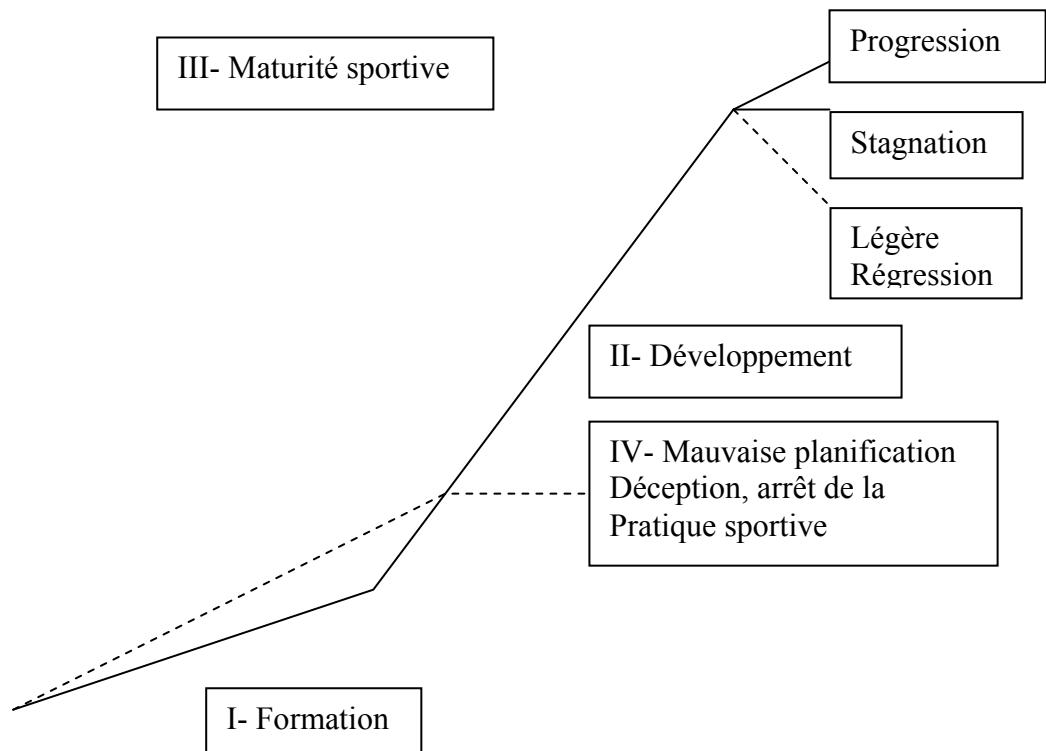
Avec la maturité physique, il faut savoir qu'on ne pourra pas toujours tout développer sur le plan physiologique. A de hauts niveaux de développement il existe un certain antagonisme entre les processus aérobie et anaérobies lactiques. Nous n'avons qu'à nous reporter aux muscles avec ses différents pourcentages de fibres pour en être bien conscient. Il faudra rechercher un développement maximum dans chacun des métabolismes sans changer la nature du sportif. Le problème est plus épineux pour les athlètes de sprint et de demi vitesse. Pour arriver à faire et à tirer profit d'un programme d'entraînement visant à développer les capacités anaérobies lactiques, il faut un bon niveau de préparation et surtout avoir bien développé les potentialités aérobie et de volume d'oxygène maximal. Plus le développement des capacités aérobie est important, plus un volume de travail spécifique anaérobie lactique peut être proposé et réalisé avec profit.

Nous avons là un des éléments qui rend la planification et l'individualisme des charges et des processus énergétiques indispensables.

3/ - La maturité sportive : ce sont les années de la planification et de l'individualisme de l'entraînement. La préparation individualisée de ce programme sur l'année et les performances, suivant les cas et le succès du programme vont progresser légèrement, se maintenir ou redresser à la moindre erreur ou au moindre doute. Et c'est sur son bon sens,

essayé par ses connaissances et son expérience, tout en sachant se servir de l'expérience des autres, que l'entraîneur s'appuiera pour construire le meilleur programme qui emmènera ses athlètes au mieux de leurs possibilités pour la compétition objective de la saison.

La figure ci-dessous représente deux formes de plans de carrière :



Nous pouvons faire différentes remarques sur ce schéma :

1- L'échelle utilisée est faite pour montrer l'évolution du niveau des performances. Les dizaines de seconde gagnées entre le début de l'entraînement et la maturité physique, ne sont pas significatives relativement au meilleur potentiel possible.

Le progrès est très important dans la deuxième phase. Le sportif va se situer ainsi dans un niveau national ou international, relativement à ses possibilités absolues, qui suivant les cas peuvent être le record du Sénégal, de l'Afrique ou même du monde.

Dans la troisième phase, si on prend pour hypothèse le niveau maximum du sportif qui pourrait être un record du Sénégal, de l'Afrique ou du monde, le progrès de quelques dixièmes est excessivement important. Le maintien à ce niveau là est déjà difficile.

2- La maturité physique, chez les garçons et les filles, est atteinte à des âges différents : les filles plus précoces finissent leur puberté et leur croissance entre 13 et 16 ans ; alors que les garçons finissent entre 15 et 18 ans.

3- Nous avons sur ce schéma deux possibilités de progression :

_ la première, celle d'un plan bien conçu avec ses trois phases ;

_ la deuxième, celle d'un plan de carrière mal conçu, élaboré sans respect des grands principes physiologiques (en pointillé avec deux phases N°4). On a voulu obtenir rapidement des résultats artificiels, sur une compétition d'âges, par un travail trop dur et trop intensif dans

le domaine anaérobie lactique, sans suffisamment développer l'aérobie, le transport et l'utilisation de l'oxygène, la coordination neuromusculaire et la technique. Pendant un temps les sportifs, des adeptes de cette façon de faire et de ces compétitions de catégorie d'âges, ont pu faire de meilleurs résultats. A l'apparition de la maturité physique, ils stagnent et se font très vite rattraper. Ils ne sont plus compétitifs, leurs performances sont très éloignées de celle des sportifs qu'ils dominaient dans les compétitions de jeunes. Le doute s'installe et ils arrêtent en étant déçus et aigris.

✿Le Passage à Niveau :

Le passage d'un niveau à l'autre se fait en fonction des acquisitions techniques et du niveau de valeur. Ca ne peut être un passage automatique. Il se concrétise seulement si le sportif (athlète) et sa famille s'engage à se conformer aux impératifs du programme supérieur en terme de participations aux séances d'entraînement demandées. Nous partons du principe qu'il ne faut pas prendre un athlète dans un groupe, quelque soit son potentiel, qui ne peut ou ne veut pas venir aux séances qui lui sont proposées. C'est un mauvais exemple pour les autres pour des résultats qui de toutes les façons, à un niveau ou à un autre, ne seront pas là ou ne pourront pas s'exprimer.

9 CHAPITRE IV : LA PROBLEMATIQUE DE LA GESTION DE CARRIERE

Les problèmes liés à la gestion de la carrière des athlètes sont diverses et très variés. Ils touchent presque tous les domaines qui ont un quelconque lien avec les sciences de la gestion des ressources humaines. En effet, parler de la problématique de la gestion de carrière, c'est en quelque sorte, parler de tout les facteurs qui peuvent empêcher l'athlète de suivre correctement son plan de carrière et d'atteindre ses objectifs. Ainsi la problématique de la gestion de carrière peut être "dégager" suivant plusieurs plans : socioculturelle ; psychologique ; économique ; physique...

Sur le plan socioculturel, nous avons constaté dans un premier temps et après plusieurs investigations, que la population sportive sénégalaise n'a pas une culture de la gestion de carrière. La majorité de cette population sportive ne s'intéressent qu'aux résultats et à la prestation des athlètes ; et sont très friands en matière de critiques et de suggestions. Ils ne se soucient pas des problèmes, des obstacles que rencontrent les athlètes pour réaliser des performances. Ils ignorent que pour beaucoup d'athlètes, leurs membres constituent leur "vie", en ce sens que c'est ce qui leur donne leur soutien financier et leur motivation intrinsèque (1). Platon (400 ans avant J.C.) dira à cet effet que : « être simplement un athlète, c'est être presque un sauvage ». En effet, si nous prenons en considération les risques (efforts physiques intenses que les athlètes font endurer leur corps, le dopage...) que les athlètes prennent pour réaliser des performances, nous ne pouvons être que de cette avis.

Dans un second temps, nous avons aussi constaté que dans la plupart des organisations sportives (fédérations et groupements sportifs) visitées (natation, athlétisme, escrime...) et dans bon nombre de rapports et bilans annuels consultés, la politique de carrière est quasi inexistante. Même si certains problèmes soulevés sont inhérents aux problèmes liés à la gestion de la carrière. Il s'agit entre autre des problèmes d'infrastructures, de développement à

(1) Programme IAAF : Formation des directeurs techniques nationaux.

la base, des politiques de recrutement, de la formation des cadres (entraîneurs et officiels), la promotion de l'élite, le bénévolat... On a noté aussi l'absence d'une politique cohérente de prise en charge des sportifs de haut niveau. D'ailleurs lors des derniers championnats d'Afrique de natation qui se sont déroulés au Sénégal (Septembre 2006), certains nageurs ont eu à se plaindre de la prise en charge. Peut-on être satisfait des résultats, si l'on se rend compte que le Sénégal n'a pas pu remporté que trois médailles, en se plaçant neuvième sur les dix-sept pays ayant participé à ces joutes internationales. C'est pareil pour les basketteurs, lors du dernier championnat du monde de basket, qui s'est déroulé au Japon (juillet, août 2006). La forte proportion de joueurs est des expatriés et pourtant les résultats et le classement ne sont pas satisfaisants.

Enfin, nous avons constaté une insuffisance de la pratique des disciplines sportives (nombre de licenciés trop faible), due à l'accès toujours difficile à certaines disciplines (escrime, natation, cyclisme...) d'une part ; et d'autre part aux manques criards d'infrastructure enregistrés au niveau des régions. Nous avons aussi noté l'absence de politique de recrutement et de détection des jeunes talents, même si des efforts se font sentir avec la création et l'ouverture d'écoles de sport tel que l'institut Diambar (football), l'école fédérale de natation (qui n'a pas encore vu le jour, et on en parle depuis belles lures)... Nous avons remarqué aussi une absence de politique de développement de la pratique sportive dans les régions, entraînant ainsi le déficit de compétitions dans ces régions.

10

Sur le plan psychologique, nous pouvons parler des troubles d'adaptations, causés en majeure partie par les transitions en sport. En effet, « une transition est un événement qui résulte d'un changement supposé en soi et autour de soi, et qui exige un changement dans le comportement et les relations » (1). Ainsi plusieurs recherches ont été faites sur le domaine des transitions en sport. Car pour le Dr D. LAVALLE (Loughborough University 2004) : « une appréciation des transitions expérimentées par les athlètes est primordiale à une compréhension du comportement dans les situations sportives ». Des chercheurs contemporains se sont appesantis sur les facteurs individuels associés aux transitions de carrière sportive. La taille de l'échantillon totale était plus de 2000 athlètes internationaux pratiquant différents sports et de compétences diverses. 20,1% (soit 535 athlètes) ont expérimenté des difficultés d'adaptations psychologiques pendant leur transition dans la carrière. En effet, MC Nally (1992) par exemple, a évalué des expériences de transition de 367 athlètes professionnels aux Etats-Unis, et a découvert que 96 (soit 26,2%) ont vécu une adaptation émotionnelle dure à modérée. C'est pourquoi Hearl (1975) trouve que les athlètes ont besoin d'adaptation dans leur travail. Comme exemple de transition dans le sport, nous avons les blessures, les déménagements, le changement de niveau de compétition, la non sélection, la retraite...

Nous avons constaté que les parents jouent un rôle très important dans la carrière sportive de leurs enfants. Des recherches réalisées dans le cadre de la formation des directeurs techniques nationaux (programme IAAF : Diriger et Manager des gens) ont révélé que les parents jouent un rôle déterminant dans la participation des jeunes en athlétisme. Bien que les entraîneurs, généralement, se mettent en rapport avec les parents durant les activités athlétiques ; les jeunes athlètes, eux-mêmes ont un lien très solide et plus influent avec leurs parents, dans leur vie de famille à la maison. Bookbinder (1995) dira à cet effet que : « les athlètes ont besoin d'équilibre psychologique et social ». Si les entraîneurs, quand ils travaillent avec les jeunes athlètes talentueux, choisissent de coopérer avec les parents, il

(1) Programme IAAF : Formation des directeurs techniques nationaux.

devient crucial que les entraîneurs comprennent la pertinence du rôle influent des parents dans la vie des jeunes athlètes et les conséquences que cela peut avoir dans le développement de la carrière sportive des athlètes. Les entraîneurs peuvent être assister en accroissant cette compréhension en :

_prenant une perspective développementale et holistique dans le développement des jeunes et talentueux athlètes ;

_en identifiant les épreuves et moments où le rôle parental devient crucial pour la qualité de la participation athlétique de leurs filles ou de leurs fils (cf. Programme IAAF : formation des D.T.N.).

Sur le plan économique, c'est l'éternel problème de manques de moyens et d'infrastructures. En effet, toutes les organisations sportives sénégalaises sont concernées par ces deux problèmes. L'aide venant du ministère des sports est répartie suivant l'importance, l'intérêt et l'enjeu que représente la discipline sportive pratiquée. Ainsi certaines organisations sont privilégiées par rapport à d'autres. Ceci est beaucoup plus manifeste, lorsqu'on visite les sièges des différentes organisations sportives.

Concernant les infrastructures (terrains et accessoires), la situation est lamentable. En effet, le Sénégal ne bénéficie pas assez d'infrastructures pour la pratique des différentes disciplines sportives. Et ces infrastructures sont souvent orientées vers des activités de loisirs au détriment de la pratique sportive. On peut citer l'exemple de la fédération sénégalaise de basket-ball et de la fédération de volley-ball, qui partage un seul terrain praticable digne de ce nom (le Stadium Marius N'Diaye) ; ces entités se trouvent relayées en second plan, lorsque des activités de loisirs supposées "éduquer" la population tel que "Oscar des Vacances" ont besoin du stadium.

Sur le plan physique, certaines blessures enregistrées lors des compétitions, ou lors des entraînements peuvent entraver la carrière d'un athlète. En effet, nos organisations sportives ne peuvent pas assurer la couverture médicale de certaines blessures ; d'où le risque de pratique de certaines disciplines sportives (les agrès en gymnastique par exemple).

CHAPITRE V : CONFIGURATION DES ORGANISATIONS SPORTIVES AU SENEGAL.

Il existe au Sénégal une diversité de disciplines sportives qui présentent chacune une spécificité. En effet, on compte 49 organisations sportives réparties en fédérations et groupements sportifs (comité national de promotion, comité national de gestion, ONCAV, UASSU et le CNOSS) et placé sous la tutelle du Ministère des sports.

Dans le cadre de notre étude et dans le but d'obtenir un échantillon représentatif qui intègre la diversité des activités de notre population cible (très large), nous avons jugé nécessaire de regrouper les fédérations et groupements sportifs par centre d'intérêts. Nous entendons par centre d'intérêt une répartition suivant le milieu d'exécution ou de pratique, les moyens et les infrastructures ainsi que les membres ou les organes utilisés pour l'exécution de la discipline, la spécifié de la discipline et les particularités de cette dernière (sports collectifs ou individuels). En effet, cette disposition nous permet de mieux cibler notre population d'étude en faisant valoir la diversité, et de réaliser notre travail dans un temps raisonnable, tout en préservant l'intérêt et l'importance du thème d'étude.

Ainsi le tableau 02 (situé en annexe 01) donne une représentation des différents organismes sportifs du Sénégal. Les licenciés et les clubs (le nombre) sont les effectifs disponibles des fédérations et des groupements sportifs du secteur civil en 2000. Ils sont tirés du Ministère de la jeunesse et des sports, et au niveau des différentes fédérations et groupements sportifs du Sénégal.

Cependant d'après Abdoul Wahid Kane (2005) : « il faut donner une valeur toute relative à ces données. Malgré plusieurs rappels des autorités, les services du Ministère des sports Sénégalais ne disposent pas encore de statistiques fiables des différentes fédérations et groupements sportifs qui relèvent de sa tutelle ». il précise que : « ces effectifs partiels, rapportés à la population du Sénégal (9802,775 en 2001), n'en révèlent pas moins la faiblesse de la pratique au sein du secteur officiel ».

DEUXIEME PARTIE :

METHODOLOGIE

¹¹ Toute étude scientifique fait appel à des choix méthodologiques spécifiques liés non seulement à l'objet de l'étude, mais aussi à la nature de la recherche. Ainsi il semble nécessaire de déterminer le cadre opérationnel de la démarche ; cela consiste à définir l'objet de recherche, mais aussi l'ensemble des procédés pour y parvenir. Il s'agit d'établir une méthode adéquate d'exploitation, de traitement d'analyse des données recueillies.

Dans le cas particulier de notre étude, nous avons essayé d'associer la recherche bibliographique et la mise en place d'une enquête au moyen de questionnaires.

I/ LES SUJETS :

Notre population cible est constituée par l'ensemble de la population sportive qui évolue dans les différentes organisations sportives sénégalaises, et qui sont sous la tutelle du ministère des sports.

Pour avoir notre échantillon représentatif, nous avons procédé par la méthode de l'échantillonnage aléatoire stratifié. Cette méthode consiste à diviser la population cible en sous groupes homogènes appelés « strates », puis à tirer de façon aléatoire un échantillon dans chaque strate (1).

Ainsi en se référant sur le tableau représentant les différentes organisations sportives regroupés en centres d'intérêt et suivant leurs particularités (annexe 01), nous sommes parvenus à huit disciplines dont une par centres d'intérêt et les particularités. Ensuite nous y avons ajouté trois disciplines en cas de problème d'accessibilité. Il s'agit d'abord : du football, du basket, du volley-ball, de la natation, du taekwondo, de l'athlétisme, de l'escrime et de l'équitation. Auxquelles on a ajouté la gymnastique, le handball et le tennis.

Nos questionnaires sont destinés à :

_165 athlètes, dont 15 questionnaires par discipline, de la catégorie junior et senior (par ce qu'ayant un certain vécu de la discipline, et jugé apte à répondre à nos attentes). On a aussi répertorié des cadets, dont la présence est liée au fait que nous avons eu la chance d'administrer des questionnaires à certaines équipes nationales dont ils faisaient parties (taekwondo, escrime et natation). Les athlètes sont repartis dans les clubs suivants : JAARAF, ASFA, AWRANG, BUSAN, BOPP (taekwondo club), ASC BOPP, FORT B, ERVE PIERRO, SIFA, DEMBA DIOP escrime club, INSEPS gymnastique club, GOREE, OLYMPIQUE DE NGOR, LE CND, LE DUC, LA DOUANE, LA BCEAO et L'ASC DEGGO ;

_22 entraîneurs issus des mêmes clubs;

_11 directeurs techniques nationaux affiliés à ces disciplines sportives.

NB : nous n'avons pas pris en compte les jeux de l'esprit (scrabble, jeu de dame, billard les sports boules) et les disciplines sportives non classées (les sports travailistes, handisport, sport pour tous, l'UASSU, l'ONCAV et le CNOSS).

Après avoir collecter les données, nous nous sommes retrouvés avec :

_136 questionnaires pour les athlètes ;

_18 questionnaires pour les entraîneurs

_et 8 questionnaires pour les directeurs techniques nationaux.

II/ L'ENQUETE :

¹² « Ont droit à la parole, seuls ceux qui ont fait une enquête », dit l'adage (proverbe Maxime ou énonçant une règle morale). Pour Mao Tsé-Toung : « l'enquête est comparable à

(1) Fascicule : Méthode d'Echantillonnage de MARIE FABIENNE FORTIN.

¹³une longue gestation et à la solution d'un problème au jour de la délivrance. Enquêter sur un problème, c'est le résoudre ».

Ce qui confère à l'enquête son caractère scientifique, c'est entre autre le respect des règles logiques de raisonnement qui, partant d'un corpus théorique plus ou moins légitime va s'appliquer à la vérification expérimentale d'hypothèses formulées avec soin et après de longs débats épistémologiques (1).

Pour étudier un problème donné, il est judicieux d'interroger les individus que ce problème est censé concerner ; il y a donc présomption dans ce problème et compétence pour en traiter chez tous ces individus.

Des informations intéressantes et significatives peuvent être recueillies auprès de ces individus si on leur pose des questions appropriées ; dont-ils sont capables de saisir le sens et auxquelles ils sont aptes à répondre.

L'ensemble des individus concernés par le problème peut être valablement représenté par une fraction, souvent très faible de cet ensemble appelé échantillon et choisi en fonction de la distribution statistique d'un nombre limité de critères choisis en raison de leur degrés de caractérisation supposé très élevé.

La condensation des réponses obtenues après manipulation informatique, dans des tableaux simplifiés de fréquence en permettant la mise en évidence des tendances majoritaire, de réponses y produit une représentation satisfaisante de la position de l'ensemble étudié, à l'égard du problème censé le concerner.

III/ LE TEST DES QUESTIONNAIRES :

Parmi les instruments dont disposent les chercheurs, figurent en particulier les enquêtes par questionnaires. Elles conviennent mieux ou semble mieux convenir à l'étude de phénomènes collectifs, faisant intervenir un très grand nombre d'individus.

Les enquêtes, le plus souvent fournissent aux chercheurs des résultats chiffrés, ce dont ils sont friands en raison de l'apparente objectivité, facilement conquise de tout ce qui est quantifiable.

Les enquêtes par questionnaire visent d'ordinaire à recueillir :

_des faits (données factuelles) ;

_des jugements subjectifs sur des faits, des idées, des événements ou des personnes ;

_des indices du niveau de connaissances de divers objets étudiés par l'enquête.

Pour accéder à l'information, nous avons jugé nécessaire de confectionner trois types de questionnaires, comportant des questions ouvertes qui donnent des informations diversifiées et objectives ; des questions fermées pour la circonscription des résultats et des questions semi-ouvertes. Un questionnaire est destiné aux athlètes en question, un questionnaire aux entraîneurs des clubs concernés et un questionnaire adressé aux directeurs techniques nationaux des fédérations affiliées aux clubs des sujets étudiés. Leur contenu est en rapport avec l'objet de notre recherche et peuvent donner des informations directement utilisables.

IV/ LES INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNEES :

Pour accéder aux informations nécessaires, des questionnaires ont été soumis à notre population d'enquête (voir annexe 02, 03, 04). Ces questionnaires ont été établis après les documentations faites à la bibliothèque de l'I.N.S.E.P.S. et des documents obtenus dans d'autres sources. Ils comprennent : des questions ouvertes (le sujet répond librement) ; des questions fermées (les possibilités de réponse sont données à l'avance, et le sujet devra

(1) P. Irlinger C. Louveau et G. Millet, Méthodologie de l'enquête, INSEP, Paris 1989, page 12.

obligatoirement choisir parmi l'éventail de réponses qui lui est présenté) ; et des questions semi-ouvertes (le sujet répond en respectant les consignes).

On a eu aussi à avoir des entretiens avec quelques dirigeants de clubs et des interviews des spécialistes de certaines disciplines. On a eu aussi à consulter la presse (les journaux, la radio, la télévision...).

V/ LES METHODES D'INVESTIGATIONS :

Nous avons été sur place pour administrer et recueillir les informations, afin de vérifier si la population a bien compris et a bien répondu aux questionnaires.

En effet, dès leur entrée, les questionnaires doivent être vérifiés : sont-ils correctement remplis ? Les réponses sont-elles lisibles ? Le nombre de questions non répondues n'est-il pas très élevé ? Les quotas ont-ils été bien respectés ? D'ailleurs nous avons constaté en ce sens des égarements, des oublis, ce qui nous a poussé à revoir nos questionnaires et chercher à les parfaire.

Cette démarche de validation, nous a paru judicieuse, du fait qu'un nombre assez important de nos sujets n'a pas un niveau intellectuel, leur permettant de comprendre les questions posées.

Il convient aussi de signaler que nous avons procédé par un pré validation des questionnaires, visant à administrer ces questionnaires à un certain nombre de sujets (30) pour avoir leur idée, leur impression et leur conseil. Tout ceci dans le but de parfaire (corriger, ajouter des questions si le besoin se fait sentir) les questionnaires.

VI/ LA DOCUMENTATION :

La bibliothèque de l'I.N.S.E.P.S., celle de l'Université Cheikh Anta Diop, des informations reçus de nos investigations (medias, photocopiés de cours, internet) et du Centre Culturel Français.

VII/ LES PROBLEMES RENCONTRES DANS LA RECHERCHE :

On a surtout eu des problèmes dans la récolte des données. En effet, certains sujets ont perdu leur questionnaire, d'autres ont mis du temps à rendre et certains n'ont pas rendu. Etant donné le nombre important de questions posées, il nous fallait trouvé un créneau horaire, nous permettant de pouvoir disposer des sujets ; afin de leur soumettre les questionnaires, de leur expliquer et d'apporter des éclaircissements en cas d'incompréhension des questions posées. Nous avons rencontré aussi des problèmes dans la documentation. On n'a pas trouvé beaucoup de livres qui parle de la carrière sportive et de sa gestion. Il en est de même pour les mémoires de S.T.A.P.S. (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives).

Nous avons eu aussi des problèmes pour rencontrer certains directeurs techniques nationaux (D.T.N.), et pour avoir des entretiens avec le personnel administratif des organisations sportives. En effet, avec le conflit qui existait entre la fédération sénégalaise de football et le ministère des sports, nous n'avons pas pu rencontré certains dirigeants du football en l'occurrence le D.T.N.

Il faut signaler aussi qu'il n'y avait même pas une personne pour assurer la permanence au niveau des sièges de certaines fédérations visitées (volley-ball, handball, tennis). Et enfin, la majeure partie de notre étude s'est effectuée pendant la période de trêve de la majorité des disciplines sportives.

VIII/ LE TRAITEMENT DES DONNEES :

Pour le dépouillement, nous avons adopté la méthode du pendu. C'est une technique de décompte, qui consiste à prendre les mêmes réponses par effectif de cinq (5) dont la somme va donner l'effectif total. Pour le traitement des questions ouvertes, nous avons choisi de regrouper les réponses qui se ressemblent ; et pour les question fermées, l'élaboration de tableaux constitués de trois catégories tableau : à simple entrée, à trois entrées et à quatre entrées. Pour certains tableaux il est difficile de calculer l'effectif vu la multiplicité du choix des réponses données.

L'opération essentielle du traitement des données, consiste à distribuer ces réponses en fonction de toute une série de critères choisis en raison de leur valeur indicative ou démonstrative. En d'autres termes, il faut en dégager les résultats intéressants, s'inscrivant dans le cadre défini par les hypothèses du travail. Elle consiste ainsi à transcrire toutes les réponses obtenues, les mêmes tendances de réponses, suivant les questions qui ont été posées.

TROISIEME PARTIE :

PRESENTATION, ANALYSE

ET INTERPRETATION DES

RESULTATS

Au terme des observations que nous avons effectuées, il s'agit maintenant de vous présenter les résultats qui ont été recueillis, en vue de leur interprétation et discussion. La présentation des résultats se fait sous forme d'histogramme et de tableaux.

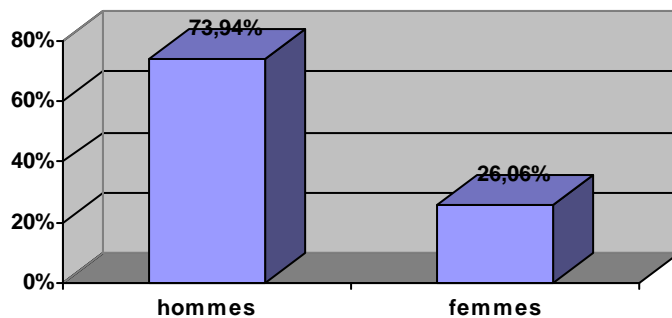
I/ ANALYSE INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS :

I-1/ Traitement du questionnaire pour les athlètes :

I-1-1/ Identification :

a/ Profil selon le sexe :

Figure 1 : Répartition des athlètes selon le sexe.



• Analyse :

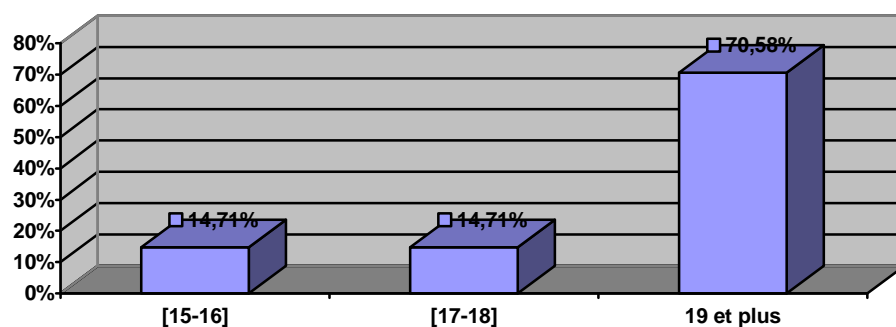
L'histogramme nous révèle que la majorité (73,94%) des athlètes interrogés sont des hommes. Les femmes ne représentent qu'une minorité avec 26,06%.

• Interprétation et Discussion :

Au niveau des clubs, le nombre de femmes tarde à égaler celui des hommes. Ceci peut être due à plusieurs raisons. En effet, des différences de charge sociale et culturelle (différence de rôle dans la société, car la culture impose certains comportements spécifiques et discriminatoires), et certaines différences physiologiques et typo morphologiques (ici nous insistons surtout sur la planification des entraînements). Nous pouvons extrapoler pour dire que les femmes ne bénéficient pas des mêmes libertés que les hommes. Et que la liberté joue un rôle très important dans la pratique des disciplines sportives.

b/ Profil selon l'âge et la catégorie :

Figure 2 : Répartition des athlètes selon l'âge et la catégorie.



● **Analyse :**

La figure 2 nous montre que 70,58% des athlètes que nous avons interrogés sont de la catégorie senior. Les cadets et les juniors sont à égalités avec 14,71%.

● **Interprétation et Discussion :**

En effet, le thème de notre étude portant sur la gestion de la carrière, il fallait donc trouver une population qui correspond à nos préoccupations de recherche ; autrement dit, le choix porté sur une partie importante de la population d'enquête constituée de seniors, traduit le besoin de faire valoir la notion de parcours, qui est le pendant de la carrière. Ainsi nous avons interrogé un nombre important de seniors, car leur expérience de la discipline, nous permet de mieux appréhender les problèmes de la carrière.

c/ Profil selon la discipline et le club :

(Concernant la discipline cf. méthodologie page).

Clubs	Effectifs	%
Jaraaf	10	11,76
A.S.F.A.	11	8,09
Awrang	10	7,35
Busan	2	1,47
Bopp taekwondo club	5	3,68
Fort B	1	0,73
Erve Pietro	4	2,94
Sifa	2	1,47
Demba Diop escrime club	1	0,73
I.N.S.E.P.S. (gym.)	5	3,68
Gorée	6	4,41
Ngor	3	2,21
C.N.D.	6	4,41
D.U.C.	35	25,73
Douane	22	16,18
B.C.E.A.O.(centre aéré)	2	1,47
Deggo	5	3,68
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

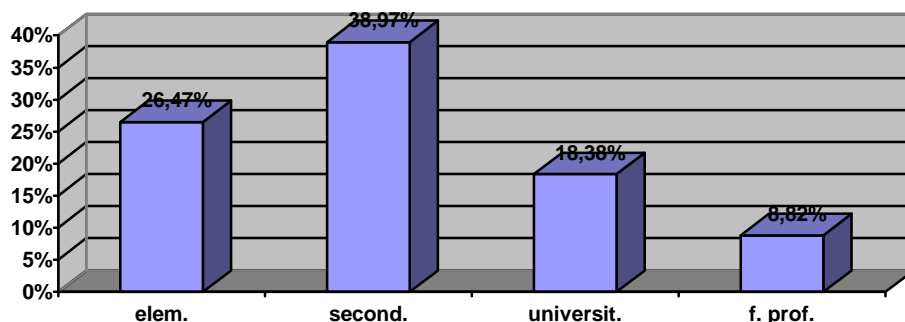
La majeure partie de notre population d'étude est constituée par des athlètes du D.U.C. (Dakar Université Club), suivi par la douane avec vingt deux (22) athlètes, du Jaraaf (16), de l'A.S.F.A. (Association Sportive des Forces Armées : 11) et d'Awrang (club de taekwondo, occupant une place très importante dans l'équipe nationale : 10). Il s'en suit la Gorée et le C.N.D. (Cercle des Nageurs de Dakar) avec six (6) athlètes et les autres clubs qui n'enregistrent pas un nombre très important d'athlètes.

● **Interprétation et discussion :**

Le nombre faible enregistré au niveau de certains clubs est dû au fait qu'on a eu la chance de remettre des questions à trois (3) équipes nationales (Escrime, Natation et taekwondo). Etant entendu que l'équipe nationale est une sélection des meilleurs athlètes issus des différents clubs pratiquant la discipline.

d/ Profil selon le niveau d'étude :

Figure 03 : Répartition des athlètes selon le niveau d'étude.



● Analyse :

La figure 03 nous montre que la majorité des athlètes interrogés ont le niveau secondaire d'étude (38,97%) ; suivi des athlètes qui ont le niveau élémentaire avec 26,47% ; ensuite viennent les universitaires avec 18,38% ; et enfin les athlètes qui ont fait une formation professionnelle avec 8,82%.

● Interprétation et discussion :

Compte tenu de l'âge des athlètes (la majorité a 19 ans et plus), nous pouvons dire que nos athlètes ont un niveau d'étude relativement faible. Ceci peut être due à la difficulté d'allier le sport et les études. En effet, la plupart du temps les heures d'entraînement coïncident avec les heures de cours ou se passent à des heures tardives. Ce qui fait que l'athlète devra tôt ou tard choisir entre ses études et la discipline sportive pratiquée. Rare sont ceux qui parviennent à combiner les deux et qui réussissent doublement leur plan de carrière.

I-1-2/ Recrutement :

I-1-2-1/ Tableau 03 : Réponses à la question :

A quel âge avez-vous commencé à pratiquer la discipline ?

Âges (ans)	Effectifs	%
[5-10[30	22,06
[10-15[41	30,15
[15-20[40	29,41
Plus de 20 ans	25	18,38
TOTAL	136	100

● Analyse :

Nous avons remarqué que la majorité (30,15%) a commencé à pratiquer une discipline sportive entre dix (10) et quinze (15) ans, dépassant de peu (un athlète) le groupe d'athlètes qui se trouve dans l'écart d'âge [15-20[. Nous avons aussi enregistré un nombre assez important au niveau des athlètes se trouvant entre 5 et 10 ans, avec 22,06%. Il en est de même pour les athlètes qui ont commencé à pratiquer à l'âge de vingt ans et plus (18,38%).

● Interprétation et Discussion :

Les organisations sportives sénégalaises n'ont jusqu'à présent pas réussi à faire développer une pratique sportive à la base de manière cohérente, même si des efforts se font sentir dans certaines disciplines. Les athlètes commencent à pratiquer les disciplines sportives à des âges avancés. Ce qui peut entraîner des retards sur le plan de l'acquisition des techniques de base,

sur le plan de la tactique et sur le plan physiologique (avec l'acquisition des notions d'endurance, de qualités physiques...).

I-1-2-2/ Tableau 04 : Réponses à la question :

Comment avez-vous accédé au club ?

Réponses	Effectifs	%
J'ai cherché moi-même	51	37,50
Sur recommandation	30	22,06
Par contact avec un responsable de la discipline	39	28,68
A travers les médias	4	2,94
Grâce à un ami	4	2,94
Grâce à mes parents	8	5,88
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Le tableau 04 nous révèle que 37,50% des athlètes se trouvant dans les clubs étudiés y ont accédé par leurs propres moyens ; 22,06% sur recommandation ; 28,68% par contact avec un responsable de la discipline ; 3,03% grâce à un ami et 5,88% grâce à leurs parents.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de la faiblesse de nos fédérations en politique de recrutement, de sensibilisation et même de médiatisation. Ceci constitue un obstacle à la pratique de la discipline, en ce sens qu'elle est connue que par une minorité et ne comptabilise pas un nombre assez important de licenciés. Ainsi elle aura du mal à se représenter dans le monde de la pratique sportive et avoir une base solide (la population sportive) pour pouvoir assoire sa politique de développement.

I-1-2-3/ Tableau 05 : Réponses à la question :

Vous a-t-on fait faire des tests ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	44	32,35
Non	92	67,65
TOTALE	136	100

● **Analyse :**

Nous constatons qu'un nombre important d'athlète (67,65%) n'a pas fait de tests pour accéder dans les clubs. par contre 32,35% d'athlète ont fait un test.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces données nous montre qu'il y a un déficit concernant la culture de l'élite. En effet, au regard des besoins d'avoir un nombre important de licenciés, nos fédérations n'apportent pas souvent beaucoup d'importance aux tests de sélection et d'orientation.

Cette négligence se manifestera plus tard par un retard au niveau de l'évolution des performances et par un manque d'émergence de nos athlètes sur le plan international.

Les réponses à la question : « pouvez-vous dire les tests qui vous ont été proposés ? » servent de justification à la question ci-dessus d'une part ; et d'autre part de savoir si les athlètes répondent objectivement aux questions que nous leur posons. Ainsi la majorité des athlètes

qui ont dit oui, ont répondu par des tests d'endurance, de résistance, de maniement, d'intelligence, de placement...

I-1-2-4/ Tableau 06a : Réponses à la question :

Etes-vous passé par l'école de sport ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	35	25,74
Non	101	74,26
TOTAL	136	100

Tableau 06b : Réponses à la question :

Combien de temps êtes-vous resté à l'école de sport ?

Durée (ans)	Effectifs	%
[1-3[10	28,58
[3-5[13	37,14
[5-8[9	25,71
Plus de 8	3	8,57
TOTAL	35	100

● **Analyse :**

Nous avons 101 athlètes (soit 74,26%) qui ne sont pas passés par l'école de sport. Seul les 24,74% sont passés par cette structure. Concernant la durée, nous avons remarqué que les athlètes ne restent pas longtemps dans les écoles de sport ; enregistrant ainsi des valeurs assez importantes soit 65,72% (28,58% + 37,14%) pour les athlètes qui ont une durée de 1 à 5 ans.

● **Interprétation et Discussion :**

Le passage à l'école de sport, permet aux jeunes athlètes d'acquérir certaines connaissances de base sur la discipline et d'anticiper sur le programme de travail au club. Ce sont surtout des connaissances sur le plan technique, tactique, physique et mental. L'athlète ne doit pas être à un certain niveau de confirmation et avoir des contraintes, à cause de petits problèmes qu'il n'a pas su régler dès la formation de base.

La durée dans les écoles de sports pourrait être plus intéressante si les athlètes s'adonnent à la pratique dès le bas age.

I-1-2-5/ Tableau 05 : Réponses à la question :

A quand date votre première licence ?

Année	Effectifs	%
[5-10[16	11,77
[10-15[29	21,32
[15-20[64	47,06
Plus de 20	27	19,85
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

La plus grande partie des athlètes (47,06%) ont obtenu leur licence à l'âge adulte (15-20 ans) ; avec un nombre assez important chez les plus de vingt ans (19,85%). Les moins de quinze ans occupent 33,09% de la population étudiée.

● **Interprétation et Discussion :**

Ceci atteste que la politique de développement à la base des athlètes n'est pas normalisée et formalisée. Nous formons de "vieux athlètes" au détriment d'une population composée de jeunes athlètes promoteurs, avec des qualités et ressources énormes, qui est la tendance actuelle du monde sportif.

I-1-3/ Encadrement :

I-1-3-1/ Tableau 08 : Réponses à la question :

Avec combien d'entraîneur avez-vous eu à travailler ?

Réponses	Effectifs	%
1	40	29,41
2	52	38,23
Plus de 2	44	32,35
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Le tableau nous montre que :

_29,41% des athlètes ont été encadré par un entraîneur ;

_38,23% des athlètes ont été encadré par deux entraîneurs ;

_32,35% des athlètes ont été encadré par plus de deux entraîneurs.

● **Interprétation et Discussion :**

Les données obtenues témoignent que la majorité de nos athlètes sont toujours pris en charge par au moins deux entraîneurs. Ceci constitue une bonne chose au regard des risques d'être pris en charge par un seul entraîneur, qui n'est pas supposé détenir toutes les compétences requises.

I-1-3-2/ Tableau 09a : Réponses à la question :

Connaissez-vous le niveau de votre entraîneur ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	73	53,68
Non	63	46,32
TOTAL	136	100

Tableau 09b : Réponses à la question :

Si oui, de quel niveau est-il ?

Niveau	Effectifs	%
Initiation	27	19,83
1 ^{er} degré	23	16,91
2 ^{ème} degré	15	11,03
3 ^{ème} degré	10	7,35
TOTAL	75	100

● **Analyse :**

Nous constatons que 53,68% des athlètes connaissent le niveau de leur entraîneur, contre 46,32%. Cependant la majorité des entraîneurs (19,85%) sont du niveau initiation. Ils sont

suivis du 1^{er} degré avec 16,91% ; ensuite nous avons les entraîneurs du deuxième degré avec 11,03% et ceux du troisième degré avec 7,35%.

● **Interprétation et discussion :**

C'est vraiment intéressant que l'athlète sache le niveau de son entraîneur. Cette connaissance peut lui permettre de savoir les niveaux de compétence de l'entraîneur et ces limites. Car accéder à l'élite suppose que l'entraîneur ait un certain bagage, tant sur le plan technique, tactique, physique et mental. C'est rare (je dirai même quasi impossible), de nos jours qu'un entraîneur initiateur, ou de premier degré amène un athlète au sommet dans sa discipline.

I-1-3-3/ Tableau 10 : Réponses à la question :

Faites-vous des tests à chaque fois que vous travaillez avec un nouveau entraîneur ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	49	36,03
Non	87	63,97
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Les résultats nous montre que 63,97% des athlètes ne font pas de tests lorsqu'il travail avec un nouveau entraîneur ; par contre 36,03% d'athlètes font des tests.

● **Interprétation et Discussion :**

Il est préférable, je dirai même qu'on doit faire des tests lorsqu'on travail avec de nouveaux athlètes. Ce procédé nous permet de connaître le niveau de l'athlète ; et nous permet ainsi de pouvoir construire un plan de travail (plan de carrière) qui pourra être un gage de succès. Tenir compte des valeurs de base et du moment des athlètes est un gage de succès.

I-1-3-4/ Tableau 11a : Réponses à la question :

Une fois au club, passez-vous régulièrement des tests ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	53	38,97
Non	83	61,03
TOTAL	136	100

Tableau 11b : Réponses à la question :

Si oui, quand ?

Moment	Effectifs	%
Chaque semaine	9	16,99
Chaque mois	19	35,85
Chaque trois mois	5	9,43
Chaque six mois	4	7,55
Chaque année	16	30,18
TOTAL	53	100

● **Analyse :**

61,03% d'athlète ne font pas régulièrement des tests dans leur club. 38,97%, cependant font des tests.

Concernant le moment, nous remarquons que la majorité des athlètes (35,85%) font un test par mois. 30,18% font un test par année ; 16,99% par semaine ; 9,43% par trois mois et 7,55% font des tests par six mois.

● **Interprétation et discussion :**

Ces résultats posent la question de la compétence de certains entraîneurs quant à la gestion préventive de leurs athlètes. En effet l'athlète a besoin d'être évalué fréquemment, pour savoir son niveau d'évolution. Ce sont ces évaluations qui vont permettre à l'entraîneur de juger l'évolution de ses athlètes pour savoir s'il faut apporter des améliorations ou pas.

I-1-3-5/ Tableau 12 : Réponses à la question :

Combien de compétition faites-vous par mois ?

Réponses	Effectifs	%
0	22	16,18
1	53	36,98
2	27	19,85
3	18	13,23
Plus de trois	16	11,76
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Les résultats nous attestent que :

- _ 36,98% des athlètes font une compétition par mois ;
- _ 16,18% des athlètes ne font pas une compétition dans le mois
- _ 19,85% des athlètes font deux compétitions par mois ;
- _ 13,83% des athlètes font trois compétitions par mois ;
- _ et 11,76% des athlètes font plus de trois compétitions par mois.

● **Interprétation et discussion :**

Les compétitions permettent aux athlètes de se mesurer, de voir leur niveau d'évolution par rapport à leurs adversaires. En moyenne, l'athlète qui se veut de haut niveau doit faire 20 à 25 compétitions dans l'année (cf. tableau représentant les différentes étapes de la formation du nageur), pour les catégories juniors et surtout seniors (qui constituent la presque totalité de notre population d'étude). Nos instances dirigeantes doivent revoir leur politique dans ce sens, pour un meilleur développement de la culture de l'élite.

I-1-4/ Le plan de carrière :

I-1-4-1/ La motivation :

I-1-4-1-1/ Tableau 13 : Réponses à la question :

Pourquoi avez-vous choisi la discipline ?

Critères	Effectifs	%
Pour chercher des amitiés nouvelles	5	3,68
Pour être avec des amis	13	9,56
Pour gagner de l'argent	34	25
Pour faire uniquement des compétitions et être dans l'élite	15	11,03
J'aime la discipline et je ne m'en séparerai jamais	69	50,73
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Nous remarquons que 50,73% des athlètes qui ont répondu ont choisi une discipline par amour ; 25% pour gagner de l'argent et faire leur vie ; 11,03% par esprit de compétition et d'appartenance à l'élite ; 9,56% pour chercher des amitiés nouvelles.

- **Interprétation et Discussion :**

La grande partie de notre population d'étude a de la famille qui pratique la discipline (constat qui découle des différents entretiens qu'on a eus). Ce qui fait qu'ils ont été initiés très tôt à la pratique de la discipline sportive. Ceci constitue une excellente source de motivation intrinsèque pour une durée de pratique très longue.

Cependant, la majorité des athlètes interrogés, même s'ils ne le disent pas veulent faire leur vie avec la discipline qu'ils pratiquent et par conséquent, gagner de l'argent ; d'où le pourcentage important (25%) d'athlètes qui pratiquent pour gagner de l'argent.

I-1-4-1-2/ Tableau 14 : Réponses à la question :

Etes-vous satisfait du choix de la discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Très satisfait	36	26,47
Satisfait	54	39,71
Moyennement satisfait	21	15,44
Peu satisfait	25	18,38
Pas du tout satisfait	0	0
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Les résultats nous montrent que :

_ 39,71% de la population d'étude sont satisfait du choix de la discipline qu'ils pratiquent,

_ 26,47% sont très satisfait,

_ 18,38% sont peu satisfait,

_ et 15,44% sont moyennement satisfait.

- **Interprétation et Discussion :**

Le degré de satisfaction va de pair avec le choix de la discipline et des objectifs de l'athlète. Si ces objectifs sont atteints, il y va de soi que l'individu sera très satisfait.

I-1-4-1-3/ Tableau 15 : Réponses à la question :

Combien de temps comptez-vous pratiquer la discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Assez longtemps	40	29,41
Aussi longtemps que possible	72	52,94
Peu de temps	24	17,65
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Nous remarquons que 52,94% des athlètes sont décidés à pratiquer la discipline aussi longtemps que possible ; 29,41% optent pour assez longtemps et 17,65% pour peu de temps.

- **Interprétation et Discussion :**

Comme nous avons eu à le dire pour l'interprétation du tableau 14, ces facteurs (la satisfaction, la durée de pratique...) dépendent du choix de la discipline et du degré de motivation.

I-1-4-2/ Entraînement :**I-1-4-2-1/ Tableau 16a : Réponses à la question :**

Quand vous entraînez-vous ?

Réponses	Effectifs	%
Le matin	35	25,73
Le soir	84	61,76
De temps en temps	8	5,88
Ca dépend de mon temps libre	9	6,62
Autre (après midi)	8	5,88
TOTAL	136	100

Tableau 16b : Réponses à la question :

A quelle heure ?

Heures	Effectifs	%
[8-10[29	21,32
[10-12[11	8,09
[16-18[35	40,44
[18-20[41	30,15
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

La majeure partie (61,76%) des athlètes s'entraîne le soir, plus particulièrement 16h à 20h avec un pourcentage de 70,59%. Une minorité (25,73%) s'entraîne le matin surtout de 8h à 10h (21,32%). Il faut signaler aussi qu'il y a des athlètes qui s'entraînent les après midi, de bonheur et tard le soir.

● **Interprétation et Discussion :**

Les heures d'entraînement sont bien réparties. Nos athlètes peuvent s'entraîner à n'importe quel moment et à n'importe quelle heure (sauf pour les nageurs, car le Sénégal ne possède pas encore de système de chauffage pour les bassins ; ce qui écourte la saison de natation et met les nageurs dans une longue période de trêve), grâce à un climat qui ne connaît pas beaucoup de perturbation.

I-1-4-2-2/ Tableau 17 : Réponses à la question :

Avec qui vous entraînez-vous ?

Réponses	Effectifs	%
En individuel	3	2,21
En équipe	133	97,79
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

La presque totalité (97,79%) des athlètes s'entraîne en équipe. Il existe que trois athlètes qui s'entraînent seul.

● **Interprétation et Discussion :**

Qu'ils soient en sport collectif ou en sport individuel nos athlètes aiment s'entraîner en groupe. En effet, ils sont plus motivés et créent ainsi ce que l'on appelle la dynamique de groupe.

I-1-4-2-3/ Tableau 18 : Réponses à la question :

Combien de mois vous entraînez-vous dans l'année ?

Nombre de mois	effectifs	%
1	4	2,94
2	5	3,68
3	6	5,15
4	3	2,21
5	6	5,15
6	8	5,88
7	5	3,68
8	5	3,68
9	27	19,85
10	39	28,68
11	24	17,65
12	8	5,88
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Le tableau nous renseigne que 28,68% des athlètes s'entraînent dix mois sur douze ; 19,85% des athlètes neuf mois dans l'année ; 17,65% des athlètes s'entraînent onze mois ; 8 athlètes seulement s'entraînent douze mois sur douze.

● **Interprétation et Discussion :**

La diversité des résultats pose un réel problème à l'égard des programmes annuels d'entraînement. Il faut noter aussi que le contenu de l'entraînement fait défaut : la plupart des

entraîneurs travaillent selon leur propre connaissance. Il est à noter aussi que le caractère évolutif de l'entraînement est conditionné par le respect d'une préparation annuelle adaptée. Or 5,88% des athlètes seulement s'entraînent toute l'année.

I-1-4-2-4/ Tableau 19 : Réponses à la question :

Combien de jours dans la semaine vous entraînez-vous ?

Nombre de jours	Effectifs	%
1	2	1,47
2	16	11,76
3	27	19,85
4	9	6,62
5	44	32,35
6	36	26,47
7	2	1,57
TOTAL	136	100

● Analyse :

Les résultats obtenus montrent que :

_32,35% des athlètes s'entraînent 5 jours sur 7 ;

_26,47% s'entraînent 6 jours sur 7 ;

_19,85% s'entraînent 3 jours sur 7.

● Interprétation et Discussion :

Les résultats à cette question viennent témoigner de l'incohérence dans l'organisation des entraînements par jours entre les différents clubs. Ce qui prouve que les entraîneurs travaillent suivant leur propre connaissance. Il n'existe pas d'assistance, ni de coordination et ni de programme commun concernant la formation. Ceci montre aussi le déficit de politique d'organisation de nos fédérations qui doivent favoriser le plus de travail en commun chez les athlètes pratiquant la même discipline.

I-1-4-2-5/ Tableau 20 : Réponses à la question :

Combien d'heures de travail faites-vous par séance ?

Heures	Effectifs	%
[1-2[45	33,09
[2-3[73	53,68
3h et plus	19	13,97
TOTAL	136	100

● Analyse :

L'analyse des résultats révèlent que :

_53,68% des athlètes travaillent 2h et plus ;

_33,09% travaillent 1h et plus ;

_et 13,97% travaillent 3 h de temps et plus.

● Interprétation et Discussion :

Ces données montrent que le volume de charge horaire est bien sollicité par les entraîneurs. En effet, compte tenu des résultats, la majorité des athlètes font des séances d'entraînement de 2h de temps et plus.

I-1-4-3/ Evolution :

I-1-4-3-1/ Tableau 21a : Réponses à la question :

Les tests que vous faites correspondent-ils à vos possibilités ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	101	74,26
Non	35	25,74
TOTAL	136	100

Tableau 21b : Réponses à la question :

Comment les jugez-vous ?

Critères	Effectifs	%
Très acceptable	23	16,91
Acceptable	67	49,26
Moyennement acceptable	26	19,12
Peu acceptable	20	14,71
Pas du tout acceptable	0	0
TOTAL	136	100

• Analyse :

Nous avons constaté dans un premier temps que les tests correspondent aux possibilités de la majorité de notre population d'étude (74,26%). Seul 25,74% disent le contraire. Dans un second temps, presque la moitié des athlètes représentant 49,26% trouvent que ces tests sont acceptables. 16,91% affirment que ces tests sont très acceptables.

Il faut noter aussi qu'on a eu à administrer des questionnaires à des athlètes faisant partie de trois équipes nationales.

• Interprétation et Discussion :

Ces résultats attestent que les tests qu'on fait faire à nos athlètes manquent de rigueur. Parce que nos athlètes tardent toujours à occuper une place honorable dans le concert des grandes nations à fort potentiel sportif.

I-1-4-3-2/ Tableau 22 : Réponses à la question :

Comment faites-vous pour passer d'une catégorie jugée inférieure, à une catégorie supérieure ?

Réponses	Effectifs	%
Par évaluation	36	26,47
Par progression dans l'âge	88	64,71
Par sur classement	12	8,82
TOTAL	136	100

• Analyse :

Le tableau montre que :

_ 64,71% font leur passage de niveau par progression dans l'âge,

_ 26,47% le font par évaluation,

_ 8,82% par sur classement.

● **Interprétation et Discussion :**

Le passage de niveau par progression dans l'âge se fait dans presque toutes les disciplines sportives, sauf dans les sports de combats et les arts martiaux. Ces derniers le font par évaluation. Et nous pensons qu'il faudra envisager une méthode pour l'inclure dans toutes les structures qui utilisent un passage de niveau. En effet, une politique de culture de l'élite ne peut se faire dans des structures où le passage de niveau s'arrête simplement à la progression dans l'âge.

I-1-4-4/ Les Méthodes de Travail :

I-1-4-4-1/ Tableau 23 : Réponses à la question :

Les conditions de travail et les moyens dont vous disposez, vous permettent-ils de rester toute votre vie sportive dans la même structure ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	26	19,12
Non	110	80,88
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Nous constatons que 80,88% des athlètes ne bénéficient pas de moyens et ne sont pas dans de bonnes conditions de travail pour faire leur vie sportive dans la même structure ; par contre 19,12% des athlètes trouvent qu'ils disposent de ces moyens et qu'ils peuvent faire leur vie sportive dans la même structure.

● **Interprétation et Discussion :**

Il y a nul doute qu'il existe d'importants problèmes liés aux manques de moyens et d'infrastructures. Maintenant, si certains athlètes (surtout les militaires : ASFA) trouvent que les conditions de travail et les moyens misent à leur disposition leur suffit, cela leur incombe. Cependant il faut signaler que dans notre échantillon figure des hommes de tenue (ASFA).

I-1-4-4-2 / Tableau 24 : Réponses à la question :

Après avoir accéder au club, lequel de ces documents vous présente t-on ?

Document comportant	Effectifs	%
Les objectifs à atteindre	21	18,46
Les règlements et devoirs	63	43,32
Les récompenses	1	0,73
Le programme de travail	34	25
Le planning des compétitions	16	11,76
Rien du tout	1	0,73
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Le tableau nous révèle que :

- _ 43,32% des athlètes ont opté pour les règlements et devoirs comme document, qu'on leur présente après leur accès au club ;
- _ 18,46% pour les objectifs à atteindre ;
- _ 25% pour le programme de travail ;
- _ 11,76% pour le planning des compétitions.

● **Interprétation et discussion :**

Nous remarquons qu'on privilégie certains documents par rapport à d'autres. La connaissance des règles et devoirs est primordiale pour la pratique de la discipline. Il en est de même pour la présentation de document comportant le programme de travail, des objectifs à atteindre et du planning des compétitions.

I-1-4-4-3/ Tableau 25 : Réponses à la question :

Selon vous qu'est ce qui peut empêcher le bon déroulement de la carrière d'un athlète ?

Les obstacles	Effectifs	%
Les accidents	25	18,38
Le manque de moyens	50	36,76
Le manque d'infrastructures	19	13,97
Le manque de temps	17	12,50
Le manque de personnels compétents pour l'encadrement	20	14,71
La non sélection	2	1,47
Le mauvais comportement entre athlète	0	0
Le mauvais comportement entre athlète et entraîneur	3	2,21
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

Nous constatons ici que :

_36,76% des athlètes pensent que c'est le manque de moyens qui peut empêcher le plus le bon déroulement de leur carrière ;

_18,38% pensent que les accidents constituent d'importants facteurs limitatifs de leur carrière ;

_14,71% des athlètes pensent que c'est le manque de personnels compétents pour l'encadrement ;

_13,97% pensent que c'est le manque d'infrastructures et 12,50% le manque de temps.

● **Interprétation et Discussion :**

Nous avons ici les principaux problèmes que rencontrent les athlètes dans l'évolution de leur carrière sportive. Au Sénégal, presque toutes nos organisations sportives sont confrontées à ces problèmes. Nous pouvons facilement retrouver l'ensemble de ces problèmes au sein d'une même organisation sportive : c'est grave. Ainsi il serait très intéressant de se poser la question de savoir comment une telle organisation peut espérer amener des athlètes au sommet, et de s'y maintenir. Il y a fort à faire.

I-1-4-4/ Tableau 26 : Réponses à la question :

Que suggérez-vous pour une meilleure gestion de votre carrière ?

Les suggestions	Effectifs	%
Assez de moyens	52	38,23
Motiver les athlètes	46	33,82
Etre juste avec tout le monde	9	6,62
Etre en équipe	9	6,62
Ne prendre que les meilleurs	9	6,62
Mettre des tests rigoureux	8	5,88
Mettre des tests accessibles	3	2,21
TOTAL	136	100

● Analyse :

L'exploitation des données du tableau nous permet de dire que la majorité des athlètes (38,23% + 33,82% = 72,05%) pensent qu'en mettant à leur disposition assez de moyens et en les motivant, on résoudrait les problèmes liés à la gestion de leur carrière. Même si pour certains les problèmes sont ailleurs.

● Interprétation et Discussion :

Dans un processus de recherche de solutions quant à un problème touchant une population donnée, il est très intéressant de nous adresser avant tout aux concernés, pour savoir s'ils ont des solutions. C'est ce que nous avons essayé de faire en posant cette question aux athlètes. Nous nous sommes rendu compte que les avis sont partagés et de bonnes idées naissent quant à la résolution de ces problèmes.

I-1-4-5/ Encadrement médical :

I-1-4-5-1/ Tableau 27 : Réponses à la question :

Faites-vous une visite médicale d'aptitude avant le début de chaque saison ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	105	77,21
Non	31	22,79
TOTAL	136	100

● Analyse :

Nous constatons que 77,21% des athlètes font une visite médicale d'aptitude avant le début de chaque saison ; 22,79% affirment le contraire.

● Interprétation et Discussion :

La visite médicale d'aptitude est très importante pour la pratique des disciplines sportives. En effet, elle donne des informations très détaillées sur la santé des athlètes et les conditions d'exécutions et de pratiques d'une discipline sportive. Elle permet d'éviter des accidents souvent très dangereux, pouvant même causer la mort. L'exemple du décès de l'international camerounais FOE, et les problèmes que rencontre actuellement l'international sénégalais FADIGA (pour intégrer l'équipe nationale du Sénégal de football) en sont une parfaite illustration.

I-1-4-5-2/ Tableau 28a : Réponses à la question :

Votre club met-il un médecin à votre disposition ?

réponses	Effectifs	%
Oui	86	63,23
Non	50	36,76
TOTAL	136	100

Tableau 28b : Réponses à la question :

Si oui, combien de fois le rencontrez-vous dans la saison ?

Le nombre de rencontres	Effectifs	%
1	11	12,79
2	8	9,30
Entre 3 et 5 fois	30	34,89
Entre 5 et 10 fois	17	19,77
Plus de 10 fois	20	23,25
TOTAL	86	100

- **Analyse :**

L'analyse de ces deux tableaux révèle que la majorité des athlètes (63,23%), rencontre des médecins plus de trois fois dans la saison. Nous avons constaté aussi que 36,76% des athlètes sont dans des clubs qui n'ont pas de médecins à leur disposition ; et 21,82% des athlètes se trouvant dans des clubs qui ont des médecins, ne rencontrent ces derniers qu'une fois (12,79% des athlètes) ou deux fois (9,03% des athlètes) durant la saison.

- **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de la négligence de certains clubs quant à la prise en charge médicale de leurs athlètes. C'est dommage et regrettable, car la prise en charge médicale constitue l'assurance vie de l'athlète.

I-1-4-5-3/ Tableau 29 : Réponses à la question :

En cas d'accidents, lors des compétitions ou lors des entraînements qui vous prend en charge ?

Réponses	Effectifs	%
Club	71	52,20
Votre famille	50	36,77
Votre fédération	15	11,03
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Le tableau montre que :

_ 52,20% des athlètes sont pris en charge par leur club en d'accidents,

_ 36,77% par leur famille et

_ 11,03% par leur fédération.

● **Interprétation et Discussion :**

Nous constatons que la prise en charge des athlètes en cas d'accidents laisse à désirer. Même si la majorité des athlètes sont pris en charge par leur club ou leur fédération, il reste une partie très importante (36,77%) qui n'ont que leur famille comme soutien.

I-1-4-6/ Accès aux sélections : départementale, régionale et nationale.

I-1-4-6-1/ Tableau 30a : Réponses à la question :

Avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe départementale ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	49	36,03
Non	87	63,97
TOTAL	136	100

Tableau 30b : Réponses à la question :

Avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe régionale ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	37	27,21
Non	99	72,79
TOTAL	136	100

Tableau 30c : Réponses à la question :

Avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe nationale ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	25	18,38
Non	111	81,62
TOTAL	136	100

● **Analyse :**

L'analyse de ces trois tableaux révèle que :

_36,03% des athlètes ont été sélectionné une fois dans l'équipe départementale, 27,21% dans l'équipe régionale et 18,38% dans l'équipe nationale.

_63,97% des athlètes n'ont jamais été sélectionné dans l'équipe départementale ; 72,79% dans l'équipe régionale et 81,62% dans l'équipe nationale.

● **Interprétation et discussion :**

L'accès dans les équipes départementales, régionales et nationales semble difficile pour les athlètes sénégalais. En effet, si nous prenons en considération le fait qu'on a eu la chance de rencontrer trois équipes nationales, le pourcentage du nombre d'athlètes qui ont une fois évolué dans une de ces structures devrait être critique, surtout pour les équipes nationales. Car pour cette sélection, nous avons noté une préférence des athlètes qui évoluent à l'étranger, juger mieux entraîner et évoluant dans un milieu où le niveau de compétition est jugé plus élevé (par rapport à celui du pays).

I-1-4-6-2/ Tableau 31 : Réponses à la question :

Comment faites vous pour accéder à ces différents niveaux ?

Réponses	Effectifs	%
A la suite d'une compétition	100	73,53
Après avoir fait un test	36	26,47
Sans faire de test	0	0
Autre	0	0
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Les résultats montrent que 73,53% des athlètes interrogés accèdent dans ces structures à la suite d'une compétition ; par contre 26,47% y accèdent en faisant des tests.

- **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent que pour la plupart des disciplines sportives il n'existe pas de tests pour l'accès dans les équipes nationales, régionales et départementales. Ceci peut constituer un obstacle pour la réalisation de performances sur le plan internationale, dans la mesure où les niveaux de compétition ne sont pas les mêmes. Ou bien favoriser la sélection d'expatriés évoluant dans des championnats, où le niveau de compétition est supérieur par rapport à ceux du pays.

I-1-4-6-3/ Tableau 32 : Réponses à la question :

Comment jugez-vous l'accès à ces niveaux ?

Réponses	Effectifs	%
Très difficile	51	37,50
Difficile	51	37,50
Acceptable	21	15,44
Pas difficile du tout	13	9,56
TOTAL	136	100

- **Analyse :**

Nous constatons que nous avons le même pourcentage de réponses (37,50%) pour les options très difficile et difficile ; 15,44% des athlètes ont répondu que l'accès à ces niveaux est acceptable et 9,56% trouvent que l'accès n'est pas du tout difficile.

- **Interprétation et Discussion :**

L'accès dans ces structures ne doit pas être facile. Etant donnée que c'est une sélection des meilleurs athlètes du pays et qui doivent nous représenter dans les compétitions internationales et amener de bons résultats.

I-1-4-6-4/ Tableau 33 : Réponses à la question :

Selon vous qu'est ce qui peut empêcher votre sélection à ces différents niveaux ?

Réponses	Effectifs	%
Entraînement insuffisant	41	30,15
Nombre de sélectionnés très réduit	20	14,71
Problèmes de prise en charge (manque de moyens)	37	27,21
Vous n'avez pas le niveau demandé	34	25
TOTAL	136	100

● Analyse :

Nous remarquons que 30,15% des athlètes pensent que leur non sélection peut être lié à un entraînement insuffisant ; 27,21% pensent que s'est lié à des problèmes de prise en charge ; 25% au niveau demandé et 14,71% à cause du nombre de sélectionnés très réduit.

● Interprétation et Discussion :

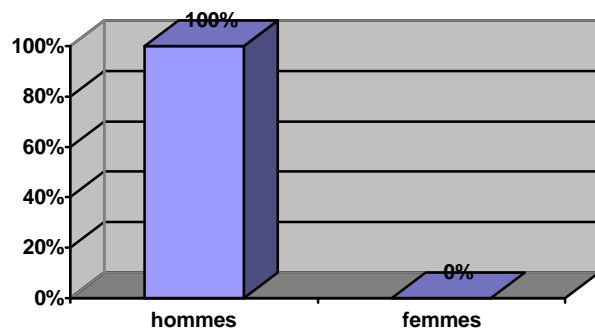
Les résultats obtenus nous montre que les avis sont partagés. Ceci nous permet de situer les différents problèmes liés à la non sélection des athlètes dans les équipes : nationales, régionales et départementales.

I-2/ Traitement du questionnaire pour les entraîneurs :

I-2-1/ Statut des entraîneurs :

a/ Profil selon le sexe :

Figure 04 : Représentation des entraîneurs selon le sexe :



● Analyse :

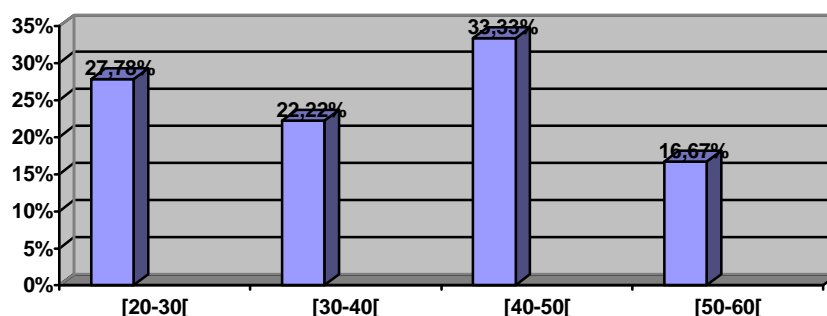
Une lecture de l'histogramme nous permet de dire que la totalité (100%) des entraîneurs des clubs interrogés est des hommes.

● Interprétation et Discussion :

Nos clubs manquent d'entraîneurs femmes. Ceci peut constituer un handicap pour la prise en charge de nos jeunes athlètes filles. En effet, les hommes ne disposent pas toujours des moyens, ni du temps nécessaire pour étudier tous les domaines qui touchent l'enseignement et l'entraînement des filles. Le problème de planification des séances d'entraînement se pose souvent, à cause des périodes d'apparition des règles qui sont défavorables pour les entraînements.

b/ profil selon l'age :

Figure 05 : Représentation des entraîneurs selon l'age :



• Analyse :

L'histogramme nous révèle que l'age des entraîneurs que nous avons interrogés est compris entre 20 et 60 ans. Avec 33,33% compris entre 40 et 50 ans ; 27,78% entre 20 et 30 ans ; 22,22% entre 30 et 40 ans et 16,67% entre 50 et 60 ans.

• Interprétation et Discussion :

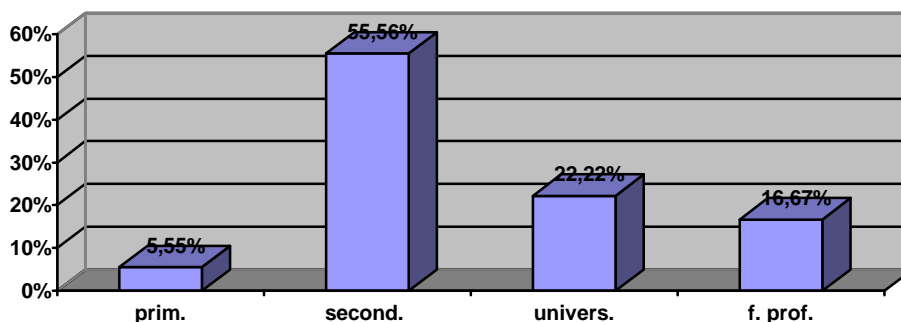
L'entraînement nécessite un suivi régulier, répondant à des besoins d'ordre affectif, social et cognitif. Ce qui fait de l'entraîneur un éducateur avant tout. Or nous savons que les entraîneurs qui ne sont pas rémunérés se consacrent à d'autres activités pour des besoins financiers. Et nous savons aussi qu'à l'age de 35 ans on est beaucoup plus préoccupé par nos responsabilités en tant que chef de famille. Par conséquent, le suivi régulier des athlètes et leur observation qualitative font défaut et constituent un obstacle pour la progression des athlètes.

c/ Profil selon le club :

Nous étions partis avec un effectif de vingt deux questionnaires pour les entraîneurs, dont deux par discipline étudiée. Au retour nous avons obtenu dix-huit (18) questionnaires.

d/ Profil selon le niveau d'étude :

Figure 06 : Répartition des entraîneurs selon le niveau d'étude :



● **Analyse :**

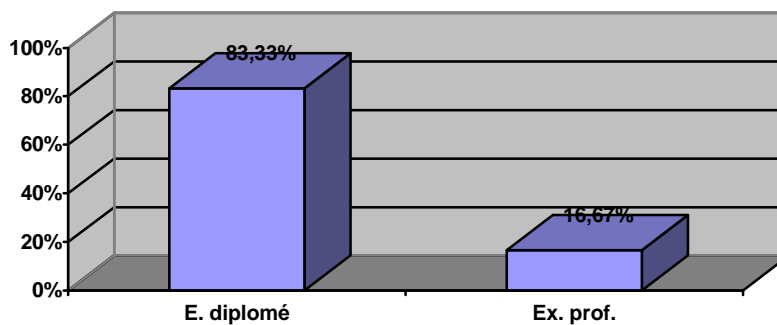
L'histogramme nous montre que 55,56% des entraîneurs sont du niveau secondaire ; 22,22% sont du niveau universitaire ; 16,67% sont du niveau formation professionnelle et 5,55% sont du niveau primaire.

● **Interprétation et Discussion :**

Le niveau d'étude de l'entraîneur est très important. Il nous permet de savoir si l'entraîneur est à mesure de suivre et d'obtenir un diplôme pour les stages de niveau ou degré. La majorité des entraîneurs interrogés sont au moins du niveau secondaire. Ce qui nous permet de dire qu'on devrait avoir de bons entraîneurs.

I-2-2/ Qualification :

I-2-2-1/ Figure 07 : Répartition des entraîneurs selon la qualification.



Légende :

_E. diplômé : Entraîneur diplômé.

_Ex. prof : Expérience professionnelle.

● **Analyse :**

L'histogramme nous montre que 83,33% des entraîneurs sont diplômés, alors que 16,67% travaillent selon propre expérience.

● **Interprétation et Discussion :**

La formation des entraîneurs est importante avec l'évolution des séances de l'entraînement sportif. Actuellement, il se pose un problème de planification des séances d'entraînement au sein des structures d'encadrement. Vouloir entraîner nécessite la connaissance des grandes notions physiologiques, biomécaniques et psychologiques. Ce qui n'est pas le cas pour certains de nos encadreurs. Ainsi d'après le livre du séminaire de la F.I.N.A. (Fédération Internationale de Natation) : « l'entraîneur est un formateur qui ne doit pas pour autant brûler les étapes en voulant précipiter les choses. Il doit aussi tenir compte d'une multitude de déterminants qui, influenceront sa conduite ».

I-2-2-2/ Niveau de l'entraîneur :

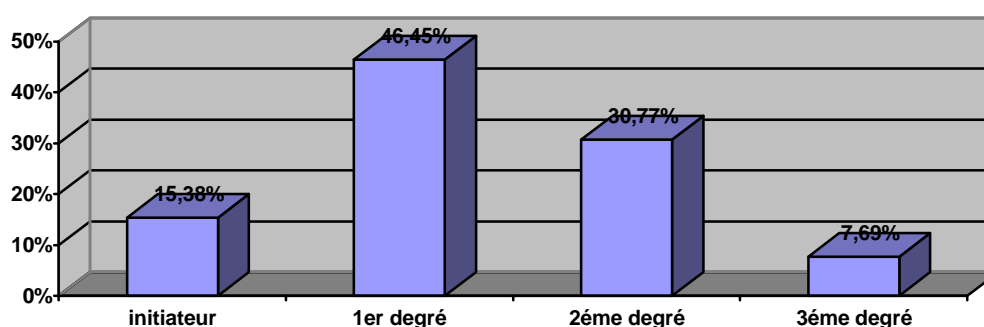
I-2-2-2-1/ Tableau 34 : Réponses à la question :

Avez-vous suivi des stages ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	13	72,22
Non	5	27,78
TOTAL	18	100

Réponses à la question : Si oui, de quel niveau ?

Figure 08 : Répartition des entraîneurs selon le niveau de qualification :



● Analyse :

L'analyse du tableau nous montre que la majorité des entraîneurs (72,22%) a suivi des stages. L'histogramme nous révèle que 46,45% des entraîneurs ont suivi des stages de 1^{er} degré ; 30,77% de 2^{ème} degré ; 15,38% des stages d'initiation et seulement 7,69% ont suivi des stages du 3^{ème} degré.

● Interprétation et Discussion :

Tout d'abord, il faut prendre en considération le fait qu'on a eu à interroger des entraîneurs de trois équipes nationales. Ce qui enrichit le niveau des entraîneurs et des stages suivis. Mais en tenant compte de ces résultats, nous avons constaté que le niveau de qualification en matière d'entraînement n'est pas très élevé. Les entraîneurs de troisième degré sont rares, les entraîneurs de deuxième degré enregistrent un faible pourcentage (même si l'histogramme ne le montre pas) ; les entraîneurs de 1^{er} degré ont le plus important pourcentage et les initiateurs quant à eux ont un pourcentage assez élevé. Ce faible pourcentage de niveau de qualification des entraîneurs peut s'expliquer par la rareté des stages de formation, surtout de 2^{ème} et 3^{ème} degré.

I-2-3/ Expériences sportives :

I-2-3-1/ Tableau 35 : Réponses à la question :

Combien d'année avez-vous encadré ?

Années	Effectifs	%
[0-5[3	16,67
[5-10[7	38,89
[10-15[4	22,22
[15-20[4	22,22
TOTAL	18	100

● **Analyse :**

Nous remarquons que :

- _ 38,89% des entraîneurs ont encadré entre 5 et 10 ans ;
- _ 22,22% entre 10 et 15 ans, et entre 15 et 20 ans ;
- _ 16,67% entre 0 et 5 ans.

● **Interprétation et Discussion :**

La durée d'encadrement nous permet d'apprécier le degré d'expérience de l'entraîneur. En effet, l'expérience est une donnée qui s'acquiert dans le temps, en fonction du milieu et des situations vécues. Dans notre étude la durée d'encadrement enregistrée n'est pas très important, car la majorité (16,67% + 38,89% = 55,56%) des entraîneurs interrogés a une durée d'encadrement comprise entre zéro et dix ans. C'est un taux de pourcentage assez faible dans l'ensemble. Car en général, le meilleur encadreur est celui qui possède le maximum d'expérience pratique en matière d'entraînement. Ces résultats expliquent l'absence de politique de formation et de développement de la carrière des encadreurs. Le problème majeur se traduit par la rareté des stages de recyclage.

I-2-3-2/ Tableau 36a : Réponses à la question :

Etiez-vous pratiquant ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	17	94,45
Non	1	5,55
TOTAL	18	100

Tableau 36b : Réponses à la question :

Si oui, quel était votre niveau de pratique ?

Niveau	Effectifs	%
Départemental	3	17,65
Régional	8	47,06
International	6	35,29
TOTAL	17	100

● **Analyse :**

Nous constatons que 94,45% des entraîneurs étaient des pratiquants. Le tableau 36b montre que 47,06% des entraîneurs avaient le niveau régional de pratique sportive ; 35,29% le niveau international et 17,65% le niveau départemental.

● **Interprétation et Discussion :**

Le fait d'avoir été pratiquant est une bonne chose pour l'entraîneur ; car ça lui permet d'abord d'avoir une formation de base de la discipline et ensuite de mieux apprécier le contenu des entraînements. Il paraît évident qu'aujourd'hui que l'entraîneur moderne est celui qui présente les meilleures associations entre expérience pratique et homme de science, adepte des théories et des connaissances fondamentales de l'entraînement. En plus de son expérience pratique sans cesse renouvelée, l'entraîneur se doit d'être un véritable technicien qui cherche à maîtriser au mieux sa spécialité. Car l'entraîneur moderne est en constante évolution avec les méthodes et moyens utilisés.

I-2-3-3/ Tableau 37 : Réponses à la question :

Consultez-vous des revues spécialisées dans votre discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	17	94,45
Non	1	5,55
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

Presque tous les entraîneurs ont répondu oui sauf un, sur les dix-huit interrogés.

- **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent que les entraîneurs cherchent à approfondir leur connaissance, pour établir un support sur la théorie qui va à l'apport de la méthodologie pour une formation continue.

I-2-4/ La compétence en matière de gestion :

I-2-4-1/ Tableau 38 : Réponses à la question :

Qu'entendez-vous par plan de carrière

Distribution selon les différentes réponses obtenues	Effectifs	%
La planification de l'entraînement	3	16,67
Poursuivre ces études en pratiquant son sport	1	5,56
Les étapes de la formation de l'athlète	8	44,44
Non répondu	6	33,33
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

L'analyse de ce tableau montre que seul 44,44% des entraîneurs ont su répondre de manière correcte à cette question. Certains se sont abstenus de répondre (33,33%) ; un a donné une mauvaise réponse et trois ont donné une réponse incomplète.

- **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats nous montre que la notion de carrière n'est pas très bien comprise par la majorité des entraîneurs interrogés. Ceci est grave, car on ne peut pas prétendre entraîner sans avoir aucune notion du plan de carrière. Ce qui nous laisse supposer que la majorité de nos entraîneurs travaille sur la base de leur propre expérience.

I-2-4-2/ Tableau 39 : Réponses à la question :

Votre fédération met-elle à votre disposition un document comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection pour vos athlètes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	7	38,89
Non	11	61,11
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

Nous constatons que 61,11% ont répondu par non, alors que 38,89% ont répondu par oui.

- **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de l'absence de politique de détection, d'orientation et de sélection au sein de certaines organisations sportives. Ceci constitue un obstacle au développement de la culture sportive et surtout d'un développement à la base.

I-2-4-3/ Tableau 40a : Réponses à la question :

Existe-t-il des tests relatifs à chaque catégorie dans votre discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	13	83,33
Non	3	16,67
TOTAL	18	100

Tableau 40b : Réponses à la question :

Si oui, donnent-ils satisfaction ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	10	76,92
Non	3	23,08
TOTAL	13	100

Tableau 40c : Réponses à la question :

Présentent-ils des difficultés pour vos athlètes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	5	38,46
Non	8	61,54
TOTAL	13	100

- **Analyse :**

Les résultats du tableau 48a nous montrent que 83,33% des entraîneurs disent qu'il existe des tests relatifs à chaque catégorie dans leur discipline. Cependant 16 67% prétendent que non. Ainsi au niveau du tableau 40b nous avons constaté que 76,92% des entraîneurs contre 23,08% disent que ces tests donnent satisfaction.

Au niveau du tableau 40c, 61,54% des entraîneurs prétendent que ces tests ne présentent aucune difficultés pour leurs athlètes. Alors que 38,54% pensent que ces tests présentent des difficultés.

● **Interprétation et Discussion :**

Les tests relatifs pour chaque catégorie permettent d'avoir des critères d'excellences au niveau de chaque station (ou catégorie). En effet, ces tests permettent d'exiger à l'athlète un certain bagage avant de passer à un niveau supérieur, comme ça on est sûr de ne pas traîner des lacunes qui nous ferons obstacle plutard. C'est une bonne initiative pour une politique de culture de l'élite. Cependant, il reste à savoir si les tests sont bien conçus, bien appliqués et suivent une logique (sur le plan de la progression) permettant à tout athlète de prétendre à l'élite s'il venait à franchir toutes ces catégories.

Nous avons constaté aussi que la majorité des entraîneurs disent que ces tests donnent satisfaction (76,92%), et ne présentent pas de difficultés (61,54%) pour leurs athlètes. Ce qui nous poussent à nous poser la question de savoir : est ce que ces tests sont rigoureux, bien conçu, bien préparé et bien exécuté ? Car vue la prestation de nos équipes nationales et le niveau de nos championnats, dans presque toutes les disciplines sportives pratiquées au Sénégal, il n'y a nul doute que ces tests laisse à désirer ; ou ne sont pas conçus pour une culture de l'élite sportive sur le plan international. Nous pensons que nos instances dirigeantes du sport devraient revoir ces tests afin d'y apporter des rectificatifs et des corrections s'il y a lieu, dans le but de les parfaire ; pour que l'on puissent au moins avoir une élite sportive de renommé.

I-2-4-4/ Tableau 41 : Réponses à la question :

Comment procédez-vous pour le renouvellement de vos effectifs ?

Réponses	Effectifs	%
Des tests	6	33,33
Par décision d'un technicien ou d'un responsable du club	3	16,67
Autre (libre recours)	9	50
TOTAL	18	100

● **Analyse :**

Ce tableau nous révèle que : 33,33% des entraîneurs renouvellent leurs effectifs en utilisant des tests ; 16,67% renouvellent par décision des techniciens (encadreurs techniques) ou d'un responsable du club et 50% ne font pas de tests.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats viennent renforcer l'hypothèse selon laquelle les entraîneurs sénégalais travaillent avec leur propre méthode. La majorité (66,67%) d'entre eux n'utilise pas de tests pour renouveler leur effectif. C'est grave, car sans test on ne peut pas savoir le niveau véritable de l'athlète, s'il peut rejoindre le groupe ou non et s'il a des lacunes. En effet, le nouveau joueur ne doit pas intégrer le groupe dès son arrivée. Il doit faire des tests de niveau pour que l'entraîneur sache s'il est en mesure de rejoindre le groupe ou non.

I-2-4-5/ Tableau 42a : Réponses à la question :

Sur quelle base établissez-vous votre programme d'entraînement ?

Réponses	Effectifs	%
Age	9	50
Niveau	4	22,22
Objectifs fixés	2	11,11
Compétitions	3	16,67
TOTAL	18	100

• Analyse :

Les résultats montrent que 50% des entraîneurs établissent leur programme en fonction de l'âge ; 22,22% en fonction du niveau ; 11,11% en fonction des objectifs fixés et 16,67% en fonction des compétitions.

• Interprétation et discussion :

La programmation de l'entraînement doit se baser sur l'âge, pour ne pas perturber les grands principes physiologiques (cf. page ...sur le plan de carrière). C'est après qu'on va tenir compte du niveau, des objectifs et enfin des compétitions.

Tableau 42b : Réponses à la question :

Ce programme est-il fait ?

Réponses	Effectifs	%
Seul	9	50
Avec les athlètes	4	22,22
Avec le directeur technique national	2	11,11
Avec l'encadrement technique	3	16,67
TOTAL	18	100

• Analyse :

Nous constatons que :

_ 50% des entraîneurs conçoivent leur programme seul ;

_ 22,22% en consultant les athlètes ;

_ 11,11% en consultant le directeur technique national ;

_ et 16,67% conçoivent leur programme en consultant les membres de sont encadrement technique.

• Interprétation et Discussion :

Ces résultats nous montrent que la moitié des entraîneurs interrogés travaillent selon leur propre méthode. Or l'histogramme relatif au niveau des stages suivi par les entraîneurs de la page ..., nous a révélé que 61,75% des entraîneurs n'ont suivi que des stages de niveau d'initiation et de 1^{er} degré. Ce qui nous permet dans un premier temps de dire que cette majorité ne détient pas toutes les connaissances requises en matière d'entraînement ; et dans un second temps de douter de l'existence au niveau de chaque fédération d'un plan de carrière, traçant les différentes étapes de formation d'un athlète.

I-2-4-6/ Tableau 43 : Réponses à la question :

Pensez-vous que les moyens dont vous disposez, peuvent permettre à vos athlètes d'atteindre le haut niveau et faire partie de l'élite ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	0	0
Non	18	100
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

La totalité des entraîneurs ont répondu non à cette question. Les moyens dont ils disposent ne peuvent pas permettre à leurs athlètes d'atteindre le haut niveau et de faire partie de l'élite.

- **Interprétation et Discussion :**

Ce tableau nous montre que les entraîneurs souffrent d'un manque criard de moyens pour accomplir leur travail.

I-2-4-7/ Tableau 44 : Réponses à la question :

Existe-t-il des contraintes, des obstacles voire même des limites à la réalisation de la carrière de vos athlètes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	18	100
Non	0	0
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

Le tableau nous révèle que 100% des entraîneurs interrogés affirment qu'il existe des contraintes à la réalisation de la carrière de leurs athlètes.

- **Interprétation et Discussion :**

En effet, le premier obstacle est lié aux moyens financiers et infrastructurels. Nos gouvernements n'investissent pas dans le sport, à moins que ce soit à des buts politiques. Le second est lié à la couverture médicale qui n'est pas du tout assurée. La majeure partie des athlètes ne bénéficie pas d'une prise en charge médicale. Il s'y ajoute les contraintes familiales, le temps d'entraînement, l'âge...

I-2-4-8/ Tableau 45 : Réponses à la question :

Vos athlètes restent-ils ?

Réponses	Effectifs	%
Longtemps	6	33,33
Assez longtemps	11	61,11
Peu longtemps	1	5,56
Pas du tout	0	0
TOTAL	18	100

● **Analyse :**

Ce tableau nous montre que pour 33,33% des entraîneurs, leurs athlètes restent longtemps ; 66,11% disent que leurs athlètes restent assez longtemps et 5,56% disent que leurs athlètes restent peu de temps.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats montrent la détermination et la motivation de nos athlètes, qui malgré tous les problèmes qu'ils rencontrent tiennent à rester le plus longtemps possible pour pratiquer leur discipline.

I-2-4-9/ Tableau 46 : Réponses à la question :

A part les compétitions, vos athlètes trouvent-ils d'autres cadres de motivations ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	5	27,78
Non	13	72,22
TOTAL	18	100

● **Analyse :**

27,78% des entraîneurs trouvent d'autres cadres de motivations pour leurs athlètes en dehors des compétitions, contre 72,22%.

● **Interprétation et Discussion :**

La motivation joue un rôle très important dans la durée de pratique de la discipline sportive et surtout dans la réalisation de performance. Ainsi des sorties sont organisées, des démonstrations. Nous pouvons donner ici l'exemple du spectacle équestre en équitation qui connaît beaucoup de succès.

I-2-4-10/ Tableau 47 : Réponses à la question :

Vos athlètes reçoivent-ils des primes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	13	72,22
Non	5	27,78
TOTAL	18	100

● **Analyse :**

72,22% des entraîneurs affirment que leurs athlètes reçoivent des primes. 27,78% ne partagent pas cet avis.

● **Interprétation et Discussion :**

Les primes constituent une importante source de motivation. Dans la mesure où une partie importante des athlètes n'ont que la discipline pratiquée comme source de revenu.

Cependant, les primes sont distribuées à une minorité, ou sont insignifiantes à moins que le club ou la fédération ne dispose d'assez de fonds pour que chaque athlète ait droit à quelque chose. Nous pouvons citer l'exemple de la Douane, la Gorée, le D.U.C. etc. pour la plupart du temps, ces primes ne sortent que lors des championnats, des coupes, la qualification en final, les compétitions, les passages de grade et les match gagnés.

I-2-4-11/ Tableau 48 : Réponses à la question :

Combien de vos athlètes ont été une fois sélectionné dans l'équipe nationale ?

Réponses	Effectifs	%
Aucun	11	61,12
1	0	0
2	1	5,55
3	1	5,55
Plus de 3	5	27,78
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

Nous constatons que 61,12% des entraîneurs n'ont jamais eu d'athlètes sélectionné dans l'équipe national ; 5,55% ont eu deux et trois sélectionnés ; et 27,78% ont eu plus de trois sélectionnés dans l'équipe national.

- **Interprétation et Discussion :**

Il n'y a nul doute qu'il existe des athlètes doués, qui n'ont besoin que du strict minimum pour sortir du lot ; mais l'accès d'un ou de plusieurs personnes à la sélection nationale, témoigne aussi du niveau de performance et de l'efficacité de l'entraîneur.

Cependant, il faut tenir en compte qu'on a eu à interroger trois entraîneurs d'équipes nationales. Ce qui a un peu élevé le nombre d'entraîneur qui ont eu plus de trois athlètes sélectionnés dans l'équipe nationale.

I-2-4-12/ Tableau 49 : Réponses à la question :

Comment jugez-vous l'accès à ce niveau ?

Réponses	Effectifs	%
Très difficile	5	27,78
Difficile	10	55,56
acceptable	3	16,67
Facile	0	0
Nébuleux	0	0
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

27,78% des entraîneurs pensent que l'accès à l'équipe nationale est très difficile ; 55,56% pensent que c'est difficile et 16,67% pensent que c'est acceptable.

- **Interprétation et Discussion :**

L'accès à l'équipe nationale ne doit pas être facile, ni acceptable ; car c'est une sélection des meilleurs athlètes du pays, qui sont censés représentés les couleurs de la nation et amener de bons résultats. On doit mettre des tests rigoureux de telle sorte que l'athlète qui réussi à ces tests soit à mesure de prétendre à la médaille d'or. Nos instances dirigeantes du sport doivent jeter un regard sur l'organisation de ces tests et sélections. Nous devons rompre avec cette politique de participation seulement ; même si pour certains elle peut constituer une source de motivation.

I-2-4-13/ Tableau 50 : Réponses à la question :

Vos athlètes font-ils une visite médicale d'aptitude au début de chaque saison ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	18	100
Non	0	0
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

Tous les entraîneurs ont répondu oui.

- **Interprétation et Discussion :**

La visite médicale d'aptitude au début de la saison doit être exigée à tous les athlètes qui pratiquent une discipline sportive pour éviter certains risques d'accident. Elle doit être une condition sine qua none pour la pratique d'une discipline donnée.

I-2-4-14/ Tableau 51 : Réponses à la question :

Votre club met-il un médecin à la disposition de vos athlètes ?

réponses	Effectifs	%
Oui	12	66,67
Non	6	33,33
TOTAL	18	100

- **Analyse :**

66,67% des entraîneurs ont un médecin à la disposition de leurs athlètes ; alors que 33,33% ne l'ont pas.

- **Interprétation et Discussion :**

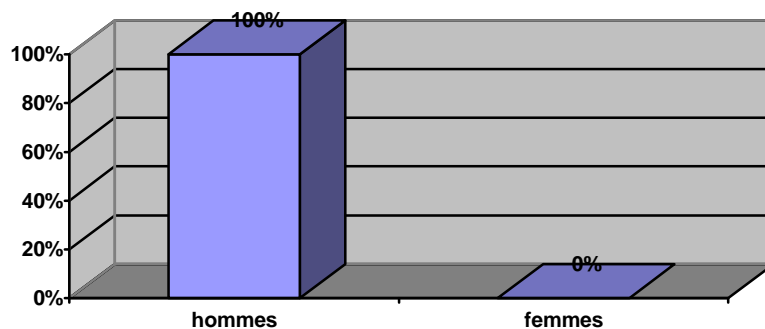
Ces résultats témoignent de la faiblesse de notre Ministère des sports. En effet, en 2006 on devrait dépasser ce stade, où l'on rencontre des clubs qui participent dans le championnat et qui n'ont pas de médecin à leur disposition. Chaque club de sport doit avoir son propre médecin. C'est le minimum qu'on puisse réclamer pour une meilleure gestion de la carrière de nos athlètes.

I-3/ Traitement du questionnaire des directeurs techniques nationaux (D.T.N.) :

I-3-1/ Identification :

I-3-1-1/ profil selon le sexe :

Figure 09 : Répartition des D.T.N. en fonction du sexe :



● **Analyse :**

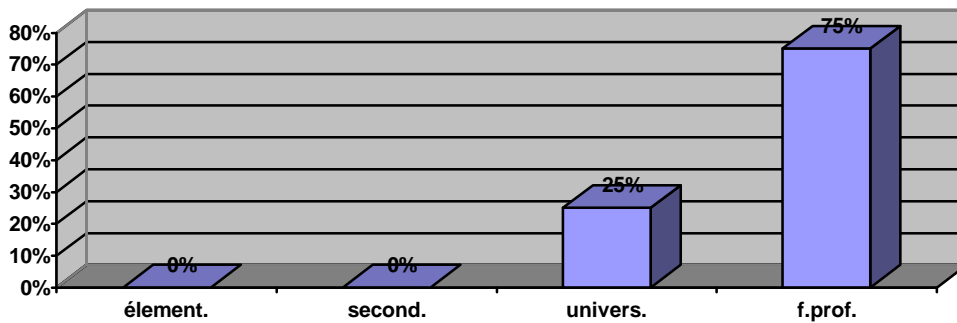
Comme pour les entraîneurs les femmes sont absentes de cette instance dirigeante du sport. Les hommes occupent la presque totalité des postes.

● **Interprétation et Discussion :**

La plupart des postes de D.T.N. sont occupés par des hommes (à l'exception du D.T.N. de handball). Ceci peut être considéré comme un handicap pour la prise en charge des jeunes athlètes filles. Un problème de planification des séances d'entraînement peut être posé, avec le période d'apparition des règles qui ne sont pas favorable pour les entraînements.

I-3-1-2/ Profil selon le niveau d'étude :

Figure 10 : Répartition des D.T.N. en fonction du niveau d'étude.



I-3-2/ Expériences sportives :

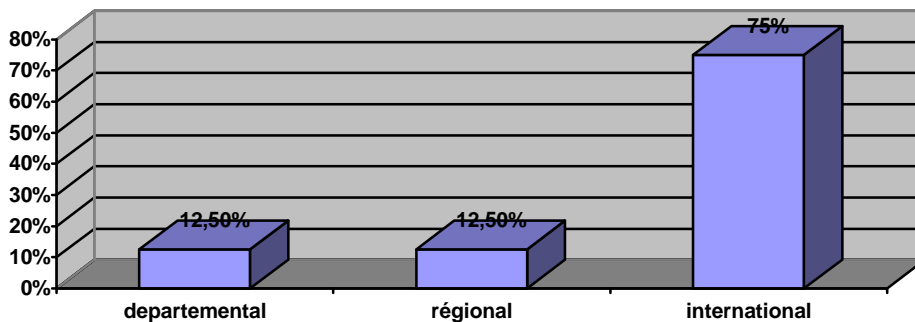
I-3-2-1/ Tableau 52 : Réponses à la question :

Etiez-vous pratiquant ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	6	75
Non	2	25
TOTAL	8	100

Si oui, quel était votre niveau de pratique ?

Figure 11 : Répartition des D.T.N. en fonction du niveau de pratique sportive.



● **Analyse :**

Nous constatons que 75% des D.T.N. étaient des pratiquants. Les 25% ne pratiquaient pas.

L'histogramme nous révèle que 75% des D.T.N. avaient le niveau international de pratique ; 12,5% le niveau régional et 12,5% le niveau départemental.

● **Interprétation et discussion :**

Ces résultats nous montrent que le choix des D.T.N. peut être lié d'une part à leur passé d'ancien pratiquant ; et d'autre part à leur expérience sportive. Le D.T.N. doit être celui qui présente les meilleures associations entre expérience pratique et expérience sportive. Il doit être un véritable technicien, qui cherche à maîtriser au mieux sa spécialité.

I-3-2-2/ Tableau 53 : Réponses à la question :

Lequel de ces structures avez-vous eu à encadrer ?

Structures	Nombre de réponses obtenues
Ecole de sport	4
Club	8
Niveau départemental	4
Niveau régional	6
Niveau national	5
TOTAL	27

● **Analyse :**

Le tableau nous montre que 4 D.T.N. ont encadré dans des écoles de sport ; 8 dans des clubs ; 4 au niveau départemental ; 6 au niveau régional et 5 au niveau national.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de l'expérience sportive que doivent avoir nos directeurs techniques. En effet, on ne doit pas mettre n'importe qui au poste de D.T.N.

I-3-2-3/ Tableau 54 : Réponses à la question :

Consultez-vous des revues spécialisées en votre discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	8	100
Non	0	0
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

La totalité des D.T.N. consulte des revues spécialisées en leur discipline.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats nous montrent que nos D.T.N. ne se limitent pas seulement à leur propre expérience. Ils consultent des revues afin d'approfondir leur connaissance et s'informer sur ce qui se fait ailleurs, en ce qui concerne leur discipline.

I-3-3/ Gestion de Carrière Sportive :

I-3-3-1/ Réponses à la question :

Qu'entendez-vous par plan de carrière d'un sportif ?

● **Analyse :**

Ils ont tous donné la même réponse ; certains sont allés même au-delà de la réponse.

● **Interprétation et Discussion :**

En effet, ils ont défini le plan de la carrière comme étant : « les différentes étapes de la formation d'un athlète, depuis son début de pratique jusqu'à la fin ; pouvant aller même au de là, en ce qui concerne la réinsertion ». Certains ont ajouté : « ce plan s'établi en fonction du niveau de performance auquel on débute et de l'âge » ; d'autre d'ajouter : « ce plan s'occupera plus de l'intégrité physique de l'athlète que de la performance ».

I-3-3-2/ Tableau 55 : Réponses à la question :

Votre fédération dispose t-elle d'un document comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection de vos athlètes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	6	75
Non	2	25
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

Le tableau nous révèle que 75% des D.T.N. ont au niveau de leur fédération un document comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection ,pour les athlètes ; alors que 25% des D.T.N. ont répondu non.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de l'existence au niveau de certaines fédérations, de documents comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection pour les athlètes. Cependant, nous avons constaté que dans la majorité des clubs et associations sportives visités, ces documents ne sont pas utilisés. Il y a même certains entraîneurs qui ignorent l'existence de ces documents.

Ces faits attestent de la faiblesse des relations entre D.T.N. et entraîneurs. En effet, tout ce passe comme si les D.T.N. n'investissent pas les lieux pour voire comment les entraîneurs détectent, orientent et sélectionnent les athlètes.

I-3-3-3/ Tableau 56 : Réponses à la question :

Comment accueillez-vous les gens qui s'intéressent à votre discipline ?

Réponses	Effectifs	%
Entretien	4	50
Test	3	37,5
Décision d'une structure dirigeante	1	12,5
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

Les résultats nous montre que 50% des D.T.N. accueillent les personnes qui s'intéressent à leur discipline en faisant un entretien ; 37,5% font des tests et 12,5% se réfèrent à la décision d'une structure dirigeante de la fédération.

● **Interprétation et Discussion :**

Nous constatons que les D.T.N. utilisent différents procédés dans le choix des personnes désirant pratiquer leur discipline. Certains d'entre eux ont même manifesté leur difficulté à

choisir une réponse ; car pour eux ce la dépend de l'âge de l'intéressé. En effet, ils disent que les entretiens sont pour les moins de dix ans ; et les tests pour les plus âgés.

I-3-3-4/ Tableau 57 : Réponses à la question :

Déclinez-vous des règles de recrutement pour chaque catégorie ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	1	12,5
Non	7	87,5
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

12,5% des D.T.N. déclinent des règles de recrutement pour chaque catégorie ; par contre 87,5% ne le font pas.

● **Interprétation et Discussion :**

Nous avons constaté que seul les arts martiaux (comme le taekwondo) ont des règles de recrutement pour chaque catégorie. En effet, cette question est liée aux procédures de passage de niveaux des athlètes.

Nous pensons que les tests constituent un outil très important dans un politique de culture de l'élite, débutant à la base ou "population bassin". Ainsi, pour une meilleure efficacité, un meilleur rendement nos athlètes, nos instances dirigeantes du sport devraient trouver un moyen, une méthode de regrouper les tests et l'âge, pour le passage de niveau.

I-3-3-5/ Tableau 58 : Réponses à la question :

Quels procédés déclinez-vous pour le passage de niveau ?

Procédés	Effectifs	%
Test	1	12,5
Age	7	87,5
performance	0	0
Sur classement	0	0
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

87,5% des D.T.N. utilisent la progression par l'âge pour le passage de niveau. Par contre 12,5% utilisent des tests.

● **Interprétation et Discussion : (cf. tableau 57).**

I-3-3-6/ Tableau 59 : Réponses à la question :

Pouvez-vous énumérer quelques points saillants qui posent problèmes dans l'accomplissement du plan de carrière de vos athlètes ?

Les causes	Nombre de réponses obtenues
Age des athlètes	4
Le manque de moyens	8
La prise en charge	7
Absence de structure d'accueil	3
Pas de politique de recrutement	6
Manque de motivations	2
TOTAL	30

• Analyse :

Nous avons obtenu trente (30) réponses. Nous avons essayé de les regrouper suivant leur sens. Ainsi, nous avons remarqué que 4 D.T.N. ont parlé de l'âge des athlètes ; 8 du manque de moyens ; 7 de la prise en charge ; 3 de l'absence de structure d'accueil ; 6 de l'absence de politique de recrutement et 2 du manque de motivation.

• Interprétation et Discussion :

Les points les plus ciblés, par ordre d'importance sont : le manque de moyens, la prise en charge, l'absence de politique de recrutement. Ces problèmes ne datent pas d'aujourd'hui, et touchent la presque totalité des organisations sportives sénégalaises. Il nous est très difficile de penser que nos instances dirigeantes du sport n'ont toujours pas trouvé des solutions pour lutter contre ces problèmes. Pourtant, depuis vingt (20) ans, chaque année des étudiants en S.T.A.P.S. (Sciences et Techniques des activités Physiques et Sportives) font des études de mémoires dirigés par des professeurs qualifiés ; dont les intérêts, les enjeux et les impacts des thèmes reposent essentiellement sur : les problèmes liés à la pratique des disciplines sportives au Sénégal ; les problèmes d'émergence des athlètes sénégalais sur le plan international et des méthodes de pratique des différentes disciplines sportives. Tout porte à croire que nos dirigeants ne sont pas intéressés par les problèmes dont souffre le sport au Sénégal.

Entre autre, nous avons l'âge des athlètes. En effet, notre population sportive est vieillissante à cause de l'absence d'une politique de développement à la base ; nous avons aussi l'absence de structure d'accueil et le manque de motivation.

I-3-3-7/ Tableau 60 : Réponses à la question :

Quelle place occupe la gestion de la carrière de vos athlètes dans vos rapports d'activités et bilans ?

Réponses	Effectifs	%
Très importante	0	0
Importante	1	12,5
Peu importante	5	62,5
Pas de place	2	25
TOTAL	8	100

• Analyse :

12,5% des D.T.N. prétendent que la gestion de la carrière des athlètes occupe une place importante dans leur rapport d'activités et bilan ; 62,5% pour une place peu importante et

25% disent que la gestion de carrière des athlètes n'a pas de place dans leur rapport d'activités et bilan.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats témoignent de la négligence de la gestion de la carrière des athlètes par nos dirigeants et l'absence de politique de carrière dans nos organisations sportives.

I-3-3-8/ Tableau 61 : Réponses à la question :

Existents-ils dans votre structure d'autres cadres pour tester les performances de vos athlètes, en dehors des compétitions ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	6	75
Non	2	25
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

Nous remarquons que 75% des D.T.N. prétendent qu'il existe d'autres cadres pour tester les performances de leurs athlètes, en dehors des compétitions ; alors que 25% des D.T.N. prétendent le contraire.

● **Interprétation et Discussion :**

Ces résultats nous montre que, la majeure partie de nos organisations sportives ne se contente pas seulement des compétitions pour tester les performances de leurs athlètes. C'est une bonne initiative, dans la mesure où le nombre de compétitions organisées par mois, et dans l'année est généralement insuffisant. Ces cadres pour tester les compétences des athlètes sont souvent des rencontres amicales entre clubs, des stages...

I-3-3-9/ Tableau 62 : Réponses à la question :

Vos athlètes reçoivent-ils des primes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	7	87,5
Non	1	12,5
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

87,5% des D.T.N. confirment que leurs athlètes reçoivent des primes, contre 12,5% qui prétendent le contraire.

● **Interprétation et Discussion :**

Les primes constituent un excellent moyen de motivation. Car nous rencontrons facilement dans le milieu sportif, des athlètes qui ont tout laissé tomber pour pratiquer leur discipline. Constituant dès lors, leur seule source de revenu. Ces primes sont souvent représentées par des "perdiems" et sont distribuées aux athlètes à l'occasion des compétitions internationales, lors des stages externes et lors des matchs gagnés.

I-3-3-10/ Tableau 63 : Réponses à la question :

Existe-t-il dans votre politique, une structure ou une personne qui prend en charge vos athlètes en cas de blessures ou d'accidents ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	7	87,5
Non	1	12,5
TOTAL	8	100

- **Analyse :**

La majorité des D.T.N. (87,5%) ont dans leur politique une structure ou une personne qui prend en charge leurs athlètes en cas de blessure ou d'accident.

- **Interprétation et Discussion :**

Certains D.T.N. ont répondu non, car dans certaines organisations sportives, la désignation de la personne ou de la structure qui gère cette instance ne se fait pas de manière formelle.

La prise en charge médicale doit être effective et formelle. C'est la carte d'assurance de l'athlète. C'est dommage que jusqu'à présent certains athlètes n'ont pas une prise en charge médicale. Cette situation crée des limites à la réalisation de performance et à l'évolution de la carrière de l'athlète ; en effet, ils ne pourront pas se donner à fond, car il sait qu'en se blessant, il ne recevra d'aide que de ses proches.

I-3-3-11/ Tableau 64 : Réponses à la question :

Le plan de carrière de vos athlètes est-il géré par ?

Réponses	Effectifs	%
Une structure	0	0
Le D.T.N.	2	25
Les entraîneurs	4	50
Le directeur administratif	0	0
Le président de fédération	1	12,5
Une personne	0	0
La fédération	1	12,5
TOTAL	8	100

- **Analyse :**

Nous constatons que 50% des D.T.N. ont désigné les entraîneurs comme responsable de la gestion du plan de carrière ; 25% pensent que la tâche leur revient. Le reste pense que la tâche revient au président de la fédération ou à la fédération elle-même.

- **Interprétation et Discussion :**

La gestion du plan de carrière est une tâche qui revient au D.T.N. En effet, c'est la personne la plus apte dans l'élaboration des programmes d'entraînement à long terme et des différentes étapes de formation de l'athlète. La situation devient critique si des D.T.N. ne connaissent pas leur rôle au point de l'attribuer à d'autre personne.

I-3-3-12/ Tableau 65 : Réponses à la question :

Avez-vous suivi des stages en ?

Réponses	Effectifs	%
Management	3	37,5
Gestion	3	37,5
Renforcement de capacité	2	25
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

37,5% des D.T.N. ont suivi des stages de management ; il en est de même pour ceux qui ont suivi des stages de gestion et 25% ont suivi des stages de renforcement de capacité.

● **Interprétation et Discussion :**

Les résultats nous montre que la totalité des D.T.N. ont suivi des stages. C'est une bonne chose, car ça leur permet d'approfondir leur connaissance et d'être à mesure de faire leur travail comme il le faut. En effet, l'expérience pratique et l'expérience sportive ne suffisent pas pour gérer ce poste convenablement.

D'après certains D.T.N. les stages suivis sont :

_ CONFEGES : gestion des affaires ;

_ Entrepreneuriat ship_Master en Management des Ressources Humaines ;

_ Indisciplinarité au service du sport (suisse) Stage d'entraîneur (Leipzig/ Allemagne).

I-3-3-13/ Tableau 66 : Réponses à la question :

Proposez-vous des activités diplômantes à vos athlètes ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	8	100
Non	0	0
TOTAL	8	100

● **Analyse :**

Tout les D.T.N. interrogés proposent des activités diplômantes dans leur discipline à leurs athlètes.

● **Interprétation et Discussion :**

Les activités diplômantes constituent un excellent moyen d'insertion des athlètes après leurs carrières sportives. Ces résultats nous montre que nos instances dirigeantes du sport se soucient de l'après carrière des athlètes.

Les stages qui sont souvent proposés sont :

_ les stages d'entraîneurs du niveau 1 et 2 ;

_ les diplômes d'officiels fédéraux ;

_ les stages de secourisme.

I-3-3-14/ Tableau 67 : Réponses à la question :

Vos athlètes peuvent-ils concevoir leur programme d'entraînement seul ?

Réponses	Effectifs	%
Oui	2	25
Non	6	75
TOTAL	8	100

• Analyse :

25% des D.T.N. ont répondu oui, par contre 75% pensent que leurs athlètes ne peuvent pas concevoir leur programme d'entraînement seul.

• Interprétation et Discussion :

Ces résultats attestent du manque d'autonomie des athlètes. La majorité des athlètes ne travail pas si leur entraîneur est absent ; ou bien ils répètent les mêmes exercices que la veille. Il faut signaler aussi que certains athlètes qui ont un plan de carrière à long terme parviennent à préparer leur programme sur la base de leur cahier d'entraînement.

DISCUSSION

GENERALE

Après avoir défini la carrière, parler de la gestion des Ressources Humaines, de quelques concepts inhérents à la carrière, de la planification, du plan de carrière, de la problématique de la gestion de la carrière et de la configuration des différentes organisations sportives au Sénégal, nous avons dégagé une méthodologie jugé adéquat pour la réalisation du thème étudié. Ceci nous a permis de construire onze (11) histogrammes et soixante sept (67) tableaux pour la présentation, l'analyse et l'interprétation des données obtenues.

Nous avons jugé révélateurs les résultats obtenus. Car ces résultats nous ont permis d'une part d'avoir des informations sur la pratique des différentes disciplines sportives au Sénégal, afin de confirmer ou d'infirmer nos doutes ; et d'autre part de confirmer notre hypothèse selon laquelle la politique de carrière des organisations sportives sénégalaises manque de cohérence, de rigueur et de pertinence. Autrement dit nos organisations sportives n'ont pas les moyens de la politique de carrière de leurs athlètes.

En effet, les questionnaires administrés à notre population d'étude, nous a permis d'avoir une idée du statut ou de l'identification des sujets interrogés, de l'expérience et de la qualité des encadreurs (entraîneurs et directeurs techniques nationaux), de l'encadrement et du traitement de nos athlètes dans les clubs et associations sportives, et même dans des structures plus importantes : les équipes nationales.

Ainsi nous avons eu quatre (4) types de tableaux :

_des tableaux qui renseignent sur les problèmes liés à la gestion de la carrière des athlètes (au nombre de 45). Nous pouvons cité l'exemple des tableaux : 03, 05, 11, 12, 24, 29, 39, 44, 47, 51, 60, 67...

_des tableaux qui nous renseignent sur les sujets étudiés (22) ; concernant leur statut, leur compétence, leur motivation, leur ambition et leur pré requis. Il s'agit des tableaux : 08, 09, 14, 16, 27, 37, 52, 63, 65, 66...

_le tableau 01 de la page ..., qui nous permet d'avoir une idée de l'élaboration des différentes formations d'un athlète (nous avons pris ici l'exemple du nageur) ;

_le tableau 02 en annexe, qui nous montre une représentation des différentes organisations sportives (qui sont sous la tutelle du Ministère des sports) au Sénégal ; selon une répartition par centres d'intérêt et suivant leurs particularités.

Nous avons aussi des figures relatives :

_au sexe des sujets (témoignant du nombre faible de femme enregistré) : il s'agit des figures : 01, 04, 09 ;

_au niveau d'étude des sujets interrogés : il s'agit des figures : 03, 06, 10 ;

_à l'âge et à la catégorie : figures 02 et figure 05 ;

_au niveau de qualification : figure 07 et figure 08 ;

_et au niveau de pratique à la figure 11.

Ainsi au terme de notre étude, nous pouvons dire que nos athlètes sont confrontés la plupart du temps à des problèmes ayant trait à la gestion de leur carrière. Et de ce fait nous exhortons nos instances dirigeantes du sport sénégalais à observer une politique de revalorisation de la carrière des athlètes, pour une meilleure issue de ces derniers et une meilleure prise en charge. Nous les appelons aussi (le Ministère des sports, les présidents de fédération, le président du C.N.O.S.S., les présidents de clubs...) à consulter les mémoires des étudiants en S.T.A.P.S. (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives) de l'institut national supérieur de l'éducation populaire et du sport (I.N.S.E.P.S.). En effet, ces documents constituent des sources importantes de solutions, quant aux différents problèmes que rencontrent les athlètes dans la pratique des disciplines sportives.

SOLUTIONS

ET

PERSPECTIVES

Au terme de notre étude, et après avoir identifié les difficultés liées à la gestion de la carrière des sportifs sénégalais, nous avons essayé d'apporter des solutions aux différents problèmes soulevés par nos interrogations. Ainsi nous devons :

_Mettre l'accent sur les infrastructures en présentant des plaidoyers auprès de nos autorités pour qu'ils s'impliquent davantage dans le sport.

_Développer une stratégie pour fixer et/ou utilisés les ressources humaines formées. Dans ce cas, une solution consisterait à ne remettre les diplômes qu'après une certaine période de pratique, et de rompre avec le bénévolat pour plus de motivation.

_Implanter dans les meilleurs délais des écoles de sport pour toutes les disciplines sportives pratiquées. Ceci pour une politique de développement à la base.

_Faire la promotion des disciplines sportives chez les non licenciés surtout, dans les écoles élémentaires, secondaires et inclure le maximum de disciplines dans les épreuves d'E.P.S. (Education Physique et Sportive) lors des examens.

_Faciliter l'accès aux infrastructures pour les équipes scolaires en particulier, dans le cadre de la préparation de l'U.A.S.S.U. (Union des Associations Sportives Scolaires et Universitaires), et de la familiarisation avec le matériel.

_Impliquer les étudiants de l'I.N.S.E.P.S. (les optionnaires surtout) dans la détection, l'encadrement et l'entraînement des jeunes athlètes. Pour cela, nos autorités doivent tenir en compte des options pour les affectations concernant le poste de professeur d'éducation physique. Ceci permettra aux enseignants d'être doublement opérationnel.

_Amener les clubs, lors de l'affiliation à respecter les critères de sélection, d'orientation contenus dans les documents et les orientations des organisations sportives. Surtout dans le cadre de l'augmentation du nombre de licenciés des petites catégories, et au respect des textes et règlements pré-établies, en ce qui concerne la planification des entraînements et le plan de carrière des athlètes.

_Améliorer la communication entre les organisations sportives, le Ministère des sports, les ligues et les clubs ou associations sportives, en faisant des descentes pour rencontrer les autorités locales et en délocalisant certaines manifestations (les compétitions). Ils doivent, dans le cadre d'une politique concertée, partager le cadre et les modalités de développement à la base.

_Développer les politiques de recrutement, de détection des jeunes talents et de développement de la petite catégorie.

_Développer une politique de promotion de l'élite, visant à faire parler de la discipline ; car la représentation internationale est le premier facteur mobilisateur et attractif des populations (séminaire de validation du 06 Mai 2001-plan programme FSNS 2001-2004). Ensuite les résultats obtenus sur le plan international permettront à la fédération de mobiliser des fonds auprès de ces partenaires (Ministère ; C.N.O.S.S. ; les sponsors) afin de servir le développement à la base.

_Développer une politique cohérente de prise en charge des sportifs de hauts niveaux dans toutes les dimensions, qui permettent le développement de la carrière ; ainsi que la réalisation

de performances. En mettant sur place : des critères de sportifs de haut niveau, pour qu'ils servent d'exemple à la jeunesse sportive et en assurant une prise en charge complète des sportifs de haut niveau en dehors des compétitions internationales.

_ Favoriser l'élaboration de plan de carrière, d'objectifs à long terme et surtout augmenter le nombre de compétitions et de rencontres dans la sous région.

_ Revoir la formation des encadreurs, en mettant en place des stages de remise à niveau et des stages de validation.

_ Revoir les stratégies de financement des différentes organisations sportives, en diversifiant les sources de revenu, afin d'améliorer les moyens dont disposent nos organisations sportives.

_ Développer la communication et le marketing : il s'agira ici de renforcer la médiatisation, la visibilité et le marketing en confiant ce travail à une structure privée par exemple.

_ Et enfin, réadapter les tests, en tenant compte des mutations qui s'opèrent dans des contraintes d'un environnement local et mondial de plus en plus complexe et turbulent.

Nous pensons ainsi qu'en réalisant ces projets, nous viendrons à bout des problèmes qui empêchent nos athlètes de faire partie de l'élite et de siéger parmi les meilleurs au monde. Nous exhortons les futurs maîtrisards à approfondir notre réflexion ; car pour que la pratique sportive sénégalaise aille vers l'avant, la gestion de la carrière qui est un de ces sous-systèmes, les plus sensibles de la politique des ressources humaines, ne saurait faire l'économie d'une démarche politique ; les stratégies que les organisations sportives mettront en œuvre, permettront de gagner la bataille du futur.

CONGLUSSION

Appréhender les problèmes liés à la gestion de la carrière des sportifs sénégalais était l'objectif que nous nous étions fixés.

Ainsi, par des questions (de 3 types, dont un pour les athlètes, un pour les entraîneurs et un pour les directeurs techniques nationaux) et des entretiens qu'on a eu avec des administrateurs, des dirigeants de club et des présidents de fédérations, nous sommes parvenus à la conclusion que l'ensemble des problèmes rencontrés par les athlètes est lié en grande partie à la mauvaise gestion de leur carrière.

En effet, d'après les résultats obtenus, et les constats que nous avons faits, nous pouvons insinuer que la gestion de carrière des sportifs sénégalais laisse à désirer. La plupart des fédérations visitées n'accordent pas beaucoup d'importance à la carrière de leurs athlètes. Elles ne s'intéressent qu'aux résultats et à la prolifération de leur discipline. D'ailleurs c'est dans ce cadre qu'Alain Loret parlait de faire une révolution "copernicienne" en passant de : « la gestion des pratiques sportives à la pratique de la gestion du sport ». Pour le plus grand bien du sport au Sénégal (particulièrement du sportif sénégalais) beaucoup d'effort doit être fait.

Ce combat doit prendre en compte une politique de réaménagement, de restructuration et de revalorisation de la formation des entraîneurs ; et une prise de conscience de l'importance de la planification des entraînements et du plan de carrière par les athlètes. Pour cela nous devons :

_Revoir la formation de nos encadreurs : la demande de compétence est aujourd'hui au cœur des débats dans la gestion des affaires sportives et son implication dans le devenir de l'organisation.

_Sensibiliser les athlètes sur l'importance de la carrière et de sa gestion.

_Rompre avec les anciennes pratiques, en ce qui concerne : la détection, l'orientation, l'évaluation et la sélection des athlètes.

_Favoriser une meilleure prise en charge des athlètes, en partageant avec eux la vision, les objectifs les processus et les modalités d'évaluation et de motivation.

A travers notre mémoire, nous pensons apporter notre modeste contribution dans la recherche de solutions des différents problèmes qui touchent la pratique sportive au Sénégal. Nous voulons que demain, le Sénégal occupe une place honorable au rendez-vous des grandes nations à fort potentiel sportif.

La nécessité d'anticiper, pour permettre aux organisations de développer une trajectoire, marquée par différentes stations de performances, nous amène à épouser l'idée de l'adage selon laquelle : « demain c'est déjà aujourd'hui ».

BIBLIOGRAPHIE

- Ecole supérieur de commerce de DAKAR (Sénégal) _Master de Gestion des Ressources Humaines : gestion des carrières et mobilité_ La notion de carrière par ALIOUNE M. FAYE.
- Natation et performance_ Méthodologie et programme d'entraînement de MICHEL PEDROLETTI page 198-200 _ éditeur amphora_ Tous les sports_ 1998.
- Ce qu'on peut ignorer : Activités physiques et sports N° 26_ Dossiers E.P.S.
- Natation : « de l'école.....aux associations » CLAUDE DUBOIS, JEAN PIERRE ROBIN_ Edition Revue E.P.S.
- GEORGES SHULTZ : secrétaire d'état américain_ Exposé : la Réforme économique en Afrique_ le 08 janvier 1987 B.C.E.A.O. siège.
- Copie texte du 28 janvier 1987 publié au journal de l'A.N.D.C.P./S._ « le courrier du personnel »_ Réactualisée le 13/12/2004 par le consultant formateur MAMADOU SAMB.
- Thèse sur le sport au Sénégal. Analyse socio-historique de la diffusion et de l'encadrement des pratiques (1920-2005)_ présenté par ABDOUL WAHID KANE_ Thèse pour le doctorat de l'université Bordeaux 2_ Mention : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives_ (page 259 et 243) _ le 21 novembre 2005.
- Programme IAAF_ Formation des D.T.N._ Edition Septembre 2006.
- Sport et Management : "De l'éthique à la pratique"_ Préface de HENRI SERANDOUR (président du comité national olympique et sportif français)_ Sous la direction de ALAIN LORET_ Revue E.P.S.
- Séminaire de validation du 06 Mai 2001_ Centre aéré B.C.E.A.O. DAKAR_ Sur : Plan, Programme F.S.N.S._ 2001-2004.
- Les cahiers de l'I.N.S.E.P._ Détection, Sélection en sports collectifs. N°23 1998 Marion Wolff et BERNARD GROSGEORGES_ Produit par l'I.N.S. et de E.P. II, avenue du Tremblay_75012 Paris.
- Gestion des rapports 7 juillet 2004_Dr DAVID LAVALLE, Loughborough University_ IAAF Academy_ Chief Coaches Course 2004.
- P. IRLINGER, C. LOUVEAU et MILLET_ Méthodologie de l'enquête_ Dumont Paris 1994 (page 62).
- MARIE PIERRE FORTIN_ Fascicule : Méthodes de l'Echantillonnage.
- MAYACINE MAR : Cours sur les Principes essentielles de la charge.
- Mémoire de NDIAGA NDIAYE : La natation, petite catégorie : niveau, déficit et perspectives.

- Dictionnaire le Nouveau Petit Robert.
- ENCARTA 2006.

ANNEXE

**ANNEXE 01 _ TABLEAU 02 : REPRESENTATION DES DIFFERENTES ORGANISATIONS SPORTIVES :
CENTRES D'INTERET ET CARACTERISTIQUES**

Particularités	Centre d'intérêt	Les organisations sportives	Adresses et Téléphones	Nombre de licenciés	Nombre de clubs	Date de création	N°
Sports Collectifs	Sports à main	Fédération de Basket ball	Stadium Marius Ndiaye Tel : 824 87 33	2718	42	1960	1
		Fédération de Hand ball	Stade Iba MAR Diop Tel : 860 32 60	761	21	1960	2
	Sports à pied	Fédération de Football	Nord Foire Tel : 869 28 37	8803	117	1960	3
	Sports mixtes	Fédération de Volley ball	Stadium Marius Ndiaye Tel : 825 80 93/ 639 22 35	1263	16	1960	4
		Fédération de Rugby	71, rue A. Assane Ndoye			1960	5
		C.N.P. de Base ball / Soft ball	Tel : 825 29 08/ 645 05 62	50	2	2000	6
Sports individuels	Sports aquatiques	Fédération de Natation et de Sauvetage	Point E (ex tour de l'œuf) Tel : 827 41 65/ 637 94 00	563	24	1960	7
		Fédération des Activités Subaquatiques	S/C Océanium Tel : 822 24 41	10	1	1984	8
		C.N.P. de Canoe Kayak	Tel : 822 94 74/ 635 67 13			1999	9

Sports individuels	Sports Aquatiques	Fédération de Voile	Cercle de l'union				10
		Fédération de Régates	Hôtel de ville de Dakar Tel : 823 94 53			1984	11
	Sports à pied	Fédération d'Athlétisme	Stade Iba MAR Diop Tel : 821 77 98	2932	25	1960	12
		C.N.P. de Pentathlon Moderne	Tel : 823 10 59 / 823 58 77	30	3	1999	13
		C.N.P. de Randonnée Pédestre	Tel : 651 07 87			2000	14
		C.N.P. de Gymnastique	Stade L.S.S.	288	24	1988	15
		C.N.P. d'Haltérophilie	Tel : 654 23 06				16
	Sports de couple (utilisant les animaux)	Fédération d'Equitation	Stade L.S.S.	600	5	1960	17
		Comité sénégalais des courses hippiques	Stade L.S.S.			1960	18
	Sports utilisant Des instruments	Fédération de Tennis	Tel : 637 32 18	1155	14	1960	19
		Fédération de cyclisme	Bompthi sport Tel : 822 55 67 / 644 23 00			1960	20
		C.N.P. de Ski	S/C Ministère des sports (Yamina Thiam) Tel : 688 37 95 / 827 02 47	4		1984	21

Sports individuels	Sports utilisant Des instruments	Fédération de Golf	Cabinet Aziz diéye 2, place de L'Indépendance Tel : 822 30 24 / 638 22 07			1995	22
		Fédération Auto Moto	Etablissements ORLEAC Tel : 822 03 14/ 638 36 60				23
		C.N.P. de tennis de table	Stade L.S.S. Tel : 867 13 99/ 644 10 76			1995	24
		C.N.P. d'Escrime	Stade L.S.S. Tel : 827 76 67	182	8	1996	25
		Fédération de Pêche sportive	Embarcadère de Dakar Gorée Tel : 822 38 58/ 639 43 02			1998	26
		Fédération de Tir et Chasse	Stade L.S.S. Tel : 860 01 68/ 635 36 74	280	5	1999	27
		C.N.P. de Tir à l'arc	Tel : 562 12 07			2002	28
		C.N.P. de Sport de Glisse	DG Kiréne Tel : 644 65 43				29
	Arts Martiaux	Fédération de Judo et Disciplines Assimilées	Dojo national 152 rue Moussé Diop Tel : 822 36 89/ 683 16 00	1128	42	1960	30
		Fédération de Karaté	Stade Demba Diop Tel : 825 37 00/ 635 33 12	4670	135	1981	31

Sports individuels	Arts Martiaux	Fédération de taekwondo	Tel : 569 13 44	8220	103	1991	32
		C.N.P. de Viet Vo Dao	Tel : 639 05 44			1995	33
		C.N.P. de Lutte	Stade L.S.S. Tel :835 76 47/ 573 26 69	603	25	1995	34
		C.N.P. de Yoseikan Budo	BCEAO BP : 197 DAKAR Tel : 642 44 06			1998	35
		Fédération de Kun F u Wu Shu	BP : 12500 Dakar Colobane Tel : 821 55 69/ 634 09 73	38	22	1998	36
		C.N.P. de Kick Boxing	Villa N°4408 Sicap Amitié 3 BP: 10449 Tel :839 24 81/ 637 72 84	100	10	1998	37
		C.N.P. de Savate Boxing	Idem que kick boxing	100	16		38
	C.N.P. de Boxe	Stade Demba Diop Tel : 827 28 08/ 584 37 36				39	
	Jeux d'esprit	Fédération de Scrabble	Université Dakar Bourguiba Tel : 638 88 91	161	22	1985	40
		Fédération de jeu de dames	Stade L.S.S. Tel : 827 17 80	233		1961	41
C.N.P. de Billard		Tel : 520 38 30/ 423 04 95				42	

		Fédération de sports Boules	Tel : 849 32 32 / 642 89 44	622	47	1960	43
Organisations sportives pluridisciplinaires		Fédération de sports travailleuses	Stade Demba Diop Tel : 824 08 48 / 558 46 48				44
		C.N.P. de Handisport	BP : 10318 Dakar CNOSS Tel : 824 13 78 / 680 81 81	150	4	1986	45
		C.N.P. de sport pour tous	Tel : 827 44 74 / 638 45 38				46
		UASSU	Stade L.S.S. Tel : 827 18 68 / 634 78 83				47
		ONCAV	Stade L.S.S. Tel : 631 01 03				48
		C.N.O.S.S.	Point E				49

LEGENDE :

_C.N.P : Comité National de Promotion.

_C.N.G : Comité National de Gestion.

_Stade L.S.S : Stade Léopold Sédar Senghor.

_C.N.O.S.S : Comité National Olympique et Sportif Sénégalais.

_BP : Boîte Postale.

_U.A.S.S.U : Union des Associations Sportives Scolaires et Universitaires.

ANNEXE 02 : QUESTIONNAIRE N°1

Ce questionnaire est destiné aux athlètes.

Cher collaborateur, ce questionnaire entre dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de maîtrise es sciences et techniques des activités physiques et sportives (S.T.A.P.S.).

Ce travail répond à des fins scientifiques et nous vous assurons de la confidentialité des réponses que vous nous donnerez.

Merci d'avance.

NB1 : ce questionnaire est anonyme de ce fait il est inutile d'y marquer votre nom.

NB2 : si l'espace laissé ne suffit pas, écrivez au verso de la page et mentionnez le numéro de la question.

I/ IDENTIFICATION :

Sexe : M F

Age :ans

Discipline :

Catégorie :

Club :

Niveau d'étude :

- Élémentaire
- Secondaire
- Universitaire
- Formation professionnelle

II/ RECRUTEMENT :

1/ A quel âge avez-vous commencé à pratiquer la discipline ?

.....ans

2/ Comment avez-vous accédé au club ?

- J'ai cherché moi-même
- Sur recommandation
- Par contact avec un responsable de la discipline
- A travers les médias
- Grâce à un ami
- Grâce à mes parents

3/ Vous a-t-on fait faire des tests ?

Oui

Non

Si oui, pouvez-vous dire les tests qui vous ont été proposés ?

.....
.....
.....

4/ Etes-vous passés par l'école de sport ?

Oui Non

Si oui, combien de temps êtes vous resté à l'école de sport ?

.....

5/ A quand date votre première licence ?

.....ans

III/ ENCADREMENT :

1/ Avec combien d'entraîneurs avez-vous eu à travailler ?

1 2 plusieurs (préciser) :

2/ Connaissez-vous le niveau de votre entraîneur ?

Oui Non

Si oui, de quel niveau est-il ?

Initiation 1^{er} degré 2^{ème} degré 3^{ème} degré

3/ Faites-vous des tests à chaque fois que vous travaillez avec un nouveau entraîneur ?

Oui Non

4/ une fois au club, passez-vous régulièrement des tests ?

Oui Non

Si oui, quand ?

Chaque semaine chaque mois chaque 3 mois

Chaque 6 mois chaque année

5/ Combien de compétitions faites-vous par mois ?

..... (Nombre).

IV/ LE PLAN DE CARRIERE :

1/ La motivation :

a/ Pourquoi avez-vous choisi la discipline ?

- Pour chercher des amitiés nouvelles
- Pour être avec des amis
- Pour gagner de l'argent
- Pour faire uniquement des compétitions
- J'aime la discipline et je ne m'en séparerais jamais

b/ Etes-vous satisfait du choix de la discipline ?

Très satisfait satisfait moyennement satisfait

 Peu satisfait pas du tout satisfait

c/ Combien de temps comptez-vous pratiqué la discipline ?

- Assez de temps
- Aussi longtemps que possible
- Peu de temps

2/ Entraînement :

a/ Quand vous entraînez-vous ?

- Le matin préciser l'heure :
- Le soir préciser l'heure.....
- De temps en temps
- Cela dépend de mon temps libre
- Autre préciser l'heure :

b/ Avec qui vous entraînez-vous ?

- En individuel (seul)
- En équipe (avec des athlètes comme vous)

c/ Combien de mois vous entraînez-vous dans l'année ?
.....mois

d/ Combien de jours vous entraînez-vous par semaine ?
..... jours

e/ Combien d'heure de travail faites-vous par séance ?

1heure ou plus 2heures ou plus

 Autre (préciser) :

3/ Evolution :

a/ les tests que vous faites correspondent-ils à vos possibilités ?

Oui Non

Si oui, comment les jugez-vous ?

Très acceptables acceptables moyennement acceptables

Peu acceptables pas du tout acceptables

b/ Comment faites-vous pour passer d'une catégorie jugée inférieure à une catégorie supérieure ?

- Par évaluation (tests)
- En progressant dans l'âge
- Par sur classement
- Autre (préciser) :.....

4/ Condition de travail :

a/ Les conditions de travail et les moyens dont vous disposez, vous permettent-ils de rester toute votre vie sportive dans la même structure ?

Oui Non

b/ Après avoir accéder au club, vous présente t-on ?

- Les objectifs à atteindre
- Les règlements et les devoirs
- Ce que vous devez avoir en bénéfice
- Le programme de travail
- Les compétitions
- Rien du tout

c/ selon vous qu'est ce qui peut empêcher le bon déroulement de la carrière d'un athlète ?

- Un accident
- Le manque de moyens
- Le manque d'infrastructures
- Le manque de temps
- Le manque de personnels compétents (encadrement)
- La non sélection
- Les mauvais comportements entre athlètes
- Les mauvais comportements entre les athlètes et l'encadrement

d/ Que suggérez-vous pour une meilleure gestion de votre carrière ?

- Assez de moyens
- Motiver les athlètes
- Etre juste avec tout le monde
- Etre en équipe
- Ne prendre que les meilleures
- Mettre des tests rigoureux
- Mettre des tests accessibles

V/ ENCADREMENT MEDICAL :

1/ Faites-vous une visite médicale d'aptitude avant le début de chaque saison ?

Oui Non

2/ Votre club met-il un médecin à votre disposition ?

Oui Non

Si oui, combien de fois le rencontrez-vous dans la saison ?

0 fois 1 fois 2 fois entre 3 et 5 fois

Entre 5 et 10 fois plus de 10 fois

3/ En cas d'accident (blessure), lors d'une compétition ou lors des entraînements qui vous prend en charge ?

- Votre club
- Votre famille
- Votre fédération
- Autre (préciser) :.....

VI/ L'ACCES AUX SELECTIONS : départementale, régionale et nationale.

a/ avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe départementale ?

Oui Non

b/ Avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe régionale ?

Oui Non

c/ avez-vous été une fois sélectionné dans l'équipe nationale ?

Oui Non

d/ comment faites-vous pour accéder à ces différents niveaux ?

- A la suite d'une compétition
- Après avoir fait un test
- Sans faire de tests
- Autre (préciser) :.....

e/ comment jugez-vous l'accès à ces différents niveaux ?

Très difficile difficile acceptable pas difficile

f/ selon vous, qu'est ce qui peut empêcher votre sélection à ces différents niveaux ?

- Entraînement insuffisant
- Le nombre de sélectionnés très réduit
- Problème de prise en charge (moyens insuffisants)
- Vous n'avez pas le niveau demandé
- Autre (préciser) :.....

3/ Consultez-vous des revues spécialisées dans votre discipline ?

Oui

Non

IV/ GESTION DE CARRIERE :

1/ Qu'entendez-vous par plan de carrière ?

.....
.....
.....
.....
.....

2/ Votre fédération met-elle à votre disposition un document comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection pour vos athlètes ?

Oui

Non

3/ Existe-t-il des tests relatifs à chaque catégorie dans votre discipline ?

Oui

Non

Si oui, donnent-ils satisfaction ?

Oui

Non

Présentent-ils des difficultés pour vos athlètes ?

Oui

Non

4/ Comment procédez-vous pour le renouvellement de vos effectifs ?

- En faisant des tests
- Par décision des techniciens ou d'un responsable de la fédération
- Autre (préciser) :.....

5/ Sur quelle base établissez-vous votre programme d'entraînement ?

En fonction de :

- L'âge
- Du niveau
- Des objectifs fixés des compétitions

Ce programme est-il fait ?

- Seul
- Avec les athlètes
- Avec le directeur technique
- Avec l'encadrement technique

6/ Pensez-vous que les moyens dont vous disposez peuvent permettre à vos athlètes d'atteindre le haut niveau et de faire partie de l'élite ?

Oui

Non

7/ Existe-t-il des contraintes, des obstacles voire même des limites à la réalisation de la carrière de vos athlètes ?

Oui

Non

8/ Vos athlètes restent-ils ?

Longtemps

assez de temps

peu de temps

pas du tout

9/ A part les compétitions, vos athlètes trouvent-ils d'autres cadres de motivation ?

Oui

Non

10/ Vos athlètes reçoivent-ils des primes ?

Oui

Non

11/ Combien de vos athlètes ont été une fois sélectionné dans l'équipe national ?

Aucun

1

2

3

plus de 3

12/ Comment jugez-vous l'accès à ces niveaux ?

Très difficile

difficile

acceptable

Facile

nébuleux

13/ Vos athlètes font-ils une visite médicale d'aptitude au début de chaque saison ?

Oui

Non

14/ Votre club met-il un médecin à la disponibilité de vos athlètes ?

Oui

Non

ANNEXE 04 : QUESTIONNAIRE N°3

Ce questionnaire est destiné aux encadreurs techniques nationaux (D.T.N.).

Cher collaborateur ce questionnaire entre dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de maîtrise es sciences et techniques des activités physiques et sportives (S.T.A.P.S.).

Ce travail répond à des fins scientifiques et nous vous assurons de la confidentialité des réponses que vous donnerez.

Merci d'avance.

NB1 : ce questionnaire est anonyme, de ce fait il est inutile d'y marquer votre nom.

NB2 : si l'espace ne suffit pas, écrivez au verso de la page et mentionnez le numéro de la question.

I/ STATUT :

Sexe : M F

Niveau d'étude :

- Élémentaire
- Secondaire
- Universitaire
- Formation professionnelle

II/ EXPERIENCES SPORTIVES :

1/ Etiez-vous sportif pratiquant ?

Oui Non

Si oui, quel était votre niveau de pratique sportive ?

Départemental Régional International

2/ Avez-vous encadré dans les structures suivantes ?

- | | | |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------|
| ➤ Ecole de sport : | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| ➤ Club : | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| ➤ Niveau départemental : | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| ➤ Niveau régional : | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| ➤ Equipe national : | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

3/ Consultez-vous des revues spécialisées en votre discipline ?

Oui Non

III/ GESTION DE CARRIERE SPORTIVE :

1/ Qu'entendez-vous par plan de carrière d'un sportif ?

.....

.....

.....

.....

.....

2/ Votre fédération dispose t-elle d'un document comportant des critères de détection, d'orientation et de sélection de vos athlètes ?

Oui

Non

3/ Comment accueillez-vous les gens qui s'intéressent à votre discipline ?

- Entretien
- Test
- La décision d'une structure dirigeante
- Autre (préciser) :

.....

4/ Déclinez-vous des règles de recrutement pour chaque catégorie ?

Oui

Non

5/ Quels procédés déclinez-vous pour le passage de niveau ?

- Les tests
- Le critère d'âge
- La performance
- Le sur classement
- Autre (préciser) :

6/ Pouvez-vous énuméré quelques points saillant qui posent problèmes dans l'accomplissement du plan de carrière de vos athlètes ?

.....
.....
.....
.....

7/ Quelle place occupe la gestion de la carrière de vos athlètes dans vos rapports d'activités et bilans ?

Très importante

Importante

Peu importante

Pas de place

8/ Existent t-ils dans votre structure d'autre cadres pour tester les performances de vos athlètes en dehors des compétitions ?

Oui

Non

9/ Vos athlètes reçoivent-ils des primes ?

Oui

Non

10/ Existent-ils dans votre politique, une structure ou une personne qui prend en charge vos athlètes en cas de blessures ou d'accidents ?

Oui

Non

11/ Le plan de carrière de vos athlètes est-il géré par :

- Une structure
- La direction technique nationale
- Les entraîneurs
- Le directeur administratif
- Le président de la fédération
- Il n'est géré par personne
- La fédération

12/ Avez-vous suivi des stages en :

- Gestion
- Management
- Renforcement de capacités

Si oui, donner l'intitulé du stage :

.....
.....

13/ Proposez-vous des activités diplômantes à vos athlètes ?

Oui

Non

14/ Vos athlètes encadrent-ils dans vos ?

Oui

Non

15/ Vos athlètes peuvent-ils concevoir leur programme d'entraînement seul ?

Oui

Non