

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'EDUCATION

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION

POPULAIRE ET DU SPORT

(I.N.S.E.P.S)



POUR UNE VISION NOUVELLE
DE CONTROLE ET D'EVALUATION DE
L'ENCADREUR DE
COLLECTIVITES EDUCATIVES

THEME DE MONOGRAPHIE PRESENTE PAR
M.EL HADJI MOCTAR GUEYE NDIAYE
POUR L'OBTENTION C.A.I.E.P.J.S.

10^{ème} PROMOTION / 2001 – 2003

M003-18

SOUS LA DIRECTION DE
M. AMADOU DIARRA

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE L'EDUCATION

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

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



POUR UNE VISION NOUVELLE
DE CONTROLE ET D'EVALUATION DE
L'ENCADREUR DE
COLLECTIVITES EDUCATIVES

THEME DE MONOGRAPHIE PRESENTE PAR
M.EL HADJI MOCTAR GUEYE NDIAYE
POUR L'OBTENTION C.A.I.E.P.J.S.

10^{ème} PROMOTION / 2001 – 2003



SOUS LA DIRECTION DE
M. AMANDOU DIARRA

DEDICACES

- A mon père et à ma défunte mère à qui je dois tout, surtout pour m'avoir élevé et aidé à me réaliser dans la vie ;
- A mon grand frère Baye Fily NDIAYE pour ses encouragements et son soutien constant ;
- A mes frères, sœurs et neveux ;
- A mon grand frère Amadou DIARRA, son épouse et ses enfants pour leur attachement et leur soutien constants ;
- A feu Alioune NDIAYE, Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports pour ses précieux conseils et sa grande sollicitude ;
- A mon grand frère et ami Oumar Ngalla THIANDOUM pour son appui inestimable ;
- A tout le personnel de l'I.N.S.E.P.S de Dakar ;
- A tout le personnel du C.N.E.P.S de Thiès.
- A tout le personnel des services régionaux de jeunesse et de sport de Thiès ;
- A tout le personnel du C.D.E.P.S de Thiès ;
- A tous les éducateurs de la grande famille des collectivités éducatives ;
- A la première promotion des maîtres d'éducation populaire à laquelle j'ai appartenu.
- A la cinquième promotion des instructeurs d'éducation populaire à laquelle j'ai également appartenu ;
- A la dixième promotion des inspecteurs de l'éducation populaire, de la jeunesse et des sports.

Je dédie cette monographie

MES REMERCIEMENTS:

- ◆ A Monsieur Amadou DIARRA, mon directeur de monographie pour son apport inestimable ;
- ◆ A mon frère Monsieur Oumar DIOUF pour son immense appui ;
- ◆ A Monsieur Khaly SAMB, chef de la division recherche et innovation pédagogique du C.N.E.P.S de Thiès pour son encadrement et ses précieux conseils ;
- ◆ A Monsieur Papa Souleymane DIEYE pour sa grande sollicitude ;
- ◆ A Monsieur Omar Ngalla THIANDOUM, chef de la division éducation populaire du C.N.E.P.S de Thiès pour ses précieux conseils et son soutien matériel ;
- ◆ A Monsieur Amadou Ibrahima DIA, chef du Département administration gestion et contrôle de l'I.N.S.E.P.S de Dakar pour son encadrement ;
- ◆ A tous les formateurs qui ont contribué à la formation des élèves inspecteurs de l'Education populaire, de la Jeunesse et des Sports de la dixième promotion ;
- ◆ A Mademoiselle Mame Sokhatir MAR pour la saisie de cette monographie.

INTRODUCTION

A notre époque marquée par des aspirations de réforme et de progrès dans tous les domaines de gestion de la vie publique, la politique nationale de Jeunesse et d'Education populaire dont l'élaboration et la mise en œuvre reviennent en priorité au Ministère de la Jeunesse, est sans conteste l'un des secteurs les plus concernés dans tout le système éducationnel mis en place par l'Etat du Sénégal depuis l'accession de notre pays à la souveraineté internationale.

Les collectivités éducatives qui en constituent l'un des champs d'action les plus importants du point de vue de leur ampleur traduite par l'engagement très marqué des œuvres organisatrices, leur diversité, leur mission, le nombre d'enfants et d'adolescents pris en charge pendant chaque campagne ainsi que la masse d'encadreurs sans cesse croissante qu'elles mobilisent, ne peuvent échapper à cette tendance.

A cet égard, il semble aujourd'hui nécessaire, pour optimiser l'action de ces précieuses institutions d'éducation dont l'objectif essentiel est de contribuer à l'émergence d'un type de Sénégalais suffisamment averti des problèmes de son temps et assez armé pour participer selon ses capacités, de manière efficace, aux efforts de construction nationale, d'améliorer sensiblement les conditions de contrôle et d'évaluation des encadreurs qui y évoluent.

Sous ce rapport, cette œuvre que j'ai l'honneur de présenter sous la forme d'une monographie constitue avant tout l'une des épreuves de l'examen final en vue de l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports (C.A.I.E.P.J.S).

Cette œuvre est donc pour moi une belle occasion, mais aussi un prétexte unique pour, d'une part exposer et mettre à l'épreuve du débat contradictoire pour son amélioration et une éventuelle validation, une vision, une approche personnelle en ce qui concerne le contrôle et l'évaluation des différents cadres qui s'impliquent dans l'encadrement des enfants et des adolescents à l'occasion des séjours dans les collectivités éducatives.

D'autre part pour apporter ma modeste contribution à l'effort de réflexion et de recherche qui puisse permettre la mise en place d'un dispositif ou canevas permettant de mieux assurer avec objectivité et efficacité, les tâches administratives de contrôle et d'évaluation que nécessite la présence de ces encadreurs combien précieux pour la bonne poursuite de la mission d'éducation assignée à ces institutions que sont les collectivités éducatives.

Enfin, cette œuvre, je la situe dans une perspective concourant à une meilleure réponse qu'il faut donner à une directive de l'autorité compétente contenue dans la lettre circulaire n° 1733/MJS/DJASE/DASE en date du 04 août 1994 relative à l'inspection et au contrôle des collectivités éducatives et disant, je cite « L'inspection, la notation, l'appréciation et les propositions de sanctions positives ou négatives motivées doivent concerner, désormais tous les encadreurs diplômés et stagiaires :

- directeurs ;
- adjoints (pédagogique, sanitaire, à l'économat) ;
- moniteurs ;
- maître-nageur-sauveteurs » fin de citation.

Une expérience longue de six années au sein de la Division de l'Education Populaire du Service Régional de la Jeunesse et des Sports de Dakar en qualité de responsable de la section animation socio-éducative m'a offert l'opportunité d'être très souvent impliqué dans les missions de supervision et d'inspection en

direction des collectivités éducatives déclarées et autorisées à s'implanter dans la région.

Ce vécu, du reste très enrichissant, m'a permis de me familiariser avec les différents outils conçus et utilisés pour effectuer ce genre de travail notamment :

- la fiche modèle A, pour le contrôle et l'évaluation des Directeurs et Moniteurs stagiaires ;
- la fiche modèle A (la même fiche) pour le contrôle et l'évaluation des Directeurs et Moniteurs diplômés ;
- la fiche modèle D₁ pour l'appréciation et la notation par le Directeur de la collectivité éducative, des directeurs et moniteurs stagiaires placés sous sa responsabilité ;
- la fiche de contrôle général de la collectivité éducative.

Pour les besoins de notre étude, seuls les outils de contrôle et d'évaluation que sont les fiches modèle A et modèle D₁ seront pris en compte parce qu'ils constituent à n'en pas douter, les éléments fondamentaux qui ont motivé le choix du thème de cette monographie.

C'est parce qu'à mon humble avis, leur usage fait apparaître trois séries de difficultés majeures qui me préoccupent au plus haut point et qu'il convient nécessairement de poser de façon précise avant d'envisager des propositions de solutions :

- la première est relative aux difficultés que rencontrent les usagers pour la compréhension de certaines parties de ces outils au moment de leur utilisation ; l'explication en sera donnée dans le chapitre consacré à leur diagnostic ;
- la seconde est que ces outils ne semblent pas donner à l'Inspecteur ou au Directeur suffisamment d'éclairage par rapport aux critères sur la base desquels il doit fonder avec toute l'objectivité requise son contrôle et son évaluation vis à vis des directeurs et moniteurs en situation de stage pratique ;

- la troisième se manifeste par l'utilisation de ces outils envers les encadreurs cités dans la lettre circulaire n° 1733/MJS/DJASE/DASE du Ministre de la Jeunesse et des Sports en date du 04 Août 1994. en effet, leur utilisation à l'égard de ceux-là pose davantage de problèmes dans la mesure où ils présentent des profils et des attributions différents d'où le recours à des ratures et à des surcharges pour tenter de les adapter, mais en vain.

Toutefois, il y a lieu de préciser que mon intention, en abordant ce thème n'est pas de remettre en cause de façon radicale l'existant en ce qui concerne ces outils, mais d'apporter ma modeste expérience dans le sens de leur amélioration, ce qui, assurément devrait permettre au mieux de s'acquitter des tâches de contrôle et d'évaluation avec comme cibles, les encadreurs de collectivités éducatives.

Aussi, je souligne que des difficultés inhérentes à l'accomplissement de ce genre de travail n'ont pas manqué de surgir notamment :

- l'entretien souhaité et non accompli avec certaines personnes ayant longtemps évolué dans le secteur donc très expérimentées et dont les témoignages par rapport à certains aspects abordés, auraient pu donner beaucoup plus d'objectivité à certaines thèses soutenues ;
- la recherche, mais en vain, de certains types de photographie dont le poids illustratif aurait pu permettre de rendre plus explicite certains passages abordés dans cette œuvre ;
- l'inaccessibilité à certains documents dont l'apport, à n'en pas douter pourrait donner beaucoup plus de pertinence à certains idées développées.

Nonobstant tout cela, beaucoup d'efforts et de sacrifices ont été consentis en vue de réaliser au mieux cette monographie dont ce qui suit constitue la charpente établie en deux parties :

- la première, scindée en deux chapitres, présente les collectivités éducatives comme champ d'action de l'Education Populaire au Sénégal avant de mettre l'accent sur la nécessité du contrôle et de l'évaluation des encadreurs qui y évoluent ;
- la seconde, qui comporte autant de chapitres est relative tout d'abord à l'examen des outils actuels de contrôle et d'évaluation des cadres de collectivités éducatives pour déboucher sur des instruments de type nouveau dont la particularité est d'être mieux orientés vers les profils et les attributions ;
- enfin, un conclusion vient faire la synthèse des différents aspects traités avant de mettre en évidence les résultats auxquels l'étude a abouti.

PLAN

PREMIERE PARTIE

Chapitre premier : Les collectivités éducatives comme champ d'action de l'éducation populaire au Sénégal

1. Historique des collectivités éducatives
2. Genèse et justification de l'institutionnalisation des collectivités éducatives au Sénégal
3. Typologie des collectivités éducatives pratiquées au Sénégal

Chapitre II : Nécessité du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Définition des concepts de contrôle et d'évaluation
2. Les agents susceptibles de contribuer à une meilleure gestion administrative des collectivités éducatives
3. Profil et rôle des différents cadres des collectivités éducatives
4. Justification du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

DEUXIEME PARTIE

Chapitre premier : Diagnostic des outils actuels de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation :
Fiche modèle A
2. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation :
fiche modèle D₁
3. Problème de l'utilisation des outils : fiches modèle A et modèle D₁ pour le contrôle et l'évaluation des cadres diplômés des collectivités éducatives

Chapitre II: Pour une vision nouvelle de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Justification et pertinence de la conception d'outils de type nouveau de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives
2. Les différents types d'outils de contrôle et d'évaluation proposés
 - 2.1. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches d'inspection A
 - 2.2. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches de contrôle D

CONCLUSION

PREMIERE PARTIE

Chapitre premier : Les collectivités éducatives comme champ d'action de l'éducation populaire au Sénégal

1. Historique des collectivités éducatives
2. Genèse et justification de l'institutionnalisation des collectivités éducatives au Sénégal
3. Typologie des collectivités éducatives pratiquées au Sénégal

Chapitre deux : Nécessité du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Définition des concepts de contrôle et d'évaluation
2. Les agents susceptibles de contribuer à une meilleure gestion administrative des collectivités éducatives
3. Profil et rôle des différents cadres des collectivités éducatives
4. Justification du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives.

Chapitre premier

Les Collectivités éducatives comme champ d'action de l'éducation populaire au Sénégal

1. Historique des collectivités éducatives
2. Genèse et justification de l'institutionnalisation des collectivités éducatives au Sénégal
3. Typologie des collectivités éducatives pratiquées au Sénégal

Chapitre premier : Les Collectivités Educatives

comme champ d'action de

l'éducation populaire au Sénégal

1. Historique des collectivités éducatives

1.1 Origine

C'est en 1876 qu'un pasteur suisse, Bion de Zurich organisa la première colonie de vacances d'Europe, d'une durée de trois semaines pour 68 enfants pauvres et chétifs qui vivaient dans un quartier populaire.

Le pasteur les regroupa dans une ferme en campagne, dans le but de leur assurer une nourriture saine et équilibrée, et les mettre dans de bonnes conditions d'hygiène.

En France, les colonies de vacances furent créées grâce à des initiatives individuelles.

En guise d'exemple, on peut citer :

- en 1881 : « l'œuvre des trois semaines », qui est une réalisation du Pasteur Lorriaux ;
- en 1882 : « l'œuvre de la chaussée du Maine » de Madame de présence.
« les colonies scolaires » Action d'Edmond Cottinet, administrateur des caisses des écoles du 9^{ème} arrondissement de la ville Paris.
- en 1883 : « l'œuvre des enfants de la montagne » du pasteur Caupte qui par la suite s'avéra être un propagandiste très actif et eut le souci de la coordination des entreprises de vacances enfantines les plus diverses qui virent le jour en 1913.

L'évolution de cette action en France en faveur des enfants déshérités aboutit à la création de l'Union Française des Centres de Vacances (U.F.C.V).

Sous l'égide de la Ligue de l'Enseignement furent créés en 1936 les Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active (C.E.M.E.A) et l'Union Française des Œuvres de Vacances Laïques (U.F.O.V.A.L). les C.E.M.E.A se spécialisèrent dans la formation des cadres et l'U.F.O.V.A.L dans l'organisation des loisirs.

De 1876 à 1914, les colonies de vacances se donnaient pour objectifs : vacances, nourriture, santé.

Ce n'est qu'après la fin de la deuxième Guerre mondiale qu'apparut avec les enfants troublés par ce douloureux événement, la notion véritable de colonies éducatives.

1.2 Les Première Colonies Vacances au Sénégal

Au départ, nos colonies de vacances regroupaient des jeunes venus des différents cercles du Sénégal et de la Mauritanie et avaient un caractère de conditionnement physique et de découverte, avec une première application des méthodes d'éducation active en milieu scolaire. Ces jeunes qui venaient de milieu urbain et rural, étaient choisis en fonction de critères déterminés par les chefs de circonscriptions administratives, et souvent en tenant compte des résultats scolaires ou du milieu social.

En effet, l'histoire retient que c'est en 1953 que fut organisée à Mbour la première colonie de vacances au Sénégal.

Le Sénégal qui était à l'époque une colonie française, à hérité du système colonial par l'intermédiaire des organisations de jeunesse filiales des mouvements français.

Le pionnier de cette expérience fut la dynamique équipe de Ousmane Thiané SARR, ancien Commissaire de province des Eclaireurs d'Afrique Occidentale Française (A.O.F).

Certains cadres de cette équipe d'éclaireurs sortaient des écoles normales d'instituteurs ; cette équipe était surtout implantée en milieu scolaire.

Les encadreurs de cette équipe étaient en contact avec des éducateurs d'autres pays versés aux méthodes d'éducation active.

Les préoccupations des initiateurs des colonies de vacances au Sénégal étaient également de toucher des enfants d'un certain milieu et qui n'étaient pas pris en main par le mouvement scout en général.

Les critères de sélection s'orientaient aussi vers les milieux défavorisés où les enfants avaient besoin de repos ou des apports de nature diverse.

Plusieurs formules de vacances en collectivités furent proposées aux enfants : colonies, centres aérés, patronages, camps d'adolescents, formules qui ne sont pas opposables mais complémentaires.

Depuis 1953, date de la première colonie de vacances au Sénégal, les centres de vacances se sont développés malgré le drame survenu à Saint-Louis en 1964 où des colons se sont noyés lors d'une traversée du fleuve en pirogue.

Suite à cet événement, il a fallu remettre les parents en confiance. Cela s'est traduit par une recherche plus poussée de la sécurité dans tous les domaines, par la formation d'un personnel d'encadrement, et aussi de service plus nombreux et plus qualifié, par une utilisation optimale des internats scolaires dont l'environnement et les conditions d'hygiène et de sécurité répondent aux désirs des œuvres et du département de la Jeunesse et des Sports.

C'est dans cet esprit qu'a été promulgué le décret n° 72.1049 du 13 Septembre 1972 relatif aux règles générales régissant les conditions

d'installation, d'hygiène et de sécurité des centres de vacances et de loisirs qui sont des lieux d'accueil recevant un public d'enfants, d'adolescents, ou d'adultes à l'occasion des vacances et des temps de loisirs.

Etaient considérés comme tels : les villages de vacances, maisons familiales de vacances, auberges de jeunesse, camps, colonies de vacances, centres aérés.

Pendant longtemps, le terme « Centre de vacances et de Loisirs » désignait autant le site d'accueil en terme de bâtiment recevant un public d'enfants ou de jeunes et en même temps « la collectivité » à savoir le contenu même en terme d'activité, de programme et de cible.

Il a fallu attendre les journées pédagogiques de 1983 tenues à Diourbel pour voir le terme « centre de vacances et de loisirs » se muer en «collectivité éducative » mettant ainsi l'accent sur l'aspect éducatif et devenir « un regroupement d'enfants, d'adolescents ou de jeunes dans un lieu déterminé, pour la réalisation d'un programme bien défini et sous la conduite d'un encadrement qualifié ».

Avec la nouvelle avancée que connaît la politique de décentralisation au Sénégal et suite à la promulgation du décret n° 96.1139 du 27 Décembre 1996 portant transfert de compétences aux régions, aux communes et aux communautés rurales en matière de jeunesse et de sport, le concept de « collectivité éducative » a évolué en ces termes : « la collectivité éducative, regroupement d'enfants, d'adolescents ou d'adultes à l'occasion des vacances et des temps de loisirs pour mener des activités destinées à leur épanouissement moral, psychologique, social, culturel ».

C'est ainsi qu'il est à considérer depuis lors, que la collectivité éducative est constituée par la colonie de vacances, la colonie maternelle, le centre aéré, le patronage, le camp de jeunesse, le camp d'adolescents, le chantier de jeunes, la caravane, le placement familial, la randonnée.

2. Genèse et justification de l'institutionnalisation des collectivités éducatives au Sénégal

Les Etats modernes, au cours de leur évolution sociale, culturelle et économique, ont subi durant différentes époques de considérables mutations qui ont engendré des options nouvelles en ce qui concerne les aspirations, l'éducation et la formation des peuples.

Ces changements ont favorisé l'émergence de nouveaux types d'occupations en terme d'activités visant dans leur globalité, l'épanouissement de la personne sous tous ses aspects.

Le secteur de l'Education populaire qui est l'une des facettes les plus visibles du système global éducationnel mis en place par l'Etat du Sénégal depuis les indépendances en est le principal réceptacle.

D'aucuns lui donnant un aspect purement ludique, d'autres pensant qu'il est une remise en cause de l'ensemble des valeurs d'un milieu jugé dépassé, pour répondre à de nouvelles aspirations en dehors des structures conventionnelles d'éducation.

Cependant, en interrogeant l'histoire, celle-ci nous enseigne que dans ses origines, son évolution comme dans se orientations, l'éducation populaire a été profondément marquée par les mutations économiques, culturelles et sociales qui ont secoué le monde depuis le siècle dernier.

La classe ouvrière française à la faveur de la révolution de 1948, est sorite de son isolement culturel pour réclamer ses droits à l'information, à la formation et aux loisirs.

C'est dans ces conditions que naquit la nécessité de démocratiser la culture. Les cours du soir, les universités populaires firent leur apparition sous la responsabilité des partis politiques, des syndicats et de l'église.

Les ouvriers intellectuels autodidactes se multiplièrent jusqu'en 1871, date de la chute de la commune de Paris.

A partir de cette période, l'éducation populaire était particulièrement prise en charge par les humanistes chrétiens qui lui donnèrent l'abord une orientation socioprofessionnelle afin de favoriser une plus grande mobilité sociale et ensuite pour faciliter l'accès des ouvriers à la Bible.

Par la suite virent le jour les mouvements laïques de jeunes, d'adultes, qui donnèrent plus d'audience à l'éducation populaire au sein des populations. En Afrique noire, particulièrement au Sénégal, l'intrusion de la colonisation apporta de profonds bouleversements sociaux qui secouèrent toute les structures de la société traditionnelle.

Le système éducatif, singulièrement, a subi des influences et a connu des changements les plus profonds.

En effet, l'école coloniale se substitua aux anciennes formes d'éducation et de formation sans oublier l'apparition de loisirs nouveaux qui n'étaient pas forcément des vecteurs de valeurs morales.

Devant cette nouvelle situation, les rapports entre la tradition et la modernité devenaient une farouche adversité ; l'ordre nouveau voulant ainsi supplanter l'ordre ancien.

C'est dans ce nouveau contexte que les premières formes d'éducation populaire selon la conception occidentale, notamment française prirent naissance au Sénégal.

Elles furent d'abord l'œuvre des missionnaires et de quelques associations laïques. Les mouvements de jeunesse commencèrent à s'implanter, des centres ménagers furent construits.

Dès 1953, l'administration coloniale créa des centres culturels et des maisons des jeunes et de la culture.

Ces structures, conçues au départ comme des véhicules de la culture française, se transformèrent en véritables creusets de luttes politiques.

Au lendemain de l'indépendance, le Sénégal prit des réformes sérieuses et profondes.

Sur le plan législatif, de nouvelles lois furent élaborées pour réglementer le fonctionnement des associations et des mouvements de jeunesse qui seront placés sous la tutelle du Ministère de la Jeunesse et des Sports (Lois n° 61.09 du 14.01 1961 ; 68.08 du 26.03.1968 et décret n° 76.040 du 16.01.1976).

L'Education populaire devenait ainsi l'affaire de l'Etat qui lui assignera un but précis à savoir : la formation, à travers les différents axes qui lui sont définis, d'un homme responsable pour lui permettre de jouer son rôle dans une société responsable.

Ceux-là étant initialement :

- le théâtre populaire ;
- les semaines de la jeunesse et de la culture ;
- les activités de vacances avec comme composantes, les collectivités éducatives et les échanges de jeunes ;
- les actions de développement etc...

Aujourd'hui, cette panoplie de techniques de l'Education populaire est enrichie par d'autres qui traduisent des aspirations nouvelles. On peut citer :

- initiation économique ;
- initiation écologique ;
- alphabétisation fonctionnelle ;
- stratégies de mobilisation sociale ;

- aménagement et exploitation solidaire d'espaces ;
- randonnées ;
- tourisme de découverte.

Les collectivités éducatives dont il s'agit ici de faire la genèse et la justification de l'institutionnalisation au Sénégal et qui font partie comme on peut le constater de la première génération de champs d'action de l'éducation populaire demeurent plus qu'actuelles par l'intérêt que les pouvoirs publics leur accordent, mais également l'engouement qu'elles suscitent auprès des populations ; cela traduisant le rôle éminemment positif qu'elles jouent en ce qui concerne l'éducation des enfants.

En effet, il convient de rappeler que la promotion des collectivités éducatives est du ressort du Ministère de la Jeunesse.

Depuis leur introduction au Sénégal par le colonisateur sous le label « centre de vacances, et de loisirs » pendant les années 50, ponctuées pendant la période post-coloniale par leur réglementation notamment au moyen du décret n°72.1042 du 13 Septembre 1972, suivie de la mutation majeure opérée lors des journées pédagogiques de l'Education populaire tenues à Diourbel en 1983 qui leur donna une capacité d'éducation d'où l'appellation de « collectivités éducatives » ; leur orientation fondamentale n'a pas beaucoup changé.

Effectivement, les autorités investies du pouvoir de décision ont toujours considéré que les collectivités éducatives sont une exigence de notre société parce que étant le prolongement bénéfique de l'action de la famille et de l'école. Leur but étant de donner aux enfants d'âge scolaire l'occasion de passer en collectivité, des vacances utiles et agréables en les plaçant dans les meilleures conditions d'épanouissement et de développement, c'est à dire répondre aux besoins profonds de ce groupe d'âge.

Ces besoins sont à la fois d'ordre physique (besoin de vie saine, de calme et de détente) et d'ordre intellectuel et affectif (besoin d'apprendre, de créer, de s'extérioriser, d'être compris, aimés et guidés).

La réponse à ces besoins n'étant réalisable que dans une atmosphère de confiance, de sécurité, d'hygiène et d'éducation.

Aussi l'enfant trouve-t-il là un dépaysement par rapport à son cadre de vie habituel et une occasion de contact avec d'autres garçons et filles de son âge.

La liberté de choix des activités et la prise en charge progressive de l'enfant par lui-même sont des objectifs prioritaires en collectivités éducatives.

Elles constituent également un cadre vie permettant à l'enfant et à l'adolescent, de développer leur personnalité et leur originalité mais également sont sources d'épanouissement personnel par l'exercice d'activités librement choisies (sportives, culturelles ou artistiques).

Globalement, l'option des pouvoirs publics d'institutionnaliser les collectivités éducatives au Sénégal se justifie d'une part par l'importance qu'ils accordent à l'éducation et la protection des enfants et des adolescents aux moments des vacances scolaires où ils sont très vulnérables aux tentations néfastes que leur offrent les différentes facettes d'une rue pas toujours très adaptée ; d'autre part sur l'intérêt que la nation toute entière doit accorder aux enfants et aux adolescents en les mettant dans les conditions qui favorisent leur développement ; développement global et harmonieux sans lequel ils ne pourront devenir des citoyens conscients et capables de participer à la transformation de leur société et du monde dont ils sont acteurs et bénéficiaires.



3. Typologie des collectivités éducatives pratiquées au Sénégal

Elles sont celles énumérées à l'article 2 du décret n° 96.1139 du 27 Décembre 1996 portant transfert de compétences aux régions, aux communes et aux communautés rurales en matière de jeunesse et de sport.

La définition qui en est donnée est la suivante :

- la collectivité éducative, regroupement d'enfants, d'adolescents ou d'adultes à l'occasion des vacances et des temps de loisirs pour mener des activités destinées à leur épanouissement moral, psychologique, social, culturel.

Il s'agit notamment de :

- **la colonie de vacances ;**
- **la colonie maternelle ;**
- **le centre aéré ;**
- **le patronage ;**
- **le camp de jeunesse ;**
- **le camp d'adolescents ;**
- **le chantier de jeunes ;**
- **la caravane ;**
- **le placement familial ;**
- **la randonnée.**

PRESENTATION

La Colonie de Vacances

- **Lieu d'implantation** : en dehors du lieu d'habitation des enfants.
- **Régime** : internat.
- **Durée** : 21 à 30 jours.
- **Effectif** : mixte, 160 enfants au maximum.
- **Tranche d'âge** : 7 à 14 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs, Surveillant de baignade.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 7 à 10 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : Jeu, chant, danse, activité manuelle, excursion, baignade.
- **Objectifs** : détente, découverte, brassage, développement de la personnalité.
- **Coût** : 40.000 F CFA en moyenne par participant.

La Colonie maternelle

- **Lieu d'implantation** : très souvent implantée dans le lieu de résidence des participants.
- **Régime** : internat.
- **Durée** : 15 jours.
- **Effectif** : mixte, 40 enfants au maximum.
- **Tranche d'âge** : 3 à 5 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs.

- **Rapport entre moniteur et participants** : 5 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : Jeu, chant, conte, promenade, danse.
- **Objectifs** : socialisation, développement de la personnalité.
- **Coût** : 25.000 F CFA en moyenne par participant.

Le centre aéré

- **Lieu d'implantation** : très souvent implanté dans le lieu de résidence des participants.
- **Régime** : ½ pensionnat.
- **Durée** : 21 à 30 jours.
- **Effectif** : mixte, 160 enfants au maximum.
- **Tranche d'âge** : 6 à 15 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs, Surveillant de baignade.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 7 à 10 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : jeu, chant, danse, activité manuelle, excursion, baignade.
- **Objectifs** : détente, découverte, brassage, développement de la personnalité.
- **Coût** : 30.000 F CFA en moyenne par participant.

Le Patronage

- **Lieu d'implantation** : dans le lieu de résidence des participants.
- **Régime** : externat (demi-journée).
- **Durée** : 21 à 30 jours.

- **Effectif** : mixte, 170 enfants au maximum.
- **Tranche d'âge** : 6 à 14 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs, Surveillant de baignade.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 7 à 10 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : jeu, chant, danse, activité manuelle, excursion, baignade.
- **Objectifs** : détente, découverte, brassage, développement de la personnalité.
- **Coût** : 15.000 F CFA en moyenne par participant.

Le Placement familial

- **Lieu d'implantation** : en milieu urbain ou rural.
- **Régime** : internat (membres de l'encadrement et participants placés dans les familles).
- **Durée** : déterminée en fonction des exigences de l'opération (entre 21 et 30 jours en général).
- **Effectif** : mixte (60 à 100 participants environ).
- **Tranche d'âge** : 18 ans et plus (personnes mûres, responsables).
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs, personnel spécialisé.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 10 à 15 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : agriculture, reboisement, construction ou réfection d'édifice, veillée.
- **Objectifs** : détente, découverte des réalités socioéconomiques d'un milieu donné, développement des facultés d'adaptation.

- **Coût** : 10.000 F CFA en moyenne par participant.

La Randonnée

- **Lieu d'implantation** : en milieu urbain et en campagne.
- **Régime** : internat, itinérant.
- **Durée** : une à trois semaines.
- **Effectif** : mixte avec un nombre moyen de participants.
- **Tranche d'âge** : 17 ans et plus.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 10 à 15 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : camping, feu de camp, baignade, visite, découverte, spectacle.
- **Objectifs** : détente, découverte, souder le groupe, création de nouvelles relations.
- **Coût** : 30.000 F CFA en moyenne par participant.

Le Camp de Jeunesse

- **Lieu d'implantation** : en milieu urbain ou rural.
- **Régime** : internat (dans des locaux ou sous tentes).
- **Durée** : deux à trois semaines.
- **Effectif** : mixte, nombre défini par les organisations et égalant rarement 100.
- **Tranche d'âge** : 6 à 15 ans.
- **Encadrement** : Responsables compétents, personnel spécialisé.
- **Rapport entre encadreur et participants** : 10 à 15 participants pour un encadreur.

- **Activités essentielles** : formation graduelle, construction ou réfection d'édifice, reboisement, nettoyage.
- **Objectifs** : imprégnation des participants de la philosophie et des principes fondamentaux du mouvement ; développement de l'esprit communautaire.
- **Coût** : 35.000 F CFA environ par participant.

Le Camp d'adolescents

- **Lieu d'implantation** : en dehors du lieu de résidence des participants.
- **Régime** : internat (fixe ou itinérant).
- **Durée** : 21 jours à un mois.
- **Effectif** : mixte, 60 participants au maximum.
- **Tranche d'âge** : 13 à 17 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoints, Moniteurs, Surveillant de baignade, personnel spécialisé.
- **Rapport entre moniteur participants** : 10 à 15 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : les mêmes que celles d'une colonie de vacances mais plus fournies et adaptées à l'âge des adolescents.
- **Objectifs** : développement de la personnalité, brassage, détente.
- **Coût** : 35.000 F CFA en moyenne par participant.

Le Chantier de jeunes

- **Lieu d'implantation** : en milieu urbain ou rural indifféremment du lieu de résidence des participants.
- **Régime** : internat.

- **Durée** : 1 mois.
- **Effectif** : mixte, 100 à 150 participants.
- **Tranche d'âge** : 18 ans et plus.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoint, Moniteurs, Surveillant de baignade, personnel spécialisé.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 10 à 15 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : reboisement, reconstruction, opération hydro-agricole, investissement.
- **Objectifs** : développement de l'esprit communautaire, de coopération, découverte, brassage.
- **Coût** : 35.000 F CFA environ par participant.

La Caravane

- **Lieu d'implantation** : en milieu urbain ou rural.
- **Régime** : internat, itinérant.
- **Durée** : 1 mois.
- **Effectif** : mixte, 60 à 100 participants.
- **Tranche d'âge** : 13 à 17 ans.
- **Encadrement** : Directeur diplômé, Adjoint, Moniteurs, Surveillant de baignade, personnel spécialisé.
- **Rapport entre moniteur et participants** : 10 à 15 participants pour un moniteur.
- **Activités essentielles** : travaux d'intérêt collectif (investissement humain, reboisement etc...).
- **Objectifs** : développement de l'esprit communautaire, visite, découverte, brassage.
- **Coût** : 35.000 F CFA en moyenne par participant.

Chapitre II

Nécessité du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Définition des concepts de contrôle et d'évaluation.
2. Les agents susceptibles de contribuer à une meilleure gestion administrative des collectivités éducatives.
3. Profil et rôle des différents cadres des collectivités éducatives.
4. Justification du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives.

Chapitre II : Nécessité du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Définition des concepts de contrôle et d'évaluation

1.1 Définition du concept de contrôle

Cette notion renvoie le plus souvent à des opérations de vérification d'actes de droit, de documents, du fonctionnement d'un système, d'une institution.

Quelques exemples peuvent être retenus :

- contrôle financier ;
- contrôle d'identité ;
- contrôle médical ;
- contrôle fiscal.

1.2 Définition du concept d'évaluation

La notion d'évaluation, dans le langage étymologique signifie déterminer la valeur, le coût, la quantité de quelque chose.

Elle peut également traduire en terme de bilan et d'appréciation, les résultats d'ensemble, positifs ou négatifs, d'une action, d'une situation donnée.

Les exemples que l'on peut citer sont les suivants :

Pour le premier cas :

- évaluer une entreprise ;
- évaluer un terrain ;
- évaluer un jardin potager.

Pour le second cas :

- évaluer un enseignement ;
- évaluer un séminaire de formation ;
- évaluer un stagiaire.

2. Les agents susceptibles de contribuer à une meilleure gestion administrative des collectivités éducatives

Suivant les différents domaines techniques qui marquent la structuration et le fonctionnement des collectivités éducatives, des cadres de l'administration publique aux profils divers pourraient assurer, chacun selon sa spécialité, une gestion administrative objective et efficace de ces institutions.

L'Inspecteur de la Jeunesse qui est l'un d'eux, devrait pouvoir jouer, en plus des tâches spécifiques qui lui incombent, un rôle de coordonnateur en vue d'une bonne finalisation des opérations.

Ces cadres de l'Administration sont les suivants :

- l'Inspecteur régional de la Jeunesse ;
- le Médecin-chef de la région médicale ;
- le Chef du service régional de l'hygiène ;
- le Chef du service régional de l'urbanisme ;
- le Chef du service régional de l'agriculture ;
- l'Inspecteur régional du travail.

2.1 Objet de l'implication de chaque cadre dans la gestion administrative des collectivités éducatives

2.1.1 Inspecteur Régional de la Jeunesse

Tous les aspects de la vie de la collectivité éducative et le site d'accueil lui-même doivent le préoccuper si l'on considère son profil de technicien des problèmes de jeunesse et d'éducation populaire mais aussi le rôle de coordonnateur qu'il pourrait jouer en vue d'une meilleure gestion administrative des collectivités éducatives :

- instruction du dossier de déclaration d'ouverture assorti d'un avis ;

- site de séjour (locaux) ;
- encadrement pédagogique ;
- personnel technique ;
- organisation des activités ;
- hygiène ;
- santé ;
- équilibre alimentaire ;
- inspection des conditions de stage pratique des directeurs et moniteurs stagiaires.

2.1.2 Le Médecin-chef de la région médicale

En sa qualité de technicien de la santé, le Médecin-chef de la région médicale s'occupera particulièrement des aspects suivants :

- installations et états sanitaires du site d'accueil ;
- conditions et états sanitaires des personnes (enfants et adultes) ;
- hygiène alimentaire ;
- contrôle et évaluation de l'adjoint sanitaire en fonction dans la collectivité éducative.

NB : Le Médecin-chef de la région médicale produira à l'issue de son intervention, un rapport détaillé mettant en évidence les faits et constats enregistrés au niveau des secteurs examinés.

2.1.3 Le Chef du service régional de l'hygiène

Selon son profil de technicien de l'hygiène, le Chef du service régional de l'hygiène s'investira essentiellement pour assurer les tâches suivantes :

- avant le démarrage du séjour, mise en condition du site par une action systématique de nettoyage et de désinfection des locaux (dortoirs, réfectoire,

cuisine, magasins de stockage, toilettes, salles de soins et de repos, salles annexes etc...);

- pendant le séjour, visites périodiques à effectuer en vue de veiller au respect des normes d'hygiène qu'exige la réglementation en vigueur.

NB: Le Chef du service régional de l'hygiène fournira un rapport détaillé à l'issue de ses prestations. Celui-ci comportera tous les éléments qui pourraient permettre une appréciation objective.

2.1.4 Le Chef du service régional de l'urbanisme

Suivant sa compétence relative au domaine de l'habitat, le Chef du service régional de l'urbanisme offrira ses prestations surtout au moment de l'inspection du site pressenti pour l'organisation du séjour en collectivité éducative.

Il s'agira surtout pour sa part de s'assurer de la sécurité des locaux notamment en :

- vérifiant si l'état des locaux est conforme aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- procédant au besoin et de manière systématique à un contrôle technique.

NB: Le Chef du service régional de l'urbanisme, à cet effet, mettra à jour, dans les meilleurs délais, un rapport détaillé qui permettra de décider en toute objectivité si le site sera retenu ou pas.

2.1.5 Le Chef du service régional de l'agriculture

Si l'on se réfère à ses compétences qui se rapportent au domaine de l'agriculture notamment à tout ce qui touche le secteur de l'alimentation, le Chef du service régional de l'agriculture, pourrait en ce qui le concerne, apporter son concours de la manière suivante :

- assurer avec une certaine régularité un contrôle sanitaire et qualitatif des denrées alimentaires ;
- s'enquérir en permanence de l'état des locaux et des conditions de stockage et de conservation des denrées ;
- veiller de manière soutenue aux conditions d'hygiène des préparations culinaires ;
- vérifier si les moyens matériels et les équipements de cuisine sont conformes aux exigences de l'opération.

NB : Certains aspects du contrôle peuvent nécessiter l'expertise du Chef du service régional de l'élevage.

Un rapport détaillé sera produit à l'issue des opérations de vérification par le Chef du service régional de l'agriculture.

2.1.6 L'Inspecteur régional du travail

Spécialiste de la législation relative au travail, l'Inspecteur régional du travail sera mis à contribution pour :

- s'assurer dès l'entame du séjour en collectivité éducative, conformément à la réglementation en vigueur, des conditions d'embauche, d'emploi et de travail du personnel aussi bien technique que pédagogique ;
- veiller au respect scrupuleux des engagements pris par les différentes parties contractantes ;
- jouer un rôle de conseiller en cas de malentendus ou d'incompréhensions entre les différentes parties liées par un contrat.

NB : A l'issue de l'opération, l'Inspecteur régional du travail produira un rapport détaillé relatant l'ensemble des faits et constats.

3. Profil et rôle des différents cadres des collectivités éducatives

L'exigence de protection et d'occupation saine des enfants et des adolescents pendant la période des vacances scolaires et des temps de loisirs en les plaçant dans des institutions telles que les collectivités éducatives, nécessite qu'ils y soient pris en charge par un personnel qualifié.

Ce principe que l'on peut considérer comme juste et objectif est précisé à l'article premier du décret n° 72.1049 du 13 septembre 1972 relatif aux règles générales régissant les conditions d'installation, d'hygiène et de sécurité des centres de vacances et de loisirs.

En effet, pour mener à bien la mission qui leur est confiée, les collectivités éducatives dans leur structuration et leur fonctionnement exige la présence d'équipes d'encadrement comprenant :

- un directeur ;
- un adjoint chargé de la pédagogie ;
- un adjoint à l'économat ;
- un adjoint sanitaire ;
- des moniteurs diplômés ;
- des moniteurs stagiaires ;
- un surveillant de baignade.

3.1 Le Directeur

3.1.1 Profil

Il est titulaire du diplôme d'Etat de directeur de collectivités éducatives ou tout autre diplôme admis en équivalence.

Son autorisation d'exercer dans les collectivités éducatives doit être en cours de validité.

3.1.2 Rôle

Le directeur est le seul responsable moral, administratif, pédagogique, financier et sanitaire de la collectivité éducative ; ce qui traduit la confiance placée en lui par l'œuvre organisatrice.

A ce titre et pendant le séjour, il est chargé d'exercer son autorité sur l'ensemble des membres de la collectivité éducative.

Cette responsabilité si importante est affirmée de la manière suivante :

- veiller à la connaissance et au respect scrupuleux des principes moraux qui guident la vie en collectivité éducative ;
- amener chaque membre de l'équipe d'encadrement à mieux comprendre le rôle qui lui est confié et le motiver à bien travailler ;
- instaurer un climat de confiance, de tolérance et d'entraide voire un esprit d'équipe au sein du collectif d'encadrement ;
- entretenir des relations correctes avec les pouvoirs publics ;
- jouer un rôle de formateur vis à vis de ses adjoints tout en leur apportant l'assistance dont ces derniers ont besoin ;
- veiller à la bonne réalisation du programme d'activités du séjour tout en mettant un accent particulier sur le respect des méthodes pédagogiques ;
- assurer une gestion saine des moyens financiers mis à sa disposition tout en veillant à la tenue correcte des documents comptables sans négliger les pièces justificatives ;
- se soucier en permanence de la salubrité des lieux mais aussi de la sécurité à tous les instants du séjour ;
- faire en sorte que le secteur sanitaire soit suffisamment fonctionnel pour que tout besoin qui se manifeste puisse être satisfait avec toute la diligence requise ;
- faire preuve de disponibilité en facilitant le travail aux missions de contrôle et d'évaluation susceptibles de se manifester à tout instant pendant le séjour.

3.2 Le Directeur adjoint chargé de la pédagogie

3.2.1 Profil

Il est titulaire du diplôme d'Etat de directeur de collectivités éducatives ou tout autre diplôme admis en équivalence. Dans ce cas, son autorisation d'exercer dans les collectivités éducatives doit être en cours de validité.

Il peut aussi être un directeur stagiaire auquel cas, il est détenteur d'un certificat de stage théorique dont l'appréciation mentionnée lui donne le droit de poursuivre sa formation en effectuant un stage pratique.

3.2.2 Rôle

Il peut valablement assurer la suppléance du directeur pour l'ensemble de la vie en collectivité éducative quand ce dernier est empêché.

De manière spécifique, il bénéficie d'un authentique champ d'intervention en ce qui concerne la vie quotidienne, l'équipe d'animation composée essentiellement de moniteurs mais aussi l'organisation des activités.

En substance, on peut citer entre autres tâches qui lui incombent :

- veiller à une bonne application des principes pédagogiques et du système d'équipe mis en place pour le séjour ;
- veiller à une bonne planification des activités et à sa réalisation correcte ;
- Impulser une bonne dynamique au sein de l'équipe d'animateurs ;
- conseiller, assister les animateurs dans l'accomplissement de leur mission ;
- soutenir la formation pratique des moniteurs stagiaires ;
- tenir périodiquement des séances d'évaluation en vue de corriger et de réorienter ;

- travailler de manière solidaire avec les autres membres du personnel de direction.

3.3 L'Adjoint à l'économat

3.3.1 Profil

Il est titulaire du diplôme d'Etat de directeur de collectivités éducatives ou tout autre diplôme admis en équivalence. Aussi, il peut être détenteur d'une attestation prouvant qu'il a suivi une formation d'économe de collectivités éducatives.

Dans les deux cas, l'autorisation d'exercer dans les collectivités éducatives doit être en cours de validité.

Il peut également être un directeur stagiaire auquel cas, il est détenteur d'un certificat de stage théorique dont l'appréciation mentionnée lui donne le droit de poursuivre sa formation en effectuant un stage pratique.

3.3.2 Rôle

Lorsque le directeur n'assume pas lui-même la responsabilité de l'économat, il délègue ce pouvoir à un adjoint à l'économat, encore appelé économe ou intendant. Ce dernier est chargé d'exécuter les tâches que l'on peut résumer ainsi :

- effectuer les approvisionnements prévus ;
- contrôler les livraisons (quantité, qualité, sécurité du lieu de stockage) ;
- établissement des menus ;
- assurer la direction du personnel technique (cuisiniers, serveurs, plongeurs, lingères, chauffeurs, manœuvres) ;

- s'occuper de l'hygiène, de la propreté et de la sécurité des installations ;
- assurer la maintenance des installations ;
- offrir une alimentation saine, riche et équilibrée ;
- contrôler l'alimentation (présence au réfectoire au moment des repas) ;
- participer à l'action éducative auprès des enfants ;
- assurer l'entretien des véhicules de liaison ;
- s'occuper de la gestion du matériel ;
- assurer une bonne gestion des moyens financiers mis à sa disposition ;
- tenir à jour tous les documents comptables qu'il détient (cahier des comptes, cahier des menus diététiques, fiches de stocks, inventaire du mobilier) ;
- dresser l'état des lieux à l'ouverture et à la fin du séjour.

3.4 L'Adjoint sanitaire

3.4.1 Profil

Parmi les différents profils requis par l'autorité compétente pour exercer la fonction d'adjoint sanitaire dans les collectivités éducatives, il y a :

- le médecin ;
- l'infirmier d'Etat ;
- l'agent sanitaire ;
- l'étudiant en 3^{ème} année de médecine.

Dans tous les cas, l'intéressé est dans l'obligation de remettre une copie de ses références au directeur qui l'admet dans son équipe d'encadrement.

3.4.2 Rôle

Les différentes tâches qu'un adjoint sanitaire a à accomplir à l'occasion d'un séjour un collectivité éducative peuvent être résumées de la manière suivante :

- faire la pesée à l'arrivée et à la fin du séjour. L'opération doit concerner l'ensemble des membres de la collectivité ;
- exploiter les fiches de liaison des participants et assister ceux qui doivent faire l'objet d'un suivi médical ;
- assurer les consultations et les soins sur la base d'une bonne organisation de l'infirmierie ;
- créer les conditions qui lui permettent d'isoler les malades dont l'état le nécessite ;
- faire preuve d'une grande disponibilité pour porter assistance à tout instant ;
- veiller à un approvisionnement visant une disponibilité constante de médicaments de base pour assurer les soins de première nécessité ;
- s'impliquer résolument dans l'action éducative en initiant des actions de sensibilisation axées sur l'hygiène, la propreté et autres thèmes qui pourraient influencer positivement sur le savoir-être des participants ;
- tenir à jour le cahier d'infirmierie et le faire viser journallement par le directeur ;
- matérialiser la situation sanitaire générale de la collectivité éducative en mettant en place une courbe de santé ;
- solliciter au besoin et en toutes circonstances qui l'exigent, l'appui et l'assistance du Chef de la circonscription médicale.

3.5 *Le Moniteur*

3.5.1 Profil

Il est soit titulaire du diplôme d'Etat de moniteur de collectivités éducatives ou en situation de stage pratique.

Dans le premier cas, son autorisation d'exercer dans les collectivités éducatives doit être en cours de validité.

Dans le second cas, il est détenteur d'un certificat de stage théorique dont l'appréciation mentionnée lui donne le droit de suivre une formation pratique.

3.5.2 Rôle

Le moniteur, qu'il soit titulaire du diplôme d'Etat ou stagiaire est appelé en général à assumer la même fonction.

Il y a lieu de souligner que le moniteur accompagne l'enfant dans la plupart des activités de la collectivité éducative.

Il est son compagnon de vie et celui qui, dans la collectivité éducative, remplace plus précisément les parents.

Moralement, matériellement, juridiquement, il est la présence adulte auprès de l'enfant.

De manière plus précise, le moniteur a pour rôle essentiel, à travers ses rapports avec l'enfant, de contribuer au développement de sa personnalité et de son originalité en :

- lui permettant de participer à sa propre éducation ; ce que la dépendance vis à vis de la famille ne favorise pas toujours ;
- lui donnant la conscience de sa propre personnalité par des moyens de participation à la prise de décision de tout ce qui concerne la vie du groupe.

3.6 *Le Surveillant de baignade*

3.6.1 Profil

Le bénéfice de l'autorisation d'exercer les fonctions de surveillant de baignade dans les collectivités éducatives est assujéti à l'obtention de l'un des titres ci-après :

- Certificat d’Aptitude aux Fonctions de Professeur d’Education Physique et Sportive (C.A.P.E.P.S). Option Natation ;
- Certificat d’Aptitude à la Maîtrise d’Education Physique et Sportive (C.A.M.E.P.S). Option Natation ;
- Brevet de Surveillant de Baignade délivré par le Ministère des Sports et des Loisirs ;
- Diplôme de Secourisme aquatique délivré par le Groupement National des Sapeurs Pompiers du Sénégal ;
- Diplôme de Maître-Nageur-Sauveteur (Diplôme français) ;
- Brevet National de Sécurité et de Sauvetage aquatique (Brevet français).

3.6.2 Rôle

En général, c’est la prévision d’activités de baignade ou un séjour en bordure de mer qui justifie la présence d’un surveillant de baignade dans les collectivités éducatives.

Sa haute qualification dans ce domaine lui confère un rôle de premier plan dans la préparation et la réalisation de cette activité très prisée chez les enfants et les adolescents mais aussi les adultes.

Cependant, il faut souligner que la baignade présente des dangers réels pour ses adeptes, c’est la raison pour laquelle son organisation en collectivités éducatives est soumise à une réglementation dont l’observation minimise les risques de noyade.

C’est sous ce rapport qu’il convient de mieux présenter le rôle du surveillant de baignade comme suit :

- envisager la baignade en un emplacement présentant des garanties suffisantes de sécurité parce que c'est tout simplement une installation publique ou privée autorisée ;
- s'annoncer au service de sécurité de la plage ou de la baignade s'il en existe un ;
- tenir une réunion préparatoire de la baignade avec l'équipe complète d'animation afin de bien sensibiliser et de mettre en place un schéma organisationnel qui puisse permettre la tenue correcte de l'activité ;
- veiller au respect des instructions des services de sécurité ;
- baliser la zone de protection en la matérialisant par un périmètre de sécurité ;
- limiter le nombre de participants à une série de baignade à 40 ;
- observer le ratio dans l'eau : 1 moniteur pour 8 baigneurs.

4. Justification du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives

Aborder la question de la justification du contrôle et de l'évaluation des cadres des collectivités éducatives, consiste tout d'abord à rappeler de manière explicite que :

- les structures d'éducation que sont les collectivités éducatives sont instituées par l'Etat ;
- l'organisation de séjours en collectivité éducative est subordonnée à une autorisation préalable de l'Etat.

D'autre part, préciser que la présence des différents encadreurs de collectivités éducatives dans ces institutions est assujettie à des exigences de :

- qualification ;
- régularité ;
- compétence ;
- moralité.

C'est pour ainsi dire que le domaine des collectivités éducatives est globalement bien normé, c'est à dire organisé par des textes de règlement pris à l'initiative des autorités compétentes.

Sous ce rapport et pour mieux justifier la nécessité du contrôle et de l'évaluation des cadres qui évoluent dans les collectivités éducatives, il faut partir des buts visés par ces institutions et le rôle dévolu à l'Etat dans l'éducation et la protection des mineurs placés pour une certaine durée, en dehors du cadre familial.

Les buts des collectivités éducatives ont subi une évolution suivant les époques, les circonstances et les réalités propres à chaque pays, mais l'on peut considérer que toutes les expériences des organisateurs gravitent autour de :

- l'éducation ;
- la protection ;
- l'épanouissement de l'enfant.

Ces trois axes qui sont des conditions fondamentales du développement harmonieux de l'enfant ne peuvent se passer d'un encadrement qualifié, régulier, compétent et aux qualités morales avérées.

Le rôle de l'Etat est, dans ce domaine, de garantir la sécurité de l'enfant et favoriser son développement dans tous les secteurs considérés.

Cette mission lui fait obligation de veiller sur les aptitudes et qualités des personnes (personnel d'encadrement) chargées d'encadrer les enfants ainsi que sur les conditions exigées aux installations qui les accueillent.

Ce rôle de contrôle et d'évaluation de l'Etat s'exerce sur toute personne physique ou morale qui, à l'occasion des vacances et des temps de loisirs, héberge collectivement hors de leur domicile familial, des mineurs de 3 à 17 ans. Ce contrôle concerne les conditions matérielle, sanitaire, morale et éducative du séjour.

Partant donc de l'idée que les collectivités éducatives sont des institutions qui, sous la direction d'un personnel qualifié, accueillent des enfants sains pour un séjour en internat ou dans des établissements réunissant les conditions réglementaires de sécurité, d'hygiène et d'éducation, on peut aisément mesurer l'importance que requiert le contrôle et l'évaluation pour le mieux-être de l'enfant et de son devenir.

La qualification implique pour l'encadreur, l'obtention d'un diplôme qui correspond à la fonction occupée au sein de l'équipe d'encadrement.

La régularité de la situation de l'encadreur induit la qualification, mais aussi la possession d'une autorisation d'exercer dans les collectivités éducatives en cours de validité.

La compétence de l'encadreur se manifeste par la preuve de sa capacité à assumer la fonction qui lui est dévolue.

Il s'agit surtout, à ce niveau, de résultats voire des performances à réaliser aux plans technique et pédagogique.

La moralité doit se manifester dans toutes les situations vécues en collectivités éducatives.

L'encadreur en est forcément un vecteur potentiel vis à vis des enfants dont il a la charge de l'éducation.

DEUXIEME PARTIE

Chapitre premier : Diagnostic des outils actuels de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation :
Fiche modèle A
2. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation :
Fiche modèle D₁
3. Problème de l'utilisation des outils : fiches modèle A et modèle D₁ pour le contrôle et l'évaluation des cadres diplômés des collectivités éducatives

Chapitre II : Pour une vision nouvelle de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Justification et pertinence de la conception d'outils de type nouveau de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives
2. Les différents types d'outils de contrôle et d'évaluation proposés
 - 2.1. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches d'inspection A
 - 2.2. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches de contrôle D

Chapitre premier

Diagnostic des outils actuels de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation : Fiche modèle A
2. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation : Fiche modèle D₁
3. Problème de l'utilisation des outils : fiches modèle A et modèle D₁ pour le contrôle et l'évaluation des cadres diplômés des collectivités éducatives

Chapitre premier : Diagnostic des outils actuels de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation : fiche modèle A

La fiche modèle A a été conçue il y a une dizaine d'années à l'usage des Inspecteurs régionaux de la Jeunesse et des Sports pour le contrôle et l'évaluation des moniteurs et directeurs mis en position de stage pratique dans des collectivités éducatives déclarées et autorisées.

L'expérience a montré que quelques caractéristiques de l'outil ne permettent pas sa compréhension et son utilisation facile et cela peut s'expliquer au niveau des parties dont la première est réservée au candidat, la seconde à l'Inspecteur.

1.2 Difficultés constatées au niveau de la partie réservée au candidat

- Le lieu de dépôt du dossier d'inscription en ce qui concerne le moniteur stagiaire est bien le Service Régional de la Jeunesse et des Sports ; ce qui n'est pas le cas du directeur stagiaire dont le dossier d'inscription est déposé directement au niveau central.
- mauvaise compréhension de « STAGE DE FORMATION THEORIQUE SUIVI » parce que manquant peut être de précision. Le candidat donne souvent comme réponse le lieu où le stage a été organisé au lieu de décliner la nature du stage suivi en mettant soit Moniteur de collectivités éducatives ou Directeur de collectivités éducatives.
- mauvaise compréhension de la partie réservée à la pratique et qui commence par « AU ». le candidat ne sait pas en général ce qu'il faut mettre à ce niveau. Toutes sortes de mentions y figurent très souvent alors que c'est le lieu où se déroule le séjour et la période qu'il faut y mentionner. C'est sans doute un problème de formulation qui se pose aussi à ce niveau.

1.3 Difficultés constatées au niveau de la partie réservée à l'Inspecteur

En ce qui concerne la partie réservée à l'Inspecteur, relative à l'évaluation et à l'appréciation du candidat moniteur ou directeur, l'expérience pratique permet de faire les observations suivantes :

- si l'on examine la fonction de moniteur, elle induit bel et bien des aptitudes d'ordre pédagogique et technique dans la mesure où le moniteur est avant tout un animateur dont l'action est centrée sur des enfants auxquels il doit apporter un supplément d'éducation qui tend vers une finalité d'épanouissement global et harmonieux.

Egalement il y a lieu de reconnaître que les critères d'évaluation « PRESENTATION ET COMPORTEMENT » et « RELATION AVEC L'ENCADREMENT » semblent parfaitement opérationnelles en ce qui concerne la fonction de moniteur.

- deuxièmement, le stage pratique de directeur de collectivités éducatives ne peut s'accomplir qu'en assumant la fonction d'adjoint-pédagogique ou d'adjoint à l'économat.

Si l'on examine tout d'abord le cas de l'adjoint pédagogique, il est indéniable qu'il s'occupe de pédagogie aussi pour bien gérer certaines situations ayant trait à sa fonction, il doit faire preuve d'une habileté technique avérée. Mais il semble également qu'il doit posséder des qualités de meneur d'hommes, de leader si l'on considère le type de rapport qui doit exister entre lui et les moniteurs. Une affirmation timorée à ce niveau pourrait certainement compromettre l'accomplissement correct de son rôle.

Cependant, il est évident que du point de vue de la « PRESENTATION ET DU COMPORTEMENT » et de sa « RELATION AVEC L'ENCADREMENT », il doit légitimement, compte tenu de son rang, faire

partie de ceux-là qui, dans la collectivité éducative, doivent montrer le bon exemple.

En ce qui concerne la fonction d'adjoint à l'économat, elle a essentiellement trait à la gestion des ressources humaines et des moyens financiers et matériels ; ce qui, à n'en pas douter, exige pour son accomplissement correct, la connaissance et la maîtrise de méthode et de technique particulières.

En revanche, cette fonction ne fait pas apparaître de manière explicite, les aspects liés à la pédagogie.

Cependant, il faut reconnaître que l'économiste, qui fait partie du personnel de direction, ce qui lui confère un statut particulier, se doit d'avoir un critère « PRESENTATION ET COMPORTEMENT » correct et un critère « RELATION AVEC L'ENCADREMENT » très bon.

DIPLOME DEDE COLLECTIVITES EDUCATIVES

A REMPLIR PAR LE CANDIDAT

CONTROLE DU STAGE EN COLLECTIVITES EDUCATIVES

Dossier d'inscription déposé au SERVICE Inspection faite par l'inspecteur de la
Régional Jeunesse et des Sports Jeunesse et des Sports de
de la région de

NOM ET PRENOM DU CANDIDAT

ADRESSE

PROFESSION

STAGE DE FORMATION THEORIQUE SUIVI

ORGANISME RESPONSABLE

LIEU ET DATE : AREGION

(dates ou stages en C.E)

AU

EN QUALITE DEAU SERVICE DE

(nom et adresse de l'Association organisatrice de la Collectivité Educative)

SIGNATURE DU CANDIDAT DATE.....

A REMPLIR PAR L'INSPECTEUR

- Valeur pédagogique (coef 4)
- Aptitudes techniques (coef 4)
- Présentation et comportement (coef 1)
- Relation avec l'encadrement (coef 1)

Observation générales

Candidat (apte – inapte) à recevoir le diplôme de
(de collectivités éducatives)

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse et des Sports

2. Diagnostic de l'outil de contrôle et d'évaluation : fiche modèle D₁

La fiche modèle D1 a été aussi conçue il y a une dizaine d'années à l'usage du Directeur de collectivités éducatives pour le contrôle et l'évaluation de moniteurs et de directeurs aspirants mis en position de stage pratique à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

Les observations que l'on peut formuler en se fondant sur l'expérience sont les suivantes :

- en ce qui concerne la partie réservée au candidat, les indications qui correspondent aux différentes lignes sont suffisamment claires pour que le candidat, qu'il soit moniteur ou directeur, n'éprouve aucune difficulté pour leur compréhension et la mention des renseignements souhaités.

- s'agissant de la partie réservée au Directeur de collectivités éducatives, beaucoup d'entre eux, ce qui est fort discutable, soutiennent que le critère « COMPORTEMENT » peut être compris dans le critère « RELATIONS AVEC L'ENCADREMENT DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE ».

En effet, l'appréciation du « COMPORTEMENT » du moniteur ou du directeur stagiaire ne peut pas seulement se faire sous l'angle des relations que l'un ou l'autre entretient avec les adultes mais aussi celles qui prennent en compte les enfants qui sont les principaux intéressés sont tout aussi importantes sinon plus.

Les critères « VALEUR PEDAGOGIQUE » et « APTITUDE TECHNIQUE » comme déjà soulignés correspondent bel et bien à la fonction de moniteur.

- les remarques déjà faites concernant le directeur stagiaire qui assume la fonction d'adjoint pédagogique restent valables en ce qui concerne la fiche D₁.

En effet, en plus des aptitudes techniques et pédagogiques dont il doit faire preuve, compte tenu du rôle déterminant qu'il joue, il doit aussi faire montre d'un sens du leadership assez probant.

Aussi les critères « PRESENTATION ET TENUE DU CANDIDAT », « COMPORTEMENT », « RELATION AVEC L'ENCADREMENT DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE » semblent être bien valables pour son cas.

En ce qui concerne le directeur stagiaire qui assume le rôle d'adjoint à l'économat, les observations déjà faites à son sujet restent valables. Il a essentiellement des tâches de gestion à assurer, d'autant que le domaine pédagogique lui est presque étranger.

Cependant, du point de vue du rayonnement qu'il doit avoir en tant que responsable de premier plan, les critères « PRESENTATION ET TENUE DU CANDIDAT », « COMPORTEMENT » et « RELATION AVEC L'ENCADREMENT DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE » lui sont parfaitement applicables.

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

DIRECTION DE LA JEUNESSE ET DES ACTIVITÉS
SOCIO-ÉDUCATIVES

FICHE MODÈLE D1

CONTROLE DU STAGE PRATIQUE EN COLLECTIVITÉS ÉDUCATIVES

en vue du diplôme de :de collectivités éducatives.

CERTIFICAT DU DIRECTEUR DE LA COLLECTIVITÉ ÉDUCATIVE.

Prénoms et Nom du candidat :

Date et lieu de naissance :

Adresse (où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites) :

Employé par l'œuvre

Pour sa collectivité éducative

Implantée à Région de

En qualité de du au 199.....

Signature du candidat

ELEMENTS D'APPRECIATION	NOTE
Présentation et tenue du candidat	/20
Comportement	/20
Valeur pédagogique	/20
Aptitude technique	/20
Relation avec l'encadrement de la C. éducative	/20

OBSERVATION GÉNÉRALE

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

Stage pratique : VALABLE / NON VALABLE

NOTE DÉFINITIVE :

Fait à, le 199.....

LE DIRECTEUR DE LA COLLECTIVITÉ ÉDUCATIVE

Visa de l'Inspecteur Régional
de la Jeunesse et des Sports

3. Problème de l'utilisation des outils : fiches modèle A et modèle D₁ pour le contrôle et l'évaluation des cadres diplômés des collectivités éducatives

Il y a lieu tout d'abord de rappeler que les outils que sont les fiches modèle A conçues à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse et modèle D₁ à celui du Directeur sont exclusivement réservées au contrôle et à l'évaluation de moniteurs et de directeurs mis en position de stage pratique à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

En dehors des observations positives ou négatives faites lorsqu'il a fallu procéder à leur diagnostic, il semble également très impérieux de soulever la question de leur utilisation qui a cours depuis bien longtemps, ceci vis à vis des autres encadreurs de collectivités éducatives dont le seul point commun est qu'ils ont chacun un diplôme ou une attestation qui leur permet d'exercer en toute légitimité, la fonction pour laquelle il ont été recrutés ; pour le reste, notamment les profils et les attributions, ils présentent assurément des différences non négligeables.

Cette situation, sans aucun doute, pose un certain nombre de problèmes d'ordre pratique donc d'adaptabilité qu'il faut nécessairement exposer de manière objective avant d'envisager des esquisses de solution.

Tout d'abord, il faut mettre en évidence que ces outils, dans leur configuration matérielle, présentent une première partie où les termes ou groupe de mots : « CANDIDAT », « CONTROLE DE STAGE », « DOSSIER D'INSCRIPTION », « STAGE DE FORMATION THEORIQUE SUIVI », « ADRESSE OU SERA ENVOYEE LA CONVOCATION AUX EPREUVES ECRITES », « SIGNATURE DU CANDIDAT » édifient suffisamment sur le statut du type d'encadreur concerné.

Une deuxième partie réservée, selon l'outil, à l'Inspecteur ou au Directeur de collectivités éducatives où il s'agit essentiellement d'évaluer et d'apprécier les qualités du candidat ; mais aussi de se prononcer sur son aptitude ou non à revoir le diplôme recherché.

Cette première série de remarques montre effectivement qu'en aucune façon, ces outils ne peuvent permettre de gérer administrativement, avec toute l'objectivité et l'efficacité nécessaires, les encadreurs titulaires d'un diplôme quelconque et exerçant dans les collectivités éducatives.

L'autre argument non moins important que l'on peut avancer pour mettre en exergue l'incompatibilité de l'usage de ces outils à l'ensemble des encadreurs diplômés, c'est que ceux-là ont non seulement des profils différents parce qu'ils sont : moniteur, directeur, adjoint pédagogique, adjoint à l'économat, adjoint sanitaire, surveillant de baignade et autres ; mais ils ont surtout des attributions à bien des égards différentes.

La solution à ce problème semble résider dans la conception d'outils de contrôle de type nouveau, prenant en compte tous les profils de cadres évoluant dans les collectivités éducatives avec des critères d'évaluation clairement et objectivement définis, parce que bien indexés sur les attributions dévolues.

Chapitre II

Pour une vision nouvelle de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Justification et pertinence de la conception d'outils de type nouveau de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives
2. Les différents types d'outils de contrôle et d'évaluation proposés
 - 2.1. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches d'inspection A
 - 2.2. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches de contrôle D

Chapitre II : Pour une vision nouvelle de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

1. Justification et pertinence de la conception d'outils de type nouveau de contrôle et d'évaluation des cadres des collectivités éducatives

A la suite de l'étude et du diagnostic dénués de toute forme de complaisance dont ont fait l'objet les outils actuels de contrôle et d'évaluation des encadreurs mis en position de stage pratique dans les collectivités éducatives, en l'occurrence les fiches modèle A et modèle D₁, l'enseignement majeur qu'il convient d'en tirer est qu'ils ne permettent pas sous leur aspect actuel, de satisfaire au mieux, l'objet pour lequel ils ont été créés ; sans oublier les problèmes que pose leur utilisation à l'égard des cadres titulaires d'un diplôme et aux profils divers.

Sous ce rapport et conséquemment à tout cela, il semble aujourd'hui nécessaire, pour davantage optimiser l'action de contrôle et d'évaluation qu'exige la présence de ces éducateurs dans les collectivités éducatives, de mettre au point de nouveaux instruments dont les caractéristiques seront essentiellement fondées sur les profils et attributions des uns et des autres.

Comme le montre sans ambiguïté la réalité, le fonctionnement normal d'une collectivité éducative exige la présence d'un personnel qualifié dont chacun des membres est appelé, selon la formation reçue, à assumer une fonction bien précise.

La nécessité de s'enquérir et de mesurer le rendement de chacun d'entre eux exige l'usage de procédés et surtout d'outils efficaces parce que bien adaptés.

En effet, les instruments de contrôle et d'évaluation de type nouveau dont il s'agit de procéder à la conception doivent comporter, pour chaque fonction prévue et à assumer dans la collectivité éducative :

- une première partie réservée à l'encadreur où seront mentionnées toutes les indications ou informations qui donneraient un idée précise quant à son statut et son profil qui doivent forcément être compris parmi ceux ciblés par la réglementation pour l'accomplissement de la fonction attribuée ;
- une seconde partie réservée à l'Inspecteur ou au Directeur qui comportera essentiellement les critères sur la base desquels il fondera son évaluation ; ceux-là étant étroitement liés aux aspects saillants des attributions propres à la fonction dévolue à l'encadreur.

Cette approche nouvelle devra sensiblement permettre de se départir des tâtonnements et des errements connus jusque-là dans ce secteur, tout en éclairant davantage l'action de gestion administrative des cadres des collectivités éducatives qui consiste pour l'essentiel à les contrôler, mais surtout à les évaluer en vue de les amener à des prestations sans cesse plus élevées du point de vue de la qualité.

2. Les différents types d'outils de contrôle et d'évaluation proposés

2.1. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches d'inspection A

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
DIRECTEUR

Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....

(A remplir par l'encadreur)

Encadreur titulaire du diplôme de Directeur de collectivités éducatives

Nom et prénoms

Adresse

Profession

Organisme formateur

Date d'obtention du diplôme

Lieu, période et organisme responsable du dernier stage de recyclage suivi.....

.....

Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du

auà.....

(Site d'accueil et région)

Au service de

(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature du Directeur

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|--|----|-----|
| - Sens de l'autorité et des responsabilités | /5 | |
| - Valeur en gestion | /5 | /20 |
| - Aptitude à coordonner | /5 | |
| - Rayonnement moral | /5 | |

Observations générales

.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A **DIRECTEUR**

Cet outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur titulaire du diplôme de DIRECTEUR de collectivités éducatives et qui assume cette fonction à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

- **Partie réservée à l'encadreur**

Pour l'essentiel, elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation du DIRECTEUR, notamment :

- La situation professionnelle ;
- Le profil ;
- L'ancienneté ;
- La régularité de l'engagement dans l'opération.

- **Partie réservée à l'Inspecteur**

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer les capacités du DIRECTEUR suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation **du DIRECTEUR de collectivités éducatives.**

☞ Sens de l'autorité et des responsabilités

La position de DIRECTEUR de collectivités éducatives nécessite le sens de l'autorité qui induit une capacité de se faire obéir par ses subordonnés en faisant appel à la raison.

Le DIRECTEUR de collectivités éducatives doit avoir conscience de l'étendue de ses responsabilités et en jouir pleinement. Il doit pouvoir répondre de cela à tout instant. Il doit être au fait de toutes les situations qui sont liées au fonctionnement de la collectivité éducative qu'il dirige et doit se montrer capable pour chacune d'elles d'adopter l'attitude responsable qu'il faut.

☞ Valeur en gestion

Le DIRECTEUR de collectivités éducatives doit pouvoir faire la preuve de ses capacités à administrer, à gérer les ressources humaines dont il dispose et vis à vis desquelles il exerce son autorité.

Il doit également faire montre d'une parfaite maîtrise des méthodes et techniques de gestion financière et matérielle.

☞ Aptitude à coordonner

Le DIRECTEUR de collectivités éducatives doit accorder une confiance totale à ses adjoints en leur laissant toute la latitude d'exercer les fonctions qui sont les leurs. Cependant, il est tenu à des intervalles réguliers de tenir avec eux des séances de travail en vue de les évaluer mais aussi de leur apporter l'assistance dont ils ont besoin.

☞ Rayonnement moral

La collectivité éducative, il faut le préciser, est avant tout autre chose un lieu de formation civique mais surtout morale des enfants et des adolescents. Sous ce rapport, le DIRECTEUR a un rôle de première importance à jouer : sur

le plan comportemental, il doit faire preuve d'un respect rigoureux des principes moraux amenant ainsi les autres membres de la collectivité éducative à le suivre dans cette bonne attitude.

Il doit pouvoir, de manière périodique, s'adresser à l'ensemble des participants (personnel technique, encadreurs et enfants) en vue de mettre l'accent sur la vie morale du séjour.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
ADJOINT-PEDAGOGIQUE

Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....

En stage pratique ou titulaire du diplôme de Directeur de
collectivités éducatives

(A remplir par l'encadreur)

Nom et prénoms

Adresse

Profession

Organisme formateur

Lieu et date de la formation théorique ou d'obtention du diplôme de Directeur
de collectivités éducatives

Lieu, période et organisme responsable du dernier stage de recyclage suivi
.....

Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du
au à

(Site d'accueil et région)

Au service de

(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature de l'Adjoint-pédagogique

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|--------------------------------|----|-----|
| - Valeur pédagogique | /5 | |
| - Aptitude à planifier | /5 | /20 |
| - Sens de leadership | /5 | |
| - Présentation et comportement | /5 | |

Observations générales

.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A

ADJOINT-PEDAGOGIQUE

Cet outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur en position de stage pratique ou titulaire du diplôme de directeur de collectivités éducatives qui assume la fonction d'ADJOINT – PEDAGOGIQUE à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

• Partie réservée à l'encadreur

Pour l'essentiel, elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation de l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE, notamment :

- La situation professionnelle ;
- Le profil (stagiaire ou titulaire) ;
- L'ancienneté ;
- La régularité de l'engagement dans l'opération.

• Partie réservée à l'Inspecteur

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer les capacités de l'ADJOINT – PEDAGOGIQUE suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation de l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE

☞ Valeur pédagogique

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit avoir une parfaite connaissance des méthodes pédagogiques de l'Education Populaire et veiller à ce qu'elles soutiennent la réalisation de l'ensemble des activités programmées pendant le séjour. Il doit en être le principal vecteur auprès des moniteurs qui sont en contact permanent avec les enfants et qui jouent un rôle essentiel en ce qui concerne la réalisation des activités.

☞ Aptitude à planifier

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit pouvoir opérer un choix judicieux d'activités qui cadrent parfaitement avec l'option éducative de l'œuvre organisatrice.

Il doit faire la preuve d'une bonne capacité à planifier les activités prévues pendant le séjour en élaborant un programme cohérent rendant perceptible une bonne courbe du séjour.

☞ Sens du leadership

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit être en mesure d'influencer le comportement des moniteurs dont il est le supérieur hiérarchique dans les sens d'une réalisation volontairement plus efficace des objectifs pédagogiques assignés à l'organisation du séjour en collectivité éducative.

☞ Présentation et comportement

En sa qualité de directeur-adjoint, donc occupant un rang important au sein de l'équipe d'encadrement, l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit en tout lieu et à tout moment du séjour en collectivité éducative afficher une présentation et un comportement exemplaires à tout point de vue. Cette attitude que l'on peut qualifier de responsable aura certainement, comme effet, de rejaillir sur celle des moniteurs et des enfants.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
ADJOINT A L'ECONOMAT

**Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....**

En stage pratique ou titulaire du diplôme de Directeur
Ou d'une attestation d'Econome de collectivités éducatives

(A remplir par l'encadreur)

Nom et prénoms
Adresse
Profession
Organisme formateur
Lieu et date de la formation théorique ou d'obtention du diplôme de Directeur
 ou de l'attestation d'Econome de C.E.....
Lieu, période et organisme responsable du dernier stage de recyclage suivi
.....
Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du
au à.....
(Site d'accueil et région)

Au service de
(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature de l'Adjoint à l'Economat

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|---|----|-----|
| - Sens de l'organisation et de la méthode | /5 | |
| - Valeur en gestion | /5 | /20 |
| - Capacité d'adaptation | /5 | |
| - Présentation et comportement | /5 | |

Observations générales
.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A

ADJOINT A L'ECONOMAT

L'outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur en position de stage pratique ou titulaire du diplôme de directeur de collectivités éducatives ou d'une attestation d'économiste de collectivités éducatives et qui assume cette fonction à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

- Partie réservée à l'encadreur

Pour l'essentiel, elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation de l'ADJOINT A L'ECONOMAT, notamment :

- La situation professionnelle ;
- Le profil ;
- L'ancienneté ;
- La régularité de l'engagement dans l'opération.

- Partie réservée à l'Inspecteur

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer les capacités de L'ADJOINT A L'ECONOMAT suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation

de l'ADJOINT A L'ECONOMAT

☞ Sens de l'organisation et de la méthode

L'ADJOINT A L'ECONOMAT doit savoir aménager les locaux de l'intendance de manière judicieuse en prévoyant :

- un magasin de stockage et de conservation des différentes sortes de denrées avec placards, étagères, garde-mangers etc...
- une pièce où il y a une table de distribution, un coin de rangement des documents, un coin pour faire les comptes.

Il doit en outre avoir une bonne connaissance des lieux divers d'approvisionnement de tous les types de denrées nécessaires.

Il doit avoir un bon plan d'approvisionnement en denrées de toutes sortes pour l'ensemble du séjour.

Il doit mettre en place des plans alimentaires hebdomadaires en tenant compte des exigences de richesse et de variation.

Il doit aménager de manière judicieuse les horaires pour les différents repas en tenant compte du planning quotidien des activités.

Il doit mettre en place un bon système d'organisation de la lingerie.

Il doit, sur la base d'une bonne planification, assurer l'entretien et le nettoyage de l'ensemble des locaux.

☞ Valeur en gestion

L'ADJOINT A L'ECONOMAT doit tenir à jour, l'ensemble des documents relatifs à la gestion financière notamment :

- une fiche financière pour chaque rubrique du budget ;
- le journal des opérations financières ;
- les pièces justificatives (factures et fiches de marché).

Il doit également, en ce qui concerne la gestion des denrées alimentaires :

- tenir correctement les carnets de gestion des stocks des denrées alimentaires ;
- élaborer avec soin, les cahiers des menus décomptés.

Il doit en outre, pour la gestion du matériel :

- tenir correctement les fiches de comptabilité matière.

Il doit aussi, pour ce qui est de la gestion des ressources humaines (personnel technique) affectées à l'intendance :

- faire preuve d'une bonne capacité du commandement pour que tous les rôles et tâches dévolus aux uns et aux autres dans ce secteur soient bien compris et assumés dans les délais prescrits ;
- élaborer un planning homogène de congé afin que les membres du personnel technique puissent se reposer.

☞ **Capacité d'adaptation**

Vu la complexité et l'étendue de son camp d'intervention, l'ADJOINT A L'ECONOMAT doit non seulement faire la preuve d'une bonne capacité d'engagement à tous les niveaux de sa responsabilité mais surtout être en mesure de trouver des solutions alternatives viables au cas où des aléas auraient perturbé une ou des prévisions initiales.

☞ **Présentation et comportement**

L'ADJOINT A L'ECONOMAT fait partie des personnages de premier plan au sein de l'équipe d'encadrement. A ce titre, il doit montrer le bon exemple au plan de la présentation à tout moment et en toute circonstance. Ainsi il doit faire la preuve d'une très grande disponibilité pour répondre aux sollicitations diverses dont il peut faire l'objet.

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
SURVEILLANT DE BAIGNADE

Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....

(A remplir par l'encadreur)

Encadreur titulaire du
requis pour l'exercice de la fonction de Surveillant de baignade dans
les collectivités éducatives

Nom et prénoms

Adresse

Profession

Organisme formateur

Lieu et date d'obtention du titre

Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du
auà.....

(Site d'accueil et région)

Au service de
(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature du Surveillant de Baignade

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|--------------------------------|----|-----|
| - Sens des responsabilités | /5 | |
| - Capacité organisationnelle | /5 | /20 |
| - Aptitude technique | /5 | |
| - Présentation et comportement | /5 | |

Observations générales

.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A

SURVEILLANT DE BAIGNADE

L'outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur titulaire de l'un des titres requis pour exercer la fonction de surveillant de baignade dans les collectivités éducatives déclarées et autorisées.

- **Partie réservée à l'encadreur**

Elle permet pour l'essentiel à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation du SURVEILLANT DE BAIGNADE notamment :

- la situation professionnelle ;
- le profil ;
- l'ancienneté ;
- la régularité de l'engagement dans l'opération.

- **Partie réservée à l'Inspecteur**

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer les capacités du SURVEILLANT DE BAIGNADE suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation **du SURVEILLANT DE BAIGNADE**

☞ Sens des responsabilités

LE SURVEILLANT DE BAIGNADE doit avoir une parfaite connaissance de l'ensemble des dispositions réglementaires prises par les pouvoirs publics en matière d'organisation de baignade en mer ou en piscine et s'y conformer.

Il est averti, dans la région d'implantation, de l'ensemble des lieux autorisés pour l'organisation de baignade.

Il doit être en mesure d'entreprendre toutes les démarches préalables en vue de tenue des séances de baignade.

Il doit s'en tenir uniquement à la préparation et à l'organisation des baignades autorisées par le directeur de la collectivité éducative.

☞ Capacité organisationnelle

Le SURVEILLANT DE BAIGNADE doit être en mesure de bien préparer les séances de baignade autorisées par le directeur de la collectivité éducative en provoquant à chaque fois, une réunion préparatoire en vue de définir et d'examiner tous les aspects relatifs à la tenue de l'activité, notamment :

- la sensibilisation des enfants ;
- la préparation matérielle ;
- l'aménagement et l'occupation du lieu de baignade ;
- les conditions de déplacement ;
- L'organisation pratique de la séance de baignade avec en toile de fond les aspects sécuritaires et sanitaires ;
- L'occupation des enfants non autorisés à se baigner ;
- La clôture de la séance de baignade et le retour.

☞ Aptitude technique



Le SURVEILLANT DE BAIGNADE doit avoir une parfaite maîtrise des techniques liées à la natation.

Il doit également être rompu aux techniques de secourisme et de sauvetage en milieu aquatique.

☞ **Présentation et comportement**

Le SURVEILLANT DE BAIGNADE est malgré tout un éducateur et doit à cet égard faire montre d'une tenue impeccable en toute circonstance mais aussi doit se montrer toujours coopératif et solidaire avec les autres membres de l'encadrement.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
ADJOINT-SANITAIRE

**Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....**

Encadreur titulaire du diplôme ou de l'attestation de
requis pour assumer la fonction d'ADJOINT-SANITAIRE dans
les collectivités éducatives

(A remplir par l'encadreur)

Nom et prénoms

Adresse

Profession

Organisme formateur

Date d'obtention du diplôme ou de l'attestation

Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du

au à

(Site d'accueil et région)

Au service de

(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature de l'Adjoint-Sanitaire

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|---------------------------------|----|-----|
| - Capacité organisationnelle | /5 | |
| - Sens du devoir | /5 | /20 |
| - Apport en I.E.C/Hygiène-Santé | /5 | |
| - Présentation et comportement | /5 | |

Observations générales

.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A

ADJOINT-SANITAIRE

L'outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur titulaire de l'un des diplômes ou attestations requis pour exercer la fonction d'ADJOINT-SANITAIRE dans les collectivités éducatives déclarées et autorisées.

- Partie réservée à l'encadreur

Pour l'essentiel, elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation de L'ADJOINT-SANITAIRE notamment :

- la situation professionnelle ;
- le profil ;
- l'ancienneté ;
- la régularité de l'engagement dans l'opération.

- Partie réservée à l'Inspecteur

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer la capacité de L'ADJOINT-SANITAIRE suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation

de L'ADJOINT-SANITAIRE

☞ Capacité organisationnelle

L'ADJOINT-SANITAIRE doit veiller à l'aménagement des locaux affectés à l'infirmierie en tenant compte des exigences suivantes :

- enseigne à mettre à la porte principale de l'infirmierie pour son identification facile et horaires des soins quotidiens ;
- salle de consultations et de soins avec mobilier et matériel adéquat ;
- salle de repos ou d'isolement avec mobilier adéquat.

Il doit également :

- mettre en place une pharmacie bien ordonnée et bien approvisionnée en médicaments de base et d'instruments divers.

Il doit aussi aménager un coin d'administration avec :

- le cahier d'infirmierie dûment rempli ;
- les fiches sanitaires de liaison et autres dossiers médicaux concernant les personnels d'encadrement et technique ;
- les ordonnances et traitements en cours ;
- les numéros utiles de téléphone affichés.

☞ Sens du devoir

L'ADJOINT-SANITAIRE doit faire preuve à tout instant d'une grande disponibilité en répondant aux sollicitations diverses.

Il doit toujours assurer les premiers secours en donnant les premiers soins.

Il gère les relations avec les responsables de l'hôpital de la région d'implantation.

Il renouvelle les produits pharmaceutiques si nécessaire.

Il entretient une relation affective, privilégiée, sécurisante avec les participants.

L'ADJOINT-SANITAIRE s'occupe de l'alimentation, de la toilette des malades et de leur animation ; il leur rend visite s'ils sont hospitalisés.

☞ **Apport en IEC/Hygiène-Santé**

L'ADJOINT-SANITAIRE ne doit laisser personne se soigner seul. Ainsi il doit jouer un rôle de formateur dans l'apprentissage des gestes simples de secours, de l'hygiène et de la santé.

☞ **Présentation et comportement**

L'ADJOINT-SANITAIRE occupe une position importante au sein de l'équipe d'encadrement et demeure en contact permanent avec les adultes mais surtout avec les enfants. Cette situation l'oblige en permanence à bien paraître et à se comporter en toute circonstance de manière exemplaire.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche d'inspection A
MONITEUR

**Contrôle effectué par l'Inspecteur Régional de la
Jeunesse de.....**

En stage pratique ou titulaire du diplôme de Moniteur de
collectivités éducatives

(A remplir par l'encadreur)

Nom et prénoms

Adresse

Profession

Organisme formateur

Lieu et date de la formation théorique ou d'obtention du diplôme de Moniteur
de collectivités éducatives

Lieu, période et organisme responsable du dernier stage de recyclage suivi
.....

Séjour en collectivité éducative à effectuer dans la période du
au à
(Site d'accueil et région)

Au service de
(Nom et adresse de l'œuvre organisatrice de la C.E)

Signature du Moniteur

Date.....

(A remplir par l'Inspecteur)

- | | | |
|---------------------------------------|----|-----|
| - Valeur pédagogique | /5 | |
| - Aptitudes techniques | /5 | /20 |
| - Présentation et comportement | /5 | |
| - Relation avec l'encadrement | /5 | |

Observations générales

.....

L'Inspecteur Régional de la Jeunesse

Description de la fiche d'inspection A

MONITEUR

L'outil est conçu et proposé à l'usage de l'Inspecteur Régional de la Jeunesse dont la mission confère un rôle à jouer dans l'administration et la supervision des collectivités éducatives. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation de l'encadreur en position de stage pratique ou titulaire du diplôme de MONITEUR de collectivités et qui assume cette fonction à l'occasion de séjours déclarés et autorisés.

- Partie réservée à l'encadreur

Elle permet pour l'essentiel à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse de connaître parfaitement la situation du MONITEUR notamment :

- la situation professionnelle ;
- le profil ;
- l'ancienneté ;
- la régularité de l'engagement dans l'opération.

- Partie réservée à l'Inspecteur

Elle permet à l'Inspecteur Régional de la Jeunesse d'évaluer les capacités du MONITEUR suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation du MONITEUR

☞ Valeur pédagogique

LE MONITEUR doit faire la preuve de sa parfaite connaissance des méthodes pédagogiques de l'Education populaire. Cela doit transparaître dans l'ensemble des rapports qu'il entretient avec les enfants et à tous les niveaux de la vie en collectivité éducative.

☞ Aptitudes techniques

L'activité d'animation étant son principal champ d'expression ; celle-ci étant à la fois multiforme et variée, le MONITEUR doit être techniquement bien outillé afin de bien s'adapter à tous les situations et parvenir à atteindre les objectifs poursuivis.

☞ Présentation et comportement

En relation permanente avec les enfants, le MONITEUR doit en tout lieu et à tout moment afficher une tenue exempte de tout reproche. Son comportement doit aussi être exemplaire. Il doit sur ce plan être une référence pour les enfants.

☞ Relation avec l'encadrement

Le MONITEUR doit nécessairement être animé d'un esprit coopératif et s'engager à travailler de manière solidaire avec l'ensemble des membres de l'équipe d'encadrement.

2.2. Les outils de contrôle et d'évaluation : fiches de contrôle D

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche de Contrôle D
ADJOINT-PEDAGOGIQUE

**CONTROLE DU STAGE PRATIQUE EN VUE DE L'OBTENTION DU
DIPLOME DE DIRECTEUR DE COLLECTIVITES EDUCATIVES**

Prénoms et nom du candidat

Date et lieu de naissance

Adresse (où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites)

.....

Employé (e) par l'œuvre organisatrice

Pour sa collectivité éducative.....

Implantée àRégion de

Séjour à effectuer dans la période du.....au.....

Signature du candidat

CRITERES D'EVALUATION	NOTE
Valeur pédagogique	/20
Aptitude à planifier	/20
Sens du leadership	/20
Présentation et comportement	/20
Relation avec l'encadrement de la C.E	/20

Observations générales

.....

Stage pratique : VALABLE / NON VALABLE NOTE DEFINITIVE : /20

Fait àle.....

LE DIRECTEUR DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE

Visa de l'Inspecteur Régional
de la Jeunesse

Description de la fiche de contrôle D

ADJOINT-PEDAGOGIQUE

Cet outil est conçu et proposé à l'usage du Directeur de la collectivité éducative. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation du candidat au diplôme de Directeur de collectivités éducatives mis en position de stage pratique et assumant dans ce cadre la fonction d'ADJOINT-PEDAGOGIQUE.

- Partie réservée au candidat

Elle permet d'avoir des indications précises concernant le candidat notamment l'adresse où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites.

- Partie réservée au Directeur de C.E

Elle permet au Directeur de collectivités éducatives d'évaluer les capacités de l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation de l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE

☞ Valeur pédagogique

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit avoir une parfaite connaissance des méthodes pédagogiques de l'Education Populaire et veiller à ce qu'elles sous-tendent la réalisation de l'ensemble des activités programmées pendant le séjour.

Il doit en être le principal vecteur auprès des moniteurs qui sont en contact permanent avec les enfants et qui jouent un rôle essentiel en ce qui concerne la réalisation des activités.

☞ **Aptitude à planifier**

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit pouvoir opérer un choix judicieux d'activités qui cadrent parfaitement avec l'option éducative de l'œuvre organisatrice. Il doit faire la preuve d'une bonne capacité à planifier les activités prévues pendant le séjour en élaborant un programme cohérent rendant perceptible une bonne courbe du séjour.

☞ **Sens du leadership**

L'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit être en mesure d'influencer de comportement des moniteurs dont il est le supérieur hiérarchique, ceci dans le sens d'une réalisation volontairement plus efficace des objectifs pédagogiques assignés à l'organisation du séjour en collectivité éducative.

☞ **Présentation et comportement**

En sa qualité de directeur adjoint, donc occupant un rang important au sein de l'équipe d'encadrement, l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE doit en tout lieu et à tout moment du séjour en collectivité éducative, afficher une présentation et un comportement exemplaires à tout point de vue. Cette attitude que l'on peut qualifier de responsable aura certainement comme effet, de rejaillir sur celle des moniteurs et des enfants.

☞ **Relation avec l'encadrement de la C.E**

La relation de l'ADJOINT-PEDAGOGIQUE avec les différents membres de l'encadrement de la collectivité éducative doit être marquée par un élan de collaboration sincère et constructive allant dans le sens d'une meilleure réalisation des objectifs éducatifs assignés au séjour.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche de Contrôle D
ADJOINT A L'ECONOMAT

**CONTROLE DU STAGE PRATIQUE EN VUE DE L'OBTENTION DU
DIPLOME DE DIRECTEUR DE COLLECTIVITES EDUCATIVES**

Prénoms et nom du candidat

Date et lieu de naissance

Adresse (où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites)

.....

Employé (e) par l'œuvre organisatrice

Pour sa collectivité éducative.....

Implantée àRégion de

Séjour à effectuer dans la période du.....au.....

Signature du candidat

CRITERES D'EVALUATION	NOTE
Sens de l'organisation et de la méthode	/20
Valeur en gestion	/20
Capacité d'adaptation	/20
Présentation et comportement	/20
Relation avec l'encadrement de la C.E	/20

Observations générales

.....

Stage pratique : VALABLE / NON VALABLE NOTE DEFINITIVE : /20

Fait à le.....

LE DIRECTEUR DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE

Visa de l'Inspecteur Régional
de la Jeunesse

Description de la fiche de contrôle D

ADJOINT A L'ECONOMAT

Cet outil est conçu et proposé à l'usage du Directeur de la collectivité éducative. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation du candidat au diplôme de Directeur de collectivités éducatives mis en position de stage pratique et assumant dans ce cadre la fonction d'ADJOINT A L'ECONOMAT.

- Partie réservée au candidat

Elle permet d'avoir des indications précises concernant le candidat notamment l'adresse où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites.

- Partie réservée au Directeur de C.E

Elle permet au Directeur de collectivités éducatives d'évaluer les capacités de l'ADJOINT A L'ECONOMAT suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations

Fondements du choix des critères d'évaluation de L'ADJOINT A L'ECONOMAT

☞ Sens de l'organisation et de la méthode

L'ADJOINT A L'ECONOMAT doit savoir aménager les locaux de l'intendance de manière judicieuse en prévoyant :

- un magasin de stockage et de conservation des différentes sortes de denrées avec placards, étagères, garde-mangers etc...
- une pièce où il y a une table de distribution, un coin de rangement des documents, un coin pour faire les comptes.

Il doit en outre avoir une bonne connaissance des lieux divers d'approvisionnement de tous les types de denrées nécessaires.

Il doit avoir un bon plan d'approvisionnement en denrées de toutes les sortes pour l'ensemble du séjour.

Il doit mettre en place des plans alimentaires, en tenant compte des exigences de richesse et de variation.

Il doit aménager de manière judicieuse les horaires pour les différents repas en tenant compte du planning quotidien des activités.

Il doit mettre en place un bon système d'organisation de la lingerie.

Il doit sur la base d'une bonne planification assurer l'entretien et le nettoyage de l'ensemble des locaux.

☞ Valeur en gestion

L'ADJOINT A L'ECONOMAT doit tenir à jour, l'ensemble des documents relatifs à la gestion financière notamment :

- une fiche financière pour chaque rubrique du budget ;
- le journal des opérations financières ;
- les pièces justificatives.

Il doit également, en ce qui concerne la gestion des denrées alimentaires :

- tenir correctement les carnets de gestion des stocks des denrées alimentaires ;
- élaborer avec soin, les cahiers de menu décompté.

Il doit en outre, pour la gestion du matériel :

- tenir correctement les fiches de comptabilité matière.

Il doit aussi, pour ce qui est de la gestion des ressources humaines (personnel technique) affectées à l'intendance :

- faire preuve d'une bonne capacité du commandement pour que tous les rôles et tâches dévolus aux uns et aux autres dans ce secteur soient bien compris et assumés dans les délais prescrits ;
- élaborer un planning homogène de congé afin que les membres du personnel technique puissent se reposer.

☞ **Capacité d'adaptation**

Vu la complexité et l'étendue de son champ d'intervention, l'ADJOINT A L'ECONOMAT doit non seulement faire la preuve d'une bonne capacité d'engagement à tous les niveaux de sa responsabilité mais surtout être en mesure de trouver des solutions alternatives viables au cas où des aléas auraient perturbé une ou des prévisions initiales.

☞ **Présentation et comportement**

L'ADJOINT A L'ECONOMAT fait partie des personnages de premier plan au sein de l'équipe d'encadrement. A ce titre, il doit montrer le bon exemple au plan de la présentation à tout moment et en toutes circonstances. Ainsi il doit faire la preuve d'une grande disponibilité pour répondre aux sollicitations diverses dont il peut faire l'objet.

☞ **Relation avec l'encadrement de la C.E**

La relation de l'ADJOINT A L'ECONOMAT avec les différents membres de l'encadrement de la collectivité éducative doit être marquée par un élan de collaboration sincère et constructive allant dans le sens de la réalisation, au mieux, des objectifs éducatifs assignés au séjour.

MINISTERE DE LA JEUNESSE

DIRECTION DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Fiche de Contrôle D
MONITEUR

**CONTROLE DU STAGE PRATIQUE EN VUE DE L'OBTENTION DU
DIPLOME DE MONITEUR DE COLLECTIVITES EDUCATIVES**

Prénoms et nom du candidat

Date et lieu de naissance

Adresse (où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites)

.....

Employé (e) par l'œuvre organisatrice

Pour sa collectivité éducative.....

Implantée àRégion de

Séjour à effectuer dans la période du.....au.....

Signature du candidat

CRITERES D'EVALUATION	NOTE
Présentation et tenue du candidat	/20
Comportement	/20
Valeur pédagogique	/20
Aptitude technique	/20
Relation avec l'encadrement de la C.E	/20

Observations générales

.....

Stage pratique : VALABLE / NON VALABLE **NOTE DEFINITIVE** : /20

Fait àle.....

LE DIRECTEUR DE LA COLLECTIVITE EDUCATIVE

Visa de l'Inspecteur Régional
de la Jeunesse

Description de la fiche de contrôle D

MONITEUR

Cet outil est conçu et proposé à l'usage du Directeur de la collectivité éducative. Il est uniquement destiné au contrôle et à l'évaluation du candidat au diplôme de MONITEUR de collectivités éducatives mis en position de stage pratique dans le cadre d'un séjour déclaré et autorisé.

- Partie réservée au candidat

Elle permet d'avoir des indications précises concernant le candidat notamment l'adresse où sera envoyée la convocation aux épreuves écrites.

- Partie réservée au Directeur de C.E

Elle permet au Directeur de collectivités éducatives d'évaluer les capacités du MONITEUR mis en position de stage pratique suivant des critères indexés sur son profil et ses attributions, mais aussi de formuler des observations.

Fondements du choix des critères d'évaluation

du MONITEUR

☞ Présentation et tenue du candidat

En relation permanente avec les enfants, le MONITEUR doit en tout lieu et à tout moment afficher une tenue exempte de tout reproche. Dans ce domaine, il est inévitablement une référence pour les enfants.

☞ Comportement

Le comportement du MONITEUR en toute circonstance, doit être celui d'un responsable non seulement très avisé mais aussi porteur de valeurs qui profiteront aux enfants dont il a la charge de l'éducation.

☞ Valeur pédagogique

Le MONITEUR doit faire la preuve de sa parfaite connaissance des méthodes pédagogiques de l'éducation populaire. Cela doit transparaître dans l'ensemble des rapports qu'il entretient avec les enfants et à tous les niveaux de la vie en collectivité éducative.

☞ Aptitudes techniques

L'activité d'animation étant son principal champ d'expression ; celle-ci étant à la fois multiforme et variée, le MONITEUR doit être techniquement bien outillé afin de bien s'adapter à toutes les situations et parvenir à atteindre les objectifs poursuivis.

☞ Relation avec l'encadrement de la C.E

Le MONITEUR doit nécessairement être animé d'un esprit coopératif et s'engager à travailler de manière solidaire avec l'ensemble des membres de l'équipe d'encadrement.

CONCLUSION

Sans aucun doute, un besoin ardent de contribution à l'amélioration des conditions de gestion administrative de ces précieuses institutions d'éducation que sont les collectivités éducatives a guidé notre choix dans le cadre de cette monographie intitulée : **Pour une vision nouvelle de contrôle et d'évaluation de l'encadreur de collectivités éducatives.**

En donnant comme toile de fond à notre démarche : la problématique de l'utilisation des fiches modèle A et modèle D, pour le contrôle et l'évaluation des directeurs et moniteurs stagiaires et l'élargissement de leur emploi à l'ensemble des encadreurs diplômés, nous avons tenté de passer au crible, en nous fondant sur notre vécu, l'ensemble des écueils et difficultés que cette situation a pu engendrer.

A ce propos, il y a lieu de souligner que nous ne nous sommes pas senti en droit de jeter l'anathème sur l'ensemble de ces outils, mais de reconnaître et d'admettre leurs aspects positifs tout en essayant d'apporter notre contribution aux efforts de réflexion qui pourraient permettre leur meilleure adaptation aux exigences de l'heure.

Sous ce rapport, les propositions qui sont faites et qui constituent la dernière partie de notre étude vont certainement susciter des réactions diverses auprès des différents acteurs concernés ; celles-ci ne pouvant du reste être que positives ou négatives, donc discutables.

Dans tous les cas, qu'il soit compris et admis encore une fois que seul un élan de bâtisseur a éclairé notre démarche.

Dans le même ordre d'idées, n'ayant pas eu, en entamant cette étude, la prétention de réaliser une œuvre parfaite, nous estimons en toute modestie que toute suggestion serait la bienvenue ; cela ne pourrait que renforcer davantage la

fiabilité de ces outils, et partant, l'efficience de l'action de contrôle et d'évaluation qui sied vis à vis de ces animateurs sociaux combien utiles que sont les encadreurs de collectivités éducatives.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

DOCUMENTS

- « CAMP-CAMPER » des Eclaireuses et Eclaireurs de France (Juin 1984).
- Carnet de randonnée de l'Union Française des Centres de Vacances (U.F.C.V).
- Journées pédagogiques de l'Education populaire (Diourbel 1983).
- La technique du commandement, Collection de l'école chez soi, Edition Eyrolles.
- Le leadership par M^e Garang Coulibaly, Inspecteur de la Jeunesse et des Sports.
- Pour une nouvelle méthodologie d'inspection et de contrôle des collectivités éducatives : thème exposé dans le cadre du cours sur les connaissances professionnelles en Activités Socio-éducatives. 9^{ème} promotion Inspectorat / INSEPS Mars 2002.
- Recueil des textes relatifs à la réglementation des collectivités éducatives au Sénégal.
- Stage sur le contrôle des collectivités éducatives (INSEPS 1984).

