

**REPUBLIQUE DU SENEGAL**  
**UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI**

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP**

**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE  
ET DU SPORT**

**MONOGRAPHIE POUR L'OBTENTION DU  
CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS  
D'INSPECTEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**THEME**

**LA FORMATION DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION  
POPULAIRE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS EN REPUBLIQUE DE GUINEE**

**Présentée par**

**Sous la direction de**

**Mohamed Lawal CAMARA**

**M. Mor SECK**  
**Conseiller en Management**

**VIIème PROMOTION - 1996/1998**



3

**REPUBLIQUE DU SENEGAL**  
UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP**

**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE  
ET DU SPORT**

**MONOGRAPHIE POUR L'OBTENTION DU  
CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS  
D'INSPECTEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**THEME**

**LA FORMATION DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION  
POPULAIRE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS EN REPUBLIQUE DE GUINEE**



**Présentée par**

**Sous la direction de**

**Mohamed Lawal CAMARA**

**M. Mor SECK  
Conseiller en Management**

**VIIème PROMOTION - 1996/1998**

## **DEDICACE**

-----

A mon Père Feu Elhadj Mouctar et  
A ma mère feu Hadja Kadiatou CAMARA  
qui ont compris l'Amour, l'Honnêteté et le Travail.

## REMERCIEMENTS

On ne peut au terme de notre formation à l'INSEPS de Dakar, s'empêcher d'exprimer notre sincère remerciement à la CONFEJES et au Ministère de la Jeunesse, des Sports, et de l'Éducation civique de la République de Guinée pour m'avoir donné l'opportunité de bénéficier de cette formation.

Notre sympathique reconnaissance à Monsieur Mor SECK, Directeur de Monographie qui, par ses observations et suggestions, a rendu possible la réalisation de ce travail de recherche.

Nous exprimons également notre gratitude à toutes les personnes, qui, par de multiples façons ont apporté un concours à notre formation. Nous citerons en particulier :

- M. Soriba Sylla, Secrétaire Général du MJSEC de Guinée ;
- M. Lansana SYLLA, Chef de Division à la Direction Nationale de la Fonction Publique ;
- M. Moriba DIOUBATE, Directeur National Adjoint de la Réforme Administrative ;
- M. Abou SIDIBE, Directeur des Etudes au C.N.P.G ;
- M. Michel DIOUF, Directeur des Etudes de l'INSEPS ;
- M. Fodé CAMARA, Archiviste à la Direction des Archives Nationales;
- Mes frères, soeurs, parents, amis et connaissances ;
- Mmes Kany MAGASSOUBA et Aïssata THIAM, Secrétares au MJSEC
- Au personnel enseignant et administratif de l'INSEPS ;
- Aux camarades de la VIIème Promotion ;
- Aux personnes quelques fois anonymes que nous avons assiégés pour les besoins de l'enquête en Guinée et au Sénégal.

**Notre sincère reconnaissance**

# SOMMAIRE

Pages

Dédicace.....	
Remerciements.....	
Sommaire.....	
Introduction.....	1
<b>PREMIERE PARTIE : Description.....</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre Premier : Données sur la Guinée.....</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre II : Présentation du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique.....</b>	<b>10</b>
Section I : Aperçu Historique.....	10
Section II : Le Cadre Organique Actuel.....	11
A. Les Services Centraux.....	11
1. Le Cabinet.....	11
2. Les Services d'Appui.....	12
3. Les Directions Nationales.....	12
4. Le Service Rattaché.....	14
5. Les Etablissements Publics.....	14
B. Les Services Déconcentrés.....	14
1. l'Inspection Régionale.....	14
2. La Direction Préfectorale et Communale.....	15

<b>Chapitre III : Les Effectifs du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique.....</b>	<b>16</b>
Section I : La Situation Administrative et Financière des Agents.....	16
Section II : Les Effectifs et les Cadres Professionnellement formés.....	18
<b>Deuxième Partie : De la Stratégie de la Formation.....</b>	<b>20</b>
<b>Chapitre Premier : Détermination des Besoins de Formation.....</b>	<b>21</b>
Section I : Besoins en Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports (l'IEPJS).....	21
Section II : Identification d'un Etablissement de formation.....	21
<b>Chapitre II : Les Fonctions de l'IEPJS.....</b>	<b>24</b>
Section I : Les Profils .....	24
A - Profil Accadémique .....	24
B - Profil Comportemental .....	27
Section II : Les missions .....	29
A - Missions Administratives .....	29
B - Missions Pédagogiques et Educatives .....	31
Section III : Les Tâches et les Rôles de l'IEPJS.....	32
A - Tâches .....	32
B - Les Rôles.....	42
<b>Chapitre III : De la nécessité d'un cadre juridique pour la formation.....</b>	<b>47</b>
Section I : L'avènement d'un statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports.....	47

Section II : L'Institution d'un Certificat d'Aptitude aux fonctions d'IEPJS .....	53
Chapitre IV : la Planification et le Financement de la Formation.....	65
Section I : la Planification.....	65
Section II : le Financement.....	66
CONCLUSION.....	68
BIBLIOGRAPHIE.....	70

## INTRODUCTION

---

A l'heure où le monde s'achemine vers en ce qu'il est convenu d'appeler la II<sup>ème</sup> Révolution scientifique (Télématique - Robotique- Informatique - Biotechnique) nous ne pourrions passer sous silence l'existence d'un fléau qui mine l'immense majorité de l'humanité: le Sous -développement.

*La Guinée, pays en voie de développement n'échappe pas aux règles qui caractérisent les pays du tiers-monde : une situation de manque et de pénurie touchant tous les secteurs de la vie nationale. Cette situation explique la stratégie de lutte multidimensionnelle adaptée en vue d'éradiquer le mal.*

C'est dans cette optique qu'il faudrait placer la politique de formation des cadres dans le processus de développement économique et social, car il est apparu clair que la bataille pour le développement ne pourra être déclenchée qu'avec des hommes aptes, compétents et engagés.

Si nous avons voulu traiter de ce sujet, c'est pour apporter notre contribution modeste soit-elle à l'oeuvre combien exaltante de construction nationale et de lutte contre le sous-développement. Car parmi les hommes engagés dans cette lutte, les cadres du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique outre l'objet sur le quel ils travaillent (Jeunesse et ses Activités) sont appelés à jouer un rôle constant dans la résolution de certaines questions liées au sous-développement.

En choisissant donc le présent thème intitulé: "**la Formation des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports (IEPJS) en République de Guinée**", il nous a semblé possible, eu égard aux ressources (humaines, matérielles et financières) qui s'offrent à notre pays de pouvoir résoudre ce problème sur place, et par voie de conséquence, une invite à la réalisation de notre stratégie de formation en vue de combler dans les années à venir le déficit en Inspecteurs de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports.

C'est dans cette tentative d'apporter notre contribution aux solutions à ce problème que nous nous sommes inspirés de l'expérience de l'Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport de DAKAR (INSEPS) en la matière.

Pour y parvenir, nous avons adopté la démarche suivante dans notre Monographie.

D'abord, la première partie, après avoir fourni quelques données sur la Guinée, présentera le Ministère Chargé de la Jeunesse et des Sports depuis l'Indépendance jusqu'à nos jours dans un aperçu historique; les services centraux et déconcentrés; les effectifs dans leur situation administrative et financière ainsi que leur formation professionnelle.

La seconde partie qui traite de la stratégie de la Formation nous indiquera les voies et moyens à entreprendre pour mettre en oeuvre cette formation. Ainsi, il sera question de déterminer les besoins en cadres, le profil de ces derniers; la réglementation de la formation; la planification et le financement sur une période à long terme, (2000 - 2010).

# **PREMIERE PARTIE**

## **DESCRIPTION**

## CHAPITRE PREMIER

### DONNEES SUR LA REPUBLIQUE DE GUINEE

Etat de l'Afrique de l'Ouest, la Guinée se trouve à mi-chemin entre le Tropique du Cancer et l'Equateur. Elle est comprise entre 7°30' et 12°30' environ de latitude Nord, 8° et 15° de longitude Ouest.

La République de Guinée est limitée au Nord-Ouest par le Guinée Bissau, au Nord par le Sénégal et le Mali, au Sud-Est par la Côte d'Ivoire, au Sud par le Libéria et la Sierra léone, à l'Ouest par l'Océan Atlantique.

Sa superficie est de 245.857 Km<sup>2</sup> pour une population de 7.135.000 habitants au recensement général de Décembre 1996, soit une densité moyenne de 29 hts/km<sup>2</sup>.

Sa croissance annuelle est de 3% (1990 - 1995). Sa capitale est Conakry avec 1.200.000 habitants. Le produit national brut est 3 milliards de dollars soit 510 dollars de PNB/habitant (1992).

Monnaie : Franc - Guinéen

Fête Nationale : 2 Octobre

Devise : Travail - Justice - Solidarité

Hymne : Liberté

Couleurs nationales : Rouge - Jaune - Vert.

#### A. - Etude Physique

##### 1 - RELIEF

La Guinée est consitutée de quatre régions naturelles. la Guinée Maritime est une large plaine, dont la Côte basse et marécageuse est coupée par de nombreux estuaires.

La Moyenne Guinée, qui comprend le Fouta Djallon, est formée de plateaux usés par l'érosion .

Parsemée de légères ondulations, la Haute Guinée est une zone de transition avec le Mali voisin. Située à **l'extrémité** Sud-Est, la Guinée forestière est une région de montagnes.

## **2 - CLIMAT**

La Guinée Maritime se distingue par une seule saison des pluies qui dure six mois avec de fortes précipitations.

En moyenne-Guinée, l'unique saison des pluies est plus courte (Cinq mois), avec des pluies moindres.

En Haute Guinée, la saison des pluies se limite à trois mois ; l'harmattan souffle, *une fin de saison*, desséchant l'atmosphère.

En Guinée-Forestière, la température et l'humidité sont constantes toute l'année et la petite saison sèche tend à disparaître.

## **3 - VEGETATION**

En Guinée Maritime, le climat et la nature des sols sont propices aux cultures tropicales.

En moyenne Guinée, les sols, endurés, sont impropres à la culture, sauf dans les vallées.

En Guinée Forestière, la végétation est abondante et la forêt très dense.

En Haute Guinée, la formation dominante est la savane arborée au Sud, arbustive au Nord. Les essences caractéristiques sont l'arbre à Karité, l'arbuste à cure-dents et par endroits l'arbre *nééré* ou le baobab. De minces galeries forestières jalonnent le cours du Niger et ses affluents.

## **4 - HYDROGRAPHIE**

L'organisation du réseau hydrographique permet de distinguer deux principaux centre de dispersion :

- le Bassin Foutanien qui est qualifié de "chateau d'eau" de l'Afrique occidentale ; d'où partent d'innombrables cours d'eau se jettant dans l'Océan Atlantique : ce sont les cours d'eau côtiers au sud, les cours du bassin du Sénégal dans le Nord et quelques affluents du Niger.

- Le Bassin du Niger est le troisième fleuve de l'Afrique du point de vue longueur, il s'écoule sur près de 500 Km en Guinée d'où il prend sa source pour traverser ensuite le Mali, le Niger, le Bénin, le Nigéria où il se jette par un immense delta.

## **B - Etude Humaine**

### **1 - Langues**

La langue officielle est le Français. Les principales langues parlées sont :

En basse Guinée, en plus de la langue Soussou, on parle le Baga, Nalou, Landouma, Mikiforé, Mandényi et le Peulh.

En Moyenne Guinée, on parle le Pular, Koniagui, Bassari, Badiaranké, Foulacounda, Diakanké, Tyapi, Sarakollé, Toucouleur et Limba.

En Haute Guinée, on parle le Malinké, Wassoulouké, Kouranko, Peulh et Djallonké.

En Guinée Forestière coexistent le Guerzés, le Toma, Kissi, Konon, Manon, Konianké et Lélé.

### **2 - Réligions :**

Les Musulmans sont les plus nombreux (85%). On compte 5% d'adeptes des religions traditionnelles et 1,5% de chrétiens. Les autres religions totalisent 8,5% de la population.

Les contenus et modes de vie constituent un autre facteur de diversité de la vie spirituelle des populations.

### **3 - Ethnies :**

Une vingtaine d'ethnies forment le peuple guinéen. Deux groupes prédominent : les peulhs (38,6%) et les Malinkés (23,2%). Puis viennent les Soussous (11%) les Kissis (6%), les Kpélés (4,6%). Les autres ethnies totalisent 16,6% de la population.

La population guinéenne vit concentrée dans l'espace maritime de la plaine cotière. Les trois quarts des guinéens sont des ruraux.

### **C - Organisation Administrative**

La Guinée est une République de type présidentiel et pluraliste.

Elle est structurée d'un sommet à la base en cinq niveaux hiérarchisés : Capitale de l'Etat ; Chefs lieux des gouvernorats ; Chefs-lieux des préfectures et Communes de Conakry ; Chef lieux des Sous-préfectures et Chef-lieux de Districts et quartiers.

On dénombre présentement 8 Chef-lieux de gouvernorat 38 préfectures et Communes de Conakry selon la répartition ci-après :

- 1 - Gouvernorat de Conakry : Communes de Kaloum, de Matam, de Dixinn, de Matoto et de Ratoma.
- 2 - Gouvernorat de Boké : Préfectures de Boké, Boffa, Dubréka, Gaoual et Koundara.
- 3 - Gouvernorat de Kindia : Préfectures de Kindia, Goyah, Forécariah, Fria et Télémélé.
- 4 - Gouvernorat de Mamou : Préfectures de Mamou, Dalaba, et Pita.
- 5 - Gouvernorat de Labé : Préfectures de Labé, Tougué, Mali, Koubia et Lélouma.
- 6 - Gouvernorat de Faranah : Préfectures de Faranah, Dabola, Dinguiraye, Kissidougou et Guéckédougou.

7 - Gouvernorat de Kankan : Préfectures de Kankan, Mandiana, Siguiri, Kouroussa, et Kérouane.

8 - Gouvernorat de Nzérékoré : Préfectures de N'zérékoré, Lola, Yomou, Beyla et Macenta.

Les Collectivités locales sont les communes de Conakry, les communes urbaines des préfectures et les communautés Rurales de Développement des sous préfectures dirigées par le Conseil Municipal et le Conseil Rural de Développement d'où le Maire et le Président de la Communauté Rurale de Développement sont les premiers responsables élus par leurs populations.

## **D - Etude Economique**

La croissance économique de la Guinée augmente progressivement (4,5% en 1993). Les dépenses d'infrastructure ont redémarré grâce à l'établissement des relations avec le FMI et la Banque Mondiale et à la privatisation d'une centaine de sociétés d'Etat. Il en a résulté une forte diminution de l'inflation, ce qui favorise le développement économique tant attendu.

### **1 - Agriculture**

L'Agriculture guinéenne connaît de nos jours une forte progression avec l'aménagement des plaines. Les principales cultures vivrières sont le riz (35% des terres cultivées), l'arachide (7%), la Manioc (5%) le Maïs (7%), le Fonio (12%).

Les cultures d'exportation ont disparu depuis l'indépendance et reprennent peu à peu.

Le Cheptel bovin compte environ 2.700.000 bêtes. la forêt produit 5.670.000 m3 de bois.

## **2 - Mines et Géologie :**

La Guinée possède un riche sous-sol. Elle est le deuxième producteur mondial de Bauxite (16 millions de tonnes/an, 16% des ventes mondiales). La production d'alumine (première transformation de la bauxite en aluminium) progresse. L'or (4 à 5 tonnes par an) est exploité par la société Aurifère de Guinée. Les diamants (63 millions de dollars d'exportation) sont exploités par l'ARETOR. La production d'hydroélectricité, encore faible, devrait s'accroître avec la réalisation du barrage de Garafiri sur le fleuve Konkouré.

## **3 - Echanges Extérieurs :**

Les exportations (642.000.000 de dollars en 1995) sont inférieures aux importations (770.000.000 de dollars).

## **4 - Transports :**

La Guinée dispose d'un réseau routier de 28400 Km (9% bitumés), d'un réseau ferroviaire de 662 Km en mauvais état et de 135 Km de voies minières.

## CHAPITRE II

### PRESENTATION DU MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'EDUCATION CIVIQUE

#### Section I : APERCU HISTORIQUE

Dès l'accession de la Guinée à la souveraineté nationale le 02 Octobre 1958, la Jeunesse fût organisée au sein d'un mouvement unique : La Jeunesse de la Révolution Démocratique Africaine. (J.R.D.A.) créée le 26 Mars 1959.

Conscient de la place et du rôle que joue la Jeunesse dans l'édification d'une nation guinéenne forte et prospère, le parti au pouvoir, le PDG (Parti Démocratique de Guinée) crée dès le 15 Novembre 1959 une structure gouvernementale dénommée Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports qui nomadisère sous différentes appellations jusqu'à nos jours.

- Le 10 Janvier 1962, Décret n°27/PRG/ portant organisation et attributions du Ministère de la Jeunesse des Arts et de la Culture ;

- Le 1er Janvier 1963, Décret n° 1/PRG/ portant création du Ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et de la Culture ;

- Le 9 Mars 1964, Décret n° 95/PRG/création près la Présidence de la République d'un Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports ;

- Le 9 Février 1968, Décret n°45/PRG/ création Haut Commissariat à la Jeunesse et à la Culture populaire ;

- Le 26 Mars 1972, Décret n°88/PRG/portant création du Ministère de la Jeunesse des Sports des Arts et de la Culture populaire;

- Le 12 Janvier 1977, Décret n°006/PRG/portant organisation du Ministère de la Jeunesse des Arts et des Sports ;

- Le 24 Septembre 1984, Ordonnance n°228/PRG/ le Portefeuille du Département contenait la Jeunesse les Arts et "L'Education Physique et Sportive ;

- Le 9 Avril 1985, Ordonnance n°71/PRG/portant organisation du Ministère de la Jeunesse des Arts et des Sports;

- Le 25 Mars 1986, Ordonnance n°13/PRG/fixant organisation et attributions du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports;

- Le 26 Avril 1988, Décret n°109/PRG/fixant organisation et attributions du Ministère de la Jeunesse et des Sports;

- Le 3 Septembre 1992, Décret n°92/PRG/SGG/portant attributions et organisation du Ministère de la Jeunesse de la Culture des Arts et des Sports.

## **SECTION II -. LE CADRE ORGANIQUE ACTUEL**

Le Département chargé de la Jeunesse des Sports et de L'Education Civique est organisé par le Décret n°97/O81/PRG/SGG du 5 Mai 1997, portant organisation du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique.

Pour accomplir sa mission, le Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique comprend:

- un Secrétariat Général ;
- un Cabinet ;
- des Services d'Appui ;
- des Directions Nationales ;
- un Service Rattaché ;
- des Etablissements Publics.

### **A - Les Services Centraux**

#### **A1 - Le Cabinet**

Le Cabinet du Ministre est chargé de conseiller le Chef du Département et d'assurer les relations avec l'environnement socio-politique comprend:

- un Chef de Cabinet ;

- un Conseiller Chargé des Questions de Jeunesse ;
- un Conseiller Chargé des Questions de Sports ;
  
- un Conseiller Chargé des Questions d'Education Civique ;
- un Attaché de Cabinet.

## **A2 - Les Services d'Appui**

Ce sont :

- A2-1 - Une Division des Affaires Administratives et Financières.
- Une Section Personnel et Formation ;
  - Une Section Comptabilité ;
  - Une Section Infrastructure, Matériel et Equipement.

- A2-2 - Un Service de Coopération et Relations Extérieures  
 A2-3 - Un Service Information Documentation et Archives;  
 A2-4 - Un Secrétariat Central

## **A3 - Les Directions Nationales**

Ce sont:

- la Direction Nationale de la Jeunesse et des Activités Socio-Educatives ;
- la Direction Nationale de l'Education Physique et des Sports ;
- la Direction Nationale de l'Education Civique.

### **A3-1- La Direction Nationale de la Jeunesse et des Activités Socio-Educatives.**

Elle a pour mission la mise en oeuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines de la jeunesse et des activités socio-éducatives.

Elle comprend :

- \* Une Division Jeunesse :
  - Une Section Appui à la vie Associative ;
  - Une Section Appui à l'insertion des jeunes ;
  - Une Section Etudes et Evaluation des Programmes d'activités.

\* Une Division Activités Socio-Educatives :

- Une Section Maison des jeunes ;
- Une Section Echanges et Loisirs ;
- Une Section Collectivités Educatives.

\* Une Division Actions de Développement :

- Une Section Chantier de jeunesse ;
- Une Section Appui aux Groupement et Coopératives de Jeunes ;
- Une Section Promotion et Communication.

### **A3-2 - La Direction Nationale de l'Education Physique et des Sports**

Elle a pour mission la mise en oeuvre de la politique du Gouvernement dans le domaine de l'éducation physique et des Sports.

Elle comprend:

\* Une Division Education Physique :

- Une section promotion de l'éducation physique ;
- Une section recherche appliquée ;
- Une section Inspection pédagogique ;
- Une division Sport ;
- Une section sport de masse ;
- Une section planification et documentation.

### **A3-3 - La Direction Nationale de l'Education Civique**

Elle a pour mission la mise en oeuvre de la politique du Gouvernement dans le domaine l'éducation civique.

Elle Comprend :

- Une Division des Programmes et de la Formation :
- Une Section programmes, formation et alphabétisation fonctionnelle ;
- Une section production et diffusion des supports didactiques.

- \* Une Division Promotion et Evaluation :
- Une Section promotion des activités civiques ;
- Une Section évaluation des programmes.

#### **A4 - Le Service Rattaché ( Centre d'Accueil de Hamdallaye)**

#### **A5 - Les Etablissements Publics**

Ce sont :

- L'Institut National de la Jeunesse de l'Education Physique et des Sports ;
- Le Centre sportif de Tabili ;
- le Complexe sportif du Stade du 28 Septembre et annexe.

#### **B - Les Services Déconcentrés**

##### **B1 - l'Inspection Régionale**

Elle a pour mission, la mise en oeuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines de la jeunesse des sports et l'éducation civique au niveau de la Région administrative.

Elle comprend:

- \* Un Inspecteur Régional ;
- Une Section jeunesse et activités socio-éducatives ;
- Une Section éducation physique et sports ;
- Une Section éducation civique ;
- Une Section mouvement associatifs et jumellages ;
- Un Secrétariat pour la ville de Conakry.

Pour les Inspections Régionales de Kindia - Boké - Labé - Mamou - Kankan - Faranah et N'Zérékoré.

- \* Un Inspecteur Régional ;
- Une Section jeunesse ;
- Une section sport ;
- Une Section éducation civique ;
- Un secrétariat ;

## **B2 - La Direction Préfectorale et Communale**

Elle a pour mission, la mise en oeuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines de la Jeunesse, des Sports et d'Education Civique au niveau de la Préfecture et des Communes de Conakry.

Elle comprend:

- \* Un Directeur Préfectoral et Communal ;
- Une Section Jeunesse et Activités Socio-éducatives ;
- Une Section Education Physique et Sports ;
- Une Section Education Civique ;
- Un Secrétariat.

## **CHAPITRE III**

### **LES EFFECTIFS DU MINISTERE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET L'EDUCATION CIVIQUE**

Il s'agit là de l'ensemble du personnel relevant du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique.

#### **Section I : La Situation Administrative et Financières des Agents**

Faute d'un statut particulier du cadre des Fonctionnaires de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports, les agents du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique à l'instar de ceux des autres Départements Ministrériels sont régis par la l'Ordonnance N° 048/PRG du 08 octobre 1959 portant statut général de la Fonction Publique et complétée par l'ordonnance N° 057/PRG/SGG/88 du 30 Décembre 1988 portant modifications des articles 21,41,43 à 47.

Les indices de traitement afférants à chaque hiérarchie, grade et échelon sont ceux fixés par les dispositions du Décret N° 315/PRG/SGG/88 du 30 décembre 1988 portant instauration de nouvelles grilles indiciaires de la Fonction Publique et Décret N°316/PRG/SGG/88 du 30 décembre 1988 fixant la valeur du point d'indice des grilles indiciaires de la Fonction Publique.

#### **I1 - Les Agents Permanents**

Ils sont régis par l'ordonnance n° 048/PRG du 08 Octobre 1959 portant statut général de la Fonction Publique.

Hiérarchie ou catégorie	Grade ou Classe	Echelon	Indice
A	I à VI	1 à 12	1100 - 2270
B	I à VI	1 à 12	750 - 1569
C	I à VI	1 à 12	600 - 1185

## I2 - Les Agents Contractuels de l'Etat

Ils sont de deux catégories: les agents contractuels permanents et les agents contractuels temporaires. Ils sont régis par le Décret N°012/PRG/SGG/89 du 07 janvier 1986 fixant la grille indiciaire des Agents contractuels de l'Etat et les règles de transposition des hiérarchies défonctionnarisées de la Fonction Publique aux catégories du régime contractuel de l'Etat.

### I2-1 - Les Contractuels Permanents

Catégorie	Classe	Echelon	Point d'indice
I	1	1 - 2	300 - 375
	2	1 - 2 - 3	400 - 475 - 550
	3	1 - 2	600 - 650
II	4	1 - 2	700 - 775
	5	1 - 2	850 - 925
III	6	1 - 2	1125 - 1300

## **I2-2 - Les Contractuels Temporaires**

Ils sont constitués par les Directeurs Techniques Nationaux, les Entraîneurs Nationaux, les Sportifs de l'Equipe Nationale de football, certains Plantons, Chauffeurs et Secrétaires.

- Les Directeurs Techniques Nationaux ..... = 200 000 FG/mois
- Les Entraîneurs Techniques Nationaux ..... = 150 000 FG/mois
- Les Sportifs (Equipe Nationale de football) = 300 000 FG/mois
- Les Plantons..... = 60 000 FG/mois
- Les Chauffeurs..... = 60 000 FG/mois
- Les Secrétaires..... = 60 000 FG/mois

## **Section II : Les Effectifs et les Cadres Professionnellement Formés**

### **I1 - Les effectifs**

Le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique compte 350 Fonctionnaires environ toutes catégories confondues. Les chiffres que nous publions ici sont à considérer avec réserve car, n'ayant pu obtenir des renseignements sûrs dans certains services concernés, nous avons été amenés nous mêmes à en dresser une liste en nous basant sur les documents relatifs aux postes budgétaires pour l'exercice 1997.

- Les Services Centraux; d'Appui et Rattaché : 117 Fonctionnaires
- Les Services déconcentrés : 161 Fonctionnaires
- Les Contractuels : 72 Agents

### **II2 - Les Cadres Professionnellement Formés**

Sur les 350 agents relevant du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique (29) Vingt neuf sont professionnellement formés dans les profils ci-après:

- Inspecteurs d'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports: Treize (13) Inspecteurs dont 2 Femmes et 2 enfin de Stage en Juin 1999 sont formés dans les Instituts Supérieurs d'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports de Dakar et d'Abidjan ;

- Professeurs d'Education Physique et Sportive: Dix (10) formés dans les Instituts des Sports de l'Ex-U.R.S.S, du Maroc et de la Tunisie ;

- Maîtres d'Education Physique et Sportive: Six (6) formés à l'Ecole Nationale d'Education Physique et des Sports de Conakry.

Telle est la physionomie du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique.

## **DEUXIEME PARTIE**

### **LA STRATEGIE DE LA FORMATION**

Cette seconde partie s'inscrit en droite ligne dans la "stratégie de développement sectoriel Horizon 2010" élaborée par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique en Mai 1997.

Elle tient valeur de notre modeste contribution pour l'institutionnalisation de la formation des Cadres en Administration - Gestion et Contrôle des Activités Socio- éducatives et Sportives que sont les Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports.



## CHAPITRE PREMIER

### DETERMINATION DES BESOINS DE FORMATION

La question sera examinée sous le double aspect de la détermination des besoins en IEPJS pour mener efficacement les missions dévolues au Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique d'une part, et l'identification d'un Etablissement devant assurer provisoirement la formation en République de Guinée d'autre part.

#### **Section I : Besoins en Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports**

En raison de la modicité de nos ressources financières, il s'agira pour nous, dans un premier temps, de prendre pour hypothèse de travail, la satisfaction des besoins minimum des services centraux et déconcentrés en vue de leur couverture en cadres compétents.

Ainsi le besoin en IEPJS sera exprimé de cette manière : soixante trois (63) Inspecteurs, soit :

- Dix (17)sept pour les services centraux ;
- Huit (8) pour les services régionaux;
- Trente (38) huit pour les services préfectoraux et communaux de Conakry.

Ayant déjà treize (13) Inspecteurs formés dont cinq (5) en fin d'études 1997- 1998 et 1998-1999 respectivement à Dakar et à Abidjan, le déficit sera alors de cinquante (50) IEPJS.

#### **Section II : Identification d'un Etablissement de Formation**

Compte tenu du fait que l'Institut National de la Jeunesse de L'Education Physique et des Sports (I.N.J.E.P.S) crée et organisé par le Décret N°94/042/PRG/SGG du 22 Mai 1994 se trouve confronté à d'énormes difficultés pour sa matérialisation, il nous a semblé incontournable dans un premier temps de procéder à l'identification d'un Etablissement public susceptible d'assurer la formation desdits cadres en collaboration avec le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education civique.

Au cours de cette investigation , notre choix a été porté sur le Centre National de Perfectionnement à la Gestion (CNP.G).

### **1- Historique du Centre:**

C'est à l'occasion de son 20ème anniversaire , le 14 Mai 1967 que le Parti Démocratique de Guinée (PDG) alors au pouvoir sous la Première République a décidé de créer au sein de l'Ecole des Cadres du Parti, un Etablissement public dénommé Office de Formation et de Perfectionnement des Cadres (OFPEC). Cet Office avait pour mission principale d'assurer la formation et le perfectionnement des Cadres du Parti idéologiquement bien formés et n'ayant que peu ou pas de qualification professionnelle adéquate.

En 1974, par Décret n°382/PRG/74 du 30 Septembre 1974, l'Office est transformé en Centre National de Productivité (C.N.P) tout en poursuivant les mêmes objectifs de formation et de perfectionnement en direction des cadres politiques et administratifs de l'Etat en vue d'accroître leur rendement d'où l'élévation du niveau de productivité.

Avec l'avènement de la Deuxième République, le Centre National de Productivité devient Centre National de Perfectionnement à la Gestion (C.N.P.G) par Décret n°060/PRG/SGG/87 du 07 Mai 1987 portant mission, statut et organisation du C.N.P.G.

### **2 - Nature :**

Le C.N.P.G est un établissement public sous tutelle de l'Office National de Formation et de Perfectionnement professionnels. Il est doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

### **3 - Missions :**

- réformer les modalités de gestion de l'économie nationale par la conception et l'application de nouvelles méthodes, techniques et procédures;

- accroître la compétence en gestion des dirigeants, cadres et employés des entreprises pour améliorer leur efficacité et les rendre compétitives.

Le C.N.P.G est conseil en gestion, conseil en formation des formateurs.

#### **4 - Principes :**

- s'adresser aux professionnels de différents niveaux ;
- s'adapter aux contraintes du milieu professionnel ;
- reposer sur des données concrètes nationales ;
- privilégier la pratique et le savoir-être ;
- être dispensé par des professionnels-pédagogues ;
- évoluer et s'adapter en permanence.

#### **5 - Ressources :**

elles proviennent :

- des subventions de fonctionnement et d'équipement alloués par l'Etat ;
- des dons et legs ;
- des recettes provenant de ses prestations de service.

A ce jour le CNPG comporte 10 salles pouvant accueillir environ 300 stagiaires. Il est équipé d'un centre de Documentation comprenant plus de 1000 Titres, de matériels, de reprographie, de micro-ordinateurs. Il est équipé d'un centre de Documentation comprenant plus de 1000 Titres, de matériels, de reprographie, de micro-ordinateurs de logiciels de gestion et d'un ensemble vidéo pour l'enregistrement et la diffusion. Les programmes font l'objet de planning annuels.

La durée de la formation est fixée en fonction des programmes.

Depuis 1987 jusqu'à nos jours, le CNPG reçoit une moyenne de 300 à 350 stagiaires par an tout niveau confondu.

Aux dires des employeurs privés et publics, la qualité des enseignements dispensés dans ce Centre répond parfaitement bien aux besoins exprimés. Ce qui signifie que le personnel enseignant est à la hauteur de ses tâches.

## CHAPITRE II

### LES FONCTIONS DE L'INSPECTEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Il est important de rappeler avant tout que l'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports est un haut cadre de l'Etat, donc une Autorité formelle et statutaire. C'est une personne qui a la responsabilité d'une unité de l'organisation .

#### Section I : Les Profils de l'Inspecteur

Il est apparu clairement qu'il fallait former des cadres, pour accroître l'organisation et la gestion de l'enseignement de l'Education Physique et Sportive (E.P.S) et des activités Socio-Educatives (A.S.E), assurer la qualité du contrôle et de la supervision afin de garantir le bon fonctionnement de l'Institution en matière de Jeunesse et des Sports. Par conséquent, il a été nécessaire d'une part, de recruter des personnes au niveau universitaire et d'autre part, d'axer la formation initiale des cadres de la Jeunesse et des Sports vers une formation continue.

Partant donc du constat que la fonction doit être opérationnalisée sans occulter tous les aspects liés à cette profession il a fallu orienter la formation vers une culture psychosociologique, juridique, administrative et économique.

Grâce aux méthodes et outils ainsi acquis, l'Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports sera mieux placé pour agir avec les autres dans le même environnement.

#### A - Profil Académique

Pour postuler à la formation, les textes prévoient que le Candidat soit fonctionnaire de la Hiérarchie A relevant du Ministère chargé de la jeunesse des Sports et de l'Education Civique et justifie d'une ancienneté d'au moins 3 ans.

Le niveau élevé de ce pré-requis des hautes tâches et missions qui sont confiées à l'IEPJS et à sa position également élevé dans le corps des agents de l'Etat.

La formation des IEPJS durera deux ans et se déroulera conformément au programme qui sera fixé, et touchant les secteurs administratifs, judiciaire, économique et social, ainsi que des stages en situation professionnelle.

A l'issue de ces deux années de formation, les Inspecteurs titulaires 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)** reçoivent de l'Etat une dimension et une autorité qui exigent d'eux certaines compétences.

Au titre des compétences générales, l'Inspecteur étant une personne chargée de l'Administration, de la gestion et du contrôle, doit être un cadre doté d'une solide formation d'administrateur, ses fonctions ayant tantôt, un caractère administratif. Il doit être imprégné des techniques et procédures administratives surtout en ce qui concerne la gestion et la présentation des projets.

Il doit avoir des connaissances dans le domaine de la promotion des actions d'animations Sportives et des Activités Socio-éducatives.

L'IEPJS en tant qu'animateur recevra au fil de sa formation des techniques qui sont des procédés en matière de conduite et de dynamique de groupe. A cette compétence technique devrait s'ajouter sa propre originalité.

L'I.E.P.J.S doit avoir une culture générale et une culture spécialisée, notamment en Psychologie Sociale. Il apprend à avoir un esprit ouvert tout en étant capable de s'opposer autant que de s'affirmer. Il est apte aux relations de par son "background" d'enseignant.

Il apprend durant sa formation à acquérir le goût d'un travail en équipe. Il est formé à la technique de la communication et des relations. Sensible au climat des groupes sociaux, il a des éléments d'analyse qui lui permettent d'avoir une bonne connaissance du milieu dans lequel il va exercer, ainsi que de la "clientèle" à laquelle il va s'adresser. Lors de sa formation, il est également exposé à des expériences pratiques.

Dans sa mission de contrôle, les Sciences de l'Education lui permettent de restituer l'enseignement dans un cadre pédagogique. Outre les compétences, il doit avoir des connaissances en Droit Administratif, en Législation Sociale et en Droit Constitutionnel. Celles-ci lui permettront d'avoir des arguments sur le fonctionnement de l'Etat. S'agissant plus particulièrement du Droit Constitutionnel, les notions qu'il aura reçues lui permettront de juger de la

constitutionnalité des Actes. Quant au Droit Administratif, il le dotera de connaissances relatives au statut général du fonctionnaire, au statut particulier du corps, à l'organisation des grands services publics de l'Etat, aux règles administratives de base, aux missions des services publics, aux responsabilités des fonctionnaires, etc...

Grâce à ses connaissances en Finances Publiques, en Gestion des fonds publics et en Economie, il aura les éléments d'appréciation de la Comptabilité, de Gestion du Budget de l'Etat et plus particulièrement des budgets du Ministère et de son propre Service. Un volet important de cette tâche de gestion financière est la gestion des crédits et du matériel qu'il devra maîtriser.

Pour comprendre le comportement organisationnel, il devra connaître les Sciences du comportement, sciences basées sur les acquis de la Psychologie, de la Sociologie et de l'Anthropologie. Ces connaissances devraient lui permettre de comprendre pourquoi et comment les personnes agissent comme elles le font.

L'Inspecteur devra avoir des compétences techniques solides en matière de management car étant chargé de réaliser le développement de l'EPS et des ASE, il doit être sensibilisé aux problèmes de gestion pour être efficace et éclairer ses décisions.

Sur le plan organisationnel, la formation méthodologique qu'il acquiert sur :

- la planification de son travail, la répartition des tâches, des responsabilités et de l'autorité à l'intérieur des services;
- l'utilisation de l'information et de la communication ;
- le processus à suivre en matière de décision.

Les ressources humaines sont ce qu'il ya de plus prolifique dans le domaine de la Jeunesse et Sports. Etant donné leur importance dans la fonction de l'IEPJS, il est nécessaire que ce dernier utilise ce potentiel humain, de manière adéquate à travers des stratégies de planification, de gestion de contrôle, d'organisation, de direction, de formation et de promotion efficaces. La motivation tient ici une place importante.

L'IEPJS est donc appelé à veiller au respect des textes et à gérer le personnel en vue de maximiser son rendement tout en assurant son développement. La résolution des conflits fait partie de ses responsabilités.

Pour ce qui concerne, la gestion des équipements sportifs, et activités socio-éducatives, il devra bien connaître la réglementation en vigueur et avoir un minimum de notions en matière de travaux publics.

Son expertise pédagogique dans le domaine des ASE et de l'EPS doivent être confirmées à travers ses connaissances professionnelles dans ces disciplines.

En matière de Relations Publiques, les connaissances acquises devront lui permettre de développer des compétences relationnelles et dans le domaine de l'information en direction du personnel et du grand public.

Sa connaissance en Anglais et sa maîtrise de l'outil Informatique lui permettent de lire et comprendre les textes écrits dans cette langue pour une parfaite communication avec cette communauté linguistique lors des rencontres africaines et internationales d'une part; et de mieux gérer son service grâce à une banque de données et d'informations saisies dans un ordinateur qu'il pourra manipuler avec aisance et communiquer avec le monde extérieur grâce au réseau Internet d'autre part .

Sa maîtrise des techniques de communication lui permettront de transmettre une vision mobilisatrice qui suscite l'engagement des personnes concernées.

## **B - Le Profil Comportemental**

Il est bien défini dans **la Déclaration de Politique de Jeunesse, de Culture et de Sport** que la pratique sportive vise l'éducation, la formation, l'amélioration de la santé physique et morale des pratiquants et l'insertion socio-professionnelle des jeunes. A ce titre, cette pratique doit être conduite par des personnes d'une moralité sans reproche.

La place particulièrement importante du contrôle dans les domaines de l'EPS et des ASE exige aussi de celui qui en a la charge qu'il soit d'une moralité exceptionnelle. Il doit avoir la capacité de former les formateurs de ces pratiquants.

Il doit être humble, réaliste, patient, diplomate, rigoureux. Il doit être un bon leader, avoir un bon charisme qui captive ses collaborateurs, volontaire, responsable correct, courtois, intègre et loyal.

Dans son service, l'IEPJS devra avoir une "Considération". Ce terme désigne l'aptitude à instaurer un climat de travail caractérisé par des relations avec les subordonnés fondées sur une confiance mutuelle, une communication à double sens (feed-back), le respect des idées émises par les subalternes et les préoccupations de ces derniers. Il est donc bienveillant.

Toutefois, ce comportement ne devrait pas être assimilé à une familiarité excessive. L'Inspecteur, en adoptant ce style de comportement, est attentif aux besoins de ses subordonnés. Il prend le temps de les écouter. Il est ouvert au changement, veille à leur bien-être et se montre amical avec eux. Il est d'un abord facile.

Par contre, un certain manque de considération entre lui et ses subordonnés introduit une distance psychologique plus grande qui ne concourent pas à l'harmonie des vues.

L'IEPJS devra avoir "une capacité d'initiation", terme désignant sa propension à définir et à structurer son propre rôle et celui de ses subordonnés pour permettre au service d'atteindre ses objectifs. En adoptant ce style de direction des activités du groupe, il met l'accent sur la planification, la communication de l'information, le calendrier, la répartition des tâches, les délais et la formulation des directives.

Il établit les normes précises en matière de performance et demande aux subordonnés de se conformer à une réglementation en vigueur. En réagissant ainsi, il se préoccupe tout aussi de la réalisation des tâches que des relations interpersonnelles en donnant des directives qu'il souhaite voir appliquer.

L'IEPJS doit pouvoir allier considération et capacité d'initiation pour que ses actions soient efficaces et son comportement doit varier selon les situations. Il doit conjuguer, savoir-faire et savoir-être.

Il devra être vigilant pour ce qui est des réalisations en termes d'infrastructures dans les Etablissements.

Bref, on attend de l'Inspecteur qu'il sache exécuter les tâches qu'il ordonne mieux que ses subordonnés eux-mêmes.

A en juger par son programme de formation, l'IEPJS devra assumer simultanément des fonctions de Cadre, de Comptable, d'Ingénieur, de Juriste, de Professeur, de meneur d'hommes, d'Inspecteur, de surveillant, de Conseiller, d'ami et avant tout d'exemple.

## **Section II : Les Missions de L'Inspecteur**

L'Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports est un haut cadre qui doit avoir un Statut Particulier dans le corps du cadre des fonctionnaires de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique en République de Guinée.

Il doit être un cadre de la hiérarchie A1 qui sera ultérieurement créée dans le statut général de la Fonction Publique et titulaire d'un CAIEPJS ou d'un diplôme admis en équivalence .

Ses missions sont diverses natures (administratives, pédagogiques etc...). Il est cependant imporant de souligner que ces missions peuvent parfois varier au point d'avoir une connotaion politique.

### **A - Missions Pédagogiques et Educatives**

Cependant, fondamentalement, les missions demeurent essentiellement et hautement éducatives et professionnelles. Elles s'exercent dans les Etablissements publics ou privés placés sous le contrôle de l'Etat et les Services publics de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique.

Il est spécialement chargé de l'inspection dans tous les domaines de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports dans les limites des textes règlementaires relatifs aux Etablissements et Centres. A cet effet , il doit notamment entreprendre de fréquentes inspections du Personnel enseignant et assurer son encadrement pédagogique afin de parfaire l'enseignement de l'EPS et de promouvoir les ASE sur toute l'etendue de sa circonscription.

La Coordination de l'IEPJS est requise pour la promotion d'actions plus particulièrement dans trois domaines.

## **1 - Activités Socio-éducatives :**

L'Inspecteur veille sur les espaces existant pour l'implantation des loisirs et des programmes d'ASE ;

- délivre les autorisations d'ouverture des colonies de vacances ;
- assure la formation des cadres (recyclage, rencontres et journées de réflexions ; définition des contenus de la formation du personnel des Centres de vacances, des Conseillers de séjour, des Camps d'adolescents et des Instructeurs de Jeunesse) ;

- organise les concours et les manifestations de Jeunesse dans sa circonscription ;
- élabore des politiques de Jeunesse ;
- assure la promotion de relations avec les Associations ;
- initie et organise des actions d'encadrement et de formation des jeunes à des fins éducatives et de développement.

A cet effet, il coordonne le projet d'insertion des Jeunes.

## **2 - Enseignement de l'Education Physique et Sportive**

De concert avec ses collaborateurs, l'inspecteur impulse un dynamisme certain à l'éducation physique et sportive à tous les niveaux de la pratique dans le monde éducatif primaire, secondaire, supérieur et dans les Ecoles de formation;

- il programme les activités arrêtées conséquemment ;
- organise des stages de recyclage, des journées pédagogiques et de réflexions et la formation continue du personnel enseignant d'EPS ;
- précise les intentions pédagogiques dans le domaine de l'Education physique et Sportive ;
- oeuvre pour dynamiser les sports scolaires et universitaires dans sa circonscription et établit les calendriers des jeux ;
- élabore en collaboration étroite avec les chefs d'Etablissements les emplois du temps en matière d'EPS ;

- développe des programmes de sports en direction des jeunes scolaires.

L'Inspecteur devra comprendre et traduire dans les faits, la politique nationale en matière de Jeunesse et des Sports et soumettre à la plus haute autorité les aspirations et les besoins du milieu dans le quel il exerce.

### **3 - Coordination du Sport Fédératif et Corporatif**

A ce titre, il assure la formation des encadreurs dans les différentes disciplines.

#### **B - Les Missions Administratives**

L'Inspecteur travaille dans les services qui constituent le rapport institutionnel de la politique du Ministère de la Jeunesse et des Sports. Au titre de ses missions administratives :

- Il peut assumer diverses fonctions dont celle de Chef de Service Central, Directeur ou Inspecteur Régional, Directeur de Centre d'Education Populaire, Directeur de Complexe sportif, Directeur Préfectoral ou communal, Inspecteur Général, Conseiller Technique du Ministre etc...;

- administre le personnel enseignant d'EPS et le personnel de d'éducation populaire.

A cet effet, il apprécie l'ensemble des opérations de l'action pédagogique de ces personnels.

- assure l'administration et la gestion du personnel sous son ordre ;
- propose les avancements et les mutations, organise la formation continue du personnel, notifie les departs en congés assiste aux commissions paritaires, propose les distinctions honorifiques, ses rapports sont transmis au Ministre de tutelle ;

- veille sur le respect des textes législatifs et réglementaires en matière de politique de Jeunesse et des Sports;

- gère les crédits.

Ainsi en rapport étroit avec ses collaborateurs, il étudie les dossiers d'avant-projet;

- rédige les rapports de synthèse sur les équipements sportifs;
- met à jour le fichier de l'équipement sportif et socio-éducatif.
- organise, classe et tient le tableau de bord du personnel.

L'Inspecteur a aussi une mission de régulation. Partenaire des autres intervenants dans l'éducation, il participe à la moralisation de la fonction enseignante et au respect de la déontologie. Il identifie différentes tendances qui se dessinent et vont à l'encontre de la mission première de l'EPS et ASE pour pouvoir apporter des solutions.

### **Section III : Tâches et Rôles de l'Inspecteur**

Elles sont multiples et s'illustrent par l'acronyme C4-D.O.M.P.I.R Le sigle C4 correspond aux quatre tâches suivantes :

- la Coordination
- la Communication
- le Contrôle
- le Commandement

Le sigle D.O.M.P.I.R équivaut à:

- la Prise de décision
- l'Organisation
- la Motivation
- la Planification
- l'Innovation
- la Représentation

#### **A - Les Tâches de l'Inspecteur**

##### **1- La Communication**

L'Inspecteur Communique de trois manières :

### **a)- La Communication verbale**

C'est vers elle que convergent tous les réseaux de communication qui constituent le personnel, ses supérieurs hiérarchiques et les personnes étrangères au service. L'Inspecteur passe habituellement un temps beaucoup plus considérable en compagnie de son personnel qu'avec ses supérieurs hiérarchiques.

La communication verbale est encore appelée communication interpersonnelle. Elle est l'âme du service car quand les Agents sont engagés dans une communication interpersonnelle efficace, cela augmente leur sentiment de bien-être et leur efficacité.

La communication interpersonnelle crée un cadre de discussion directe entre l'Inspecteur et son personnel. Cette communication peut se révéler être un médium riche en informations, particulièrement utiles pour l'exécution des tâches complexes et la résolution de certains problèmes sociaux-émotionnels. Ces problèmes interpellent l'Inspecteur car dans le domaine pédagogique, l'un des facteurs qui rompt la confiance des enseignants est la quasi-absence perpétuelle de communication entre l'IEPJS et eux. Cette communication peut intervenir, notamment lors des journées pédagogiques.

### **b) - La communication non verbale**

Elle est importante parcequ'elle permet à l'inspecteur d'appréhender beaucoup de non-dits et d'ajuster son comportement, de comprendre et de se faire comprendre. Ce mode de communication peut avoir une grande influence sur les décisions à prendre où à faire prendre.

### **c) - La communication écrite.**

La communication administrative est une communication écrite par excellence. Elle est importante car l'écrit a l'avantage de garder et de garantir la permanence. Elle a une valeur probante que les autres formes de communication n'ont pas. La communication écrite chez l'Inspecteur peut prendre diverses formes : Lettres, Procès-verbaux, comptes-rendus, circulaires, discours etc..... Elle varie de la transmission des rapports que véhiculent des informations provenant de la hiérarchie ou du Ministère. Elle peut aussi être des Instructions aux personnels ou des lettres pour éclairer la hiérarchie sur certains points d'ombre et des rapports d'activités.

La communication de l'IEPJS avec ses supérieurs est de nature formelle et comporte la préparation et la transmission de documents écrits et de rapports. La communication écrite s'illustre à travers l'étude des dossiers et des textes, la conception et l'élaboration des projets, la planification des activités.

Dans le domaine de l'encadrement des services, la plupart des actes sont écrits. Ainsi la gestion du personnel, les rapports d'inspection, la notation font partie de la même catégorie d'exercice. Le plan et la conduite des activités sont illustrés avant leur mise en oeuvre par des écrits.

La gestion financière à partir des dossiers comptables est matérialisée par la communication écrite.

## **2 - La Coordination**

Il est important que dans une administration quelqu'un prenne en main les destinées en termes de poursuite d'objectifs et d'organisation des tâches à exécuter. Ainsi l'Inspecteur est une personne qui s'impose au fil du temps et exerce une influence importante dans le service. Cette influence n'est pas seulement fondée sur son statut mais aussi sur le fait qu'il manifeste une aptitude inégalée à diriger les agents vers la réalisation des objectifs. Il doit assurer la répartition des tâches et des rôles. Il contrôle et vise tous les Actes qui sont susceptibles d'avoir un impact sur le fonctionnement du service.

Il est responsable de la légalité et de la régularité des Actes budgétaires.

Chargé de la gestion du personnel au niveau de la circonscription, c'est lui qui signe ou fait certains Actes dans le domaine de la gestion. Il est organisateur de la logistique en matière du personnel. En tant que chef de service, il reçoit et traite les dossiers et lettres en provenance du Ministère.

Il coordonne non seulement le déroulement des activités dans le service mais aussi celui des manifestations sportives éventuelles dans sa circonscription administrative.

Dans cette tâche de coordination, l'Inspection devra s'appuyer sur des agents à qui il pourrait déléguer certains pouvoirs avec obligation de résultat. Dans ce contexte, il doit préciser les devoirs et les obligations, évaluer, proposer des récompenses ou des sanctions s'il le faut.

### 3 - Le Commandement

Le commandement est l'une des tâches de l'IEPJS. Le pouvoir qu'il exerce est un pouvoir qui découle de ses compétences. C'est aussi une autorité légale et autoritaire.

La tâche de commandement a pour but d'influencer le comportement des Agents dans le sens de la poursuite des objectifs du service et de leur manière d'être. L'autorité de l'Inspecteur n'est pas liée à sa personne mais plutôt à sa position sociale. De sa situation de chef émane le pouvoir d'influence qui lui donne la possibilité de récompenser ou de sanctionner selon que les comportements des agents sont conformes ou non aux règlements.

Il doit utiliser son pouvoir pour la survie la réalisation des objectifs communs, corrélativement avec l'épanouissement des agents.

Le contrôle est moyen d'exercer le commandement. Il permet à l'Inspecteur d'évaluer le comportement des agents par rapport à la norme, de détecter les défaillances, qui selon leur degré, peuvent révéler des besoins de formation.

En tant que chef, l'Inspecteur doit promouvoir la participation dans le prise de décision. Il ne doit pas confondre autorité et autoritarisme. La compréhension et la tolérance sont des attitudes à promouvoir dans l'exercice de cette autorité. Dès que s'engage le processus de restructuration de ses services, le pouvoir de régulation et le contrôle des conduites deviennent une nécessité.

L'Inspecteur qui détient le pouvoir de commandement doit utiliser le consensus et la négociation pour favoriser l'adhésion des agents et éviter l'arbitraire. Sans perdre de vue sa personnalité dans les services, il doit créer les conditions de la participation et des motivations nouvelles à travers la concertation et la communication.

## **4 - Le Contrôle et l'Evaluation**

### **a) - Le Contrôle Administratif :**

Le contrôle est une fonction administrative continue visant à la fois à améliorer l'administration et la gestion du personnel. En tant que chef de service, l'IEPJS en est le responsable et gère le personnel de façon permanente. Il émet des avis fondés et motivés sur ce personnel.

Le contrôle de l'Inspecteur découle dans la plupart des cas d'un constat de situation "anormale", de non adhésion à un programme, de la nécessité de savoir si l'objectif des programmes est atteint ou non. Ce contrôle peut aussi résulter de la nécessité d'apprécier un programme de formation. Parfois, ce contrôle débouche sur le constat d'écarts par rapport aux normes souhaitées.

Le contrôle de l'IEPJS vise plusieurs objectifs qui figurent généralement dans la lettre de mission organisant ses fonctions.

Cette tâche nécessite la maîtrise des instruments de mesures appropriées et l'utilisation des critères rationnels. Elle est importante à plus d'un titre car le note attribuée permet aussi d'avoir une vue sur l'évolution de la carrière de l'enseignant.

### **b) - le contrôle pédagogique :**

Le contrôle pédagogique est un acte personnalisé qui se situe dans un contexte pédagogique. Ces tâches concourent au bon fonctionnement de l'institution et se font selon les normes précises.

- le cadre d'exercice du contrôle pédagogique:

Ce cadre est constitué par les établissements publics et privés relevant de l'Etat ou placés sous son contrôle.

- le système référentiel :

Ce système a pour origine les instructions officielles, les politiques, les programmes, les règles statutaires qui régissent les différents corps d'enseignants ou les méthodes pédagogiques. Il organise le travail des enseignants, des Conseillers et des Inspecteurs.

Le contrôle vise au travers de la personne le fonctionnement de l'Institution. Vu sous cet angle, il ne devrait pas être déshumanisant. Les principes fixés par l'institution devront être respectés tant par l'IEPJS que par le personnel car c'est à ce niveau qu'intervient la supervision. Elle est une action de conseil qui privilégie essentiellement la personne de l'enseignant. C'est un outil de formation au service du personnel. Si le contrôle garde un caractère conseil, il a pour rôle de garantir aux élèves et à l'institution, la qualité de l'enseignement.

Le contrôle pédagogique s'exerce donc dans un cadre plus rigide que la supervision, mais il a pour but de vérifier que l'enseignement prodigué, les résultats obtenus et la manière de servir sont conformes aux normes qui doivent le guider.

- Les étapes du processus de contrôle:

Les éclaircissements donnés ci-dessus relatifs à la notion de contrôle dans les fonctions de l'IEPJS permettent de ramener le processus de contrôle aux cinq phases suivantes telles que proposées par BERGERON (1986) dans son ouvrage intitulé : "La gestion dynamique".

Etape 1. Identifier les critères de performance

Etape 2. fixer les normes et le rendement

Etape 3. Comparer les écarts

Etape 4. Evaluer les écarts

Etape 5. Appliquer les mesures nécessaires pour corriger les situations défavorables.

- Procédure du contrôle :

Le déroulement d'un contrôle pédagogique ou Inspection doit suivre une procédure bien précise qui consiste en un cheminement administratif et une évaluation de l'activité pédagogique. Il ne peut être l'objet d'une improvisation.

Le cheminement administratif du processus de contrôle consiste à :

- faire un planing d'inspections,
- prévoir une secrétaire,
- prévoir des moyens pour l'inspection
- prévenir le chef d'établissement avant l'inspection,
- identifier le personnel à inspecter,
- s'entretenir avec l'enseignant,
- rédiger un rapport,
- transmettre le rapport à l'enseignant afin qu'il en prenne connaissance;
- transmettre le rapport accompagné d'une note à la hiérarchie du Ministère pour exploitation.

### **c) - Evaluation**

S'agissant du personnel, l'évaluation est le processus qui permet d'apprécier ses performances ainsi que ses qualités professionnelles et humaines du travail. Elle permet à l'Inspecteur de se faire une opinion ou un avis sur la manière dont le personnel exécute les directives. Cette évaluation est connue sous le vocable "appréciation" ou plus fréquemment "notation" dans l'administration publique. Elle s'illustre par une note chiffrée sur vingt.

Tout agent est en droit de connaître l'appréciation de sa performance, de son rendement faite par ses supérieurs. Cette appréciation permet à l'agent de connaître l'image qu'il projette et de s'ajuster en conséquence éventuellement. Elle le "valorise". L'évaluation de l'enseignant constitue donc une composante importante de sa carrière administrative.

En ce qui concerne les programmes et plans d'activités, l'évaluation vise à apprécier si ces programmes (EPS, ASE) et plans sont mis en oeuvre conformément à la réglementation par le personnel et si leur exécution permettra d'atteindre effectivement les objectifs fixés. Elle est la fois un outil et une méthode susceptible de permettre à l'IEPJS de constater l'efficacité du personnel, d'identifier les problèmes et de proposer des solutions.

## **5 - La Prise de Décision**

C'est un outil de commandement qui varie selon les modèles d'autorités utilisés par l'Inspecteur. Le mode de prise de décision de l'Inspecteur varie selon la nature des problèmes et des décisions à prendre. Il peut utiliser le modèle

rationnel en faisant des choix sciemment établis qui respectent les normes Institutionnelles. Il arrive souvent qu'il utilise le modèle politique qui reflète le désir de satisfaire ses intérêts personnels et qui l'amènent à utiliser les arguments pour faire pencher la décision à venir en faveur de quelqu'un.

La qualité de la prise de décision de l'Inspecteur est fonction de la définition de ses objectifs et de la manière dont il gère l'information.

Toute décision administrative fait l'objet d'une certaine préparation qui se traduit par une succession de diverses étapes, allant de la perception du problème au choix de l'action qui constitue la meilleure solution possible.

Prendre des décisions est une chose et obtenir leur mise en oeuvre est une autre. Pour prendre des décisions, l'Inspecteur juge de l'opportunité du style de prise de décision. Il doit éviter d'être figé; son style doit être flexible et adaptable aux situations car le degré d'adhésion du personnel en dépend; le style peut être autoritaire à certains moments et participatif à d'autres. Dans la mesure où certaines situations nécessitent une décision unilatérale et d'autres une consultation, le flux de décisions de l'Inspecteur est dense. Il varie des sanctions aux mutations, aux instructions etc...

## **6 - l'Organisation**

L'Inspecteur est un stratège dans son Service. Il définit les moyens humains, temporels, spatiaux et financiers à mobiliser pour atteindre les objectifs fixés.

L'organisation ici passe par la structuration de toutes les richesses possibles et disponibles en fonction de ce qui doit être réalisé. Elle requiert une intégration des Agents et Collaborateurs ainsi qu'une coordination des actions des uns et des autres pour assurer la cohésion du groupe et atteindre les résultats escomptés.

Dans ce contexte l'Inspecteur devra :

- regrouper les activités à développer;
- cibler le personnel adéquat;
- attribuer des responsabilités et déterminer les liaisons hiérarchiques et l'autorité entre ceux qui prennent part à ces activités.

La répartition des tâches relève de son autorité. Parmi celles-ci figurent le travail normal de bureau, la supervision et le contrôle du personnel dans le service et sur le terrain, les diverses manifestations sportives et les rencontres socio-éducatives etc...

## **7 - La Motivation**

Comme indiqué ci-dessus, l'un des aspects importants du rôle de l'IEPJS est de constituer une équipe et de la faire travailler ensemble. Ce travail de groupe, stimulateur et motivant accroît la productivité des Agents et de toute l'équipe.

Il est indispensable que l'Inspecteur sache développer ses capacités managériales tout en suscitant chez le personnel des attitudes et des comportements de travail en équipe.

Compte tenu de l'impossibilité pour l'Inspecteur de motiver financièrement les Agents, il sera nécessaire qu'il s'emploie à imaginer et mettre en place des actions qui soient susceptibles de les encourager à améliorer leurs prestations. Dans ce contexte, il pourra mettre l'accent sur des facteurs tels le statut social de l'Agent, la sécurité de leur emploi, le respect et l'estime des utilisateurs de leurs services. Certains comportements peuvent contribuer à accroître la performance des Agents, même en l'absence d'incitations financières (qualité de l'encadrement, définition claire des objectifs, responsabilisation des Agents, disponibilité physique de l'Inspecteur, écoute des Agents, mots et lettres d'encouragements etc...).

## **8 - La Planification**

### **- Généralités :**

L'Inspecteur a pour devoir principal d'orienter les activités du personnel qui travaille sous sa responsabilité. Sur la base des grandes orientations nationales en matière de jeunesse de sport et de l'éducation civique, il fixe des objectifs spécifiques à atteindre dans son service. Dans ce cadre :

- il suit l'évolution professionnelle des Agents en terme de carrière;
- planifie leur formation continue;
- échelonne dans le temps le contrôle administratif et pédagogique;

- identifie les paramètres susceptibles d'entraîner les mouvements des agents (postes à pourvoir dans tel ou tel établissement, etc...).

La réussite de ces tâches nécessite une bonne connaissance du potentiel du service (forces et faiblesses du personnel), de l'environnement interne et externe, des diverses contraintes et des opportunités.

### **- les Procédures de la Planification**

Toute planification peut être stratégique ou opérationnelle tactique :

#### **\* la Planification Stratégique :**

pour plus d'efficacité la planification prend en compte les éléments suivants :

- la mission du service;
- l'analyse du problème;
- la prévision des alternatives pouvant satisfaire la résolution du problème ;
- le calcul des objectifs ( ceci à trait aux solutions retenues, mesurables, observables et contrôlables);
- l'élaboration du plan d'action.

#### **\* La Planification Opérationnelle Tactique :**

Elle commence par l'analyse des objectifs à fixer et des actions susceptibles de les atteindre. Elle se poursuit par :

- l'élaboration du plan et de la liste détaillée des activités essentielles à mener ;
- la détermination des séquences de réalisation de chacune de ses activités;
- l'identification des activités susceptibles d'être entreprises simultanément ;
- l'identification (par leurs noms) de toutes les personnes responsables de chacune des activités avec précision, des liaisons hiérarchiques ;
- l'évaluation du temps nécessaire (mois - trimestre - semestre - année) pour accomplir les opérations ;

- l'illustration par un diagramme du plan et des activités.  
Ce diagramme est un outil de travail très important car il facilite le contrôle des activités et l'initiation d'actions correctives en temps opportun ;
- la définition des moyens, dernière étape de la planification opérationnelle.

La planification permet donc à l'Inspecteur de travailler de façon efficace en réduisant autant que possible le gaspillage des ressources humaines, matérielles et temporelles.

## **9 - L'Innovation**

Dans sa tâche d'innovation, l'Inspecteur doit concevoir des formules d'organisation, élaborer des intentions de dotation en vue de rendre possible ses programmes d'actions. Il devra proposer une nouvelle façon d'animer son service. En tant que leader moderne, il devra être réceptif aux nouvelles idées et pouvoir appliquer les nouvelles techniques et approches. Dans le domaine de la gestion des ressources humaines par exemple, l'introduction de nouvelles techniques de direction des hommes n'est pas à exclure. Les idées nouvelles devront être jugées sur leur mérite.

En créant un climat positif pour de nouvelles idées dans le service, l'Inspecteur libère psychologiquement le personnel et favorise les initiatives individuelles et même collectives.

## **10 - La Représentation**

L'Inspecteur est l'interlocuteur direct du Gouverneur, du Préfet et des autres autorités locales. Il représente le Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique dans les circonscriptions administratives déconcentrées. Il est le représentant du Ministère auprès des associations sportives et culturelles.

## **B - Les Rôles de l'Inspecteur**

On peut distinguer trois grandes catégories de rôles telles que décrites par Henry Mintzberg (1984) :

- les rôles relatifs aux relations interpersonnelles ;
- les rôles relatifs à l'information ;
- les rôles de décision.

### **1 - Les Rôles relatifs aux relations interpersonnelles**

Les rôles interpersonnels concernent les relations avec les autres et découlent directement de l'autorité formelle de l'inspecteur.

#### **a) - le rôle de symbole :**

Le rôle de symbole consiste à accomplir des tâches de représentation et de cérémonie au sein du département.

#### **b) - le rôle d'agent de liaison :**

Ce rôle concerne la mise en place de sources d'informations à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du service. Il inclut les relations avec les autorités de la circonscription et le *Ministère de tutelle*.

En remplissant ce rôle, l'Inspecteur recueille auprès d'autrui des informations qui peuvent avoir des effets positifs sur la bonne marche du service. De ce fait, le rôle de liaison aide l'Inspecteur à mettre en place son système d'information.

Sa position intermédiaire entre le personnel et la hiérarchie facilite la communication et la résolution des problèmes entre les deux pôles. Le rôle de liaison a été créée pour éviter les lenteurs et les pertes de temps dans les processus d'organisation et de planification du Ministère.

A titre d'exemple, si des questions mineures doivent être réglées par le Ministère, la Direction du personnel serait vite débordée, ce qui augmenterait le temps de réaction. La proximité de l'Inspecteur vient donc régler ce problème.

Ce rôle se ramène à traiter et à canaliser l'information qui circule entre l'administration centrale et le personnel extérieur.

### **c) - Le Rôle de Leader :**

L'Inspecteur est responsable de la motivation, des mutations, de la formation et de toutes les activités qui impliquent les Agents. Il joue ce rôle dans le but d'amener le personnel à atteindre les objectifs du service. Aussi résoud-t-il le problème de l'organisation du personnel, de la répartition des tâches, de la division du travail à tous les niveaux.

Il assure la fonction de chef ou de meneur du groupe. C'est un leader institutionnel. Ce rôle que joue l'Inspecteur est moins lié à la singularité de la personne qu'à la pertinence de sa fonction de coordination et de stimulation. Il peut être parfois l'objet d'un changement selon le style qu'il adopte. L'Inspecteur use parfois de son pouvoir de décision, contexte dans lequel il joue ce rôle de catalyseur visant à favoriser les prises de décisions collectives.

En tant qu'animateur, il joue un rôle primordial et spécifique, rôle qu'il exerce dans un milieu bien défini à savoir celui de l'Education Scolaire et Permanente. L'animation est en même temps une action originale qui ne peut se dissocier du leadership et qui en matière d'encadrement des Enseignants ne devrait occulter les aspects formation et organisation du personnel. L'Inspecteur est le genre d'animateur qui introduit un nouveau type de relation, une nouvelle manière d'être pour le personnel. Il favorise les relations hors hiérarchie, suscite et stimule les échanges, les multiplie et contribue au besoin à les organiser et à les structurer. Il assure une cohésion organique et non formelle. Il catalyse, stimule et joue le rôle de médiateur, ce qui lui permet d'assurer la gestion des conflits au sein de son personnel. En répartissant les possibilités de contact au sein du personnel, il organise le réseau de communication et favorise les interactions.

## **2 - Les Rôles relatifs à l'Information**

En assumant ses rôles au plan des relations interpersonnelles, l'Inspecteur met en place un réseau de contacts qui lui permettent de recevoir et de transmettre de grandes quantités d'informations. Bon observateur, il gère l'information et est en contact permanent avec son personnel qu'il peut recevoir à tout moment. Lorsqu'il obtient les informations, il les exploite en jouant trois rôles qui sont :

### **a) - Le rôle d'observateur**

Observateur avisé, l'Inspecteur cherche et reçoit l'information. à ce titre il ressemble à un radar qui balaie l'environnement en quête d'informations susceptibles d'affecter le fonctionnement de son Service. Il devra être toujours en contact avec ses Agents et être disponible pour les recevoir à tous moment. Les informations qu'il reçoit peuvent être verbales ou écrites.

Ce rôle d'observateur bien assumé, devrait faire de l'Inspecteur la personne la mieux informée du service.

### **b) - Le rôle de diffuseur**

L'Inspecteur est celui qui transmet l'information dans tous le service et qui la porte à la connaissance des Agents. Cette information peut avoir un caractère confidentiel, auquel cas il ne la communique pas. Informer les Agents extérieurs à son service est souvent chose difficile car il n'en a pas toujours les moyens logistiques. Le processus de transmission de l'information prend du temps, mais c'est un besoin qui doit être satisfait pour assurer le bon fonctionnement du service.

### **c) - Le rôle de porte parole**

L'Inspecteur se charge des déclarations officielles adressées aux personnes étrangères au service par le moyen des discours, des rapports d'intervention à la télévision ou d'autres médias.

## **3 - Les rôles de décision**

L'information au sein du service a pour objet d'aider l' Inspecteur à prendre des décisions. Sa responsabilité l'engage à plusieurs titres.

### **a) - Le rôle d'entrepreneur**

Il consiste à rechercher l'amélioration du fonctionnement du service en prenant toute initiative conforme aux textes en vigueur. Ce rôle intègre celui de décideur. En tant que tel, il est sûrement plus important que plusieurs autres rôles car il engage l'Administration et en particulier son service.

En tant qu'Entrepreneur, il a la responsabilité de diriger et de coordonner les tâches des subordonnés afin que soient atteints les objectifs du service.

Certains aspects du rôle de l'Inspecteur concernent la gestion du personnel comme les demandes de mutation, la formation etc... D'autres aspects consistent à motiver les subordonnés à assurer dans la mesure des possibilités que les besoins cadrent avec ceux des Agents dans l'exercice de leurs fonctions. L'Inspecteur est également chargé de la supervision des Enseignants, des travaux du service, de l'examen et de la résolution de divers problèmes.

### **b) - Le rôle de régulateur**

Il arrive que l'Inspecteur ait à résoudre des conflits entre ses subordonnés. Pour ce qui est des Enseignants, il peut arriver qu'ils soient en conflit avec les chefs d'Etablissements. Dans le cas d'espèce, l'Inspecteur est appelé à contribuer efficacement à la résolution du conflit dans l'intérêt des parties concernées et de l'Administration.

### **c) - Le rôle de répartiteur des ressources**

L'Inspecteur en tant que gestionnaire, a la responsabilité d'assurer des ressources conformément aux règles en vigueur. Ces ressources peuvent être les ressources humaines (personnel), d'ordre budgétaire ou matériel (matériels d'équipements). Il pourrait dans certaines limites avoir la latitude de leur affectation.

### **d) - Le rôle de négociateur**

L'Inspecteur peut être appelé à entreprendre ou participer à des négociations au nom de l'Etat, notamment de son Ministère de tutelle.

## CHAPITRE III

### DE LA NECESSITE D'UN CADRE JURIDIQUE

Au regard du chapitre précédent, il apparaît impérieux donc que le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique entreprenne des actions concrètes visant à une réglementation, c'est-à-dire l'élaboration de textes juridiques devant régir la formation par l'avènement d'un **statut particulier du cadre des fonctionnaires de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique** d'une part, et l'institution d'un **Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports**. d'autre part.

La mise en application de ces dispositions réglementaires motiverait d'avantage les cadres du Département de la Jeunesse et des Sports à postuler pour cette formation et la fonction sera valorisée.

#### **Section I : L'avènement du statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports.**

Comme tout statut, celui des fonctionnaires de l'EPJS doit trouver son soubassement juridique à travers un texte, d'où le projet à la page suivante :

Nous limiterons à mettre dans ce document, la partie du projet de décret qui intéresse le corps des IEPJS. Les titres II, III et V (article 11 à 26 et 31 à 34) concernant les corps des PEPS et MEPS et les dispositions transitoires et particulières.

**PROJET DE DECRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CADRE  
DES FONCTIONNAIRES DU MINISTERE DE LA JEUNESSE DES  
SPORTS ET DE L'EDUCATION CIVIQUE**

**Le Président de la République,**

VU - La Loi Fondamentale;

VU - L'ordonnance n° 048/PRG/ du 08 octobre 1959 portant statut général de la  
fonction publique;

VU - .....

- Sur le rapport conjoint du Ministre de la fonction Publique du Travail  
et de l'emploi et du Ministre de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique

- Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du.....199...

**D E C R E T E**

**Article Premier :** Les fonctionnaires du Ministère de la Jeunesse, des sports et de l'Education civique sont groupés dans un cadre unique régi par le statut général de la Fonction Publique et composé des corps suivants sans préjudice de la création ultérieure d'autres corps pour répondre à l'évolution du système socio-éducatif et sportif :

- Les Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports
- Les professeurs d'Education physique et sportive ;
- Les Maitres d'Education Physique et Sportive.

Les statuts particuliers des corps de ce cadre sont déterminés par les dispositions du présent décret.

**Article 2:** Ces corps du cadre des fonctionnaires de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports, la hiérarchie à laquelle chacun d'eux est rattachée, les modalités de leur recrutement, leur classement indiciaire sont déterminés conformément au tableau à la page suivante :

Appellation des Corps	Hierarchies	Recrutement	Classement indiciaire
Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports (IEPJS)	A1	Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports ou tout autre diplôme admis en équivalence	1700 - 3580
Professeur d'Education Physique et Sportive (PEPS)	A	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Education Physique et Sportive ou tout autre diplôme admis en équivalence	1100 - 2270
Maître d'Education physique et Sportive (MEPS)	B	Certificat d'Adptitude à la Maîtrise d'Education Physique et Sportive	750 - 1569

## TITRE PREMIER

### CORPS DES INSPECTEURS DE L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

#### CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

**Article 3:** Les Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports sont chargés :

- de l'administration, de la gestion et du contrôle des activités socio-éducatives, d'éducation physique et sportives et des groupements de jeunes;

- de la formation et de la recherche dans les institutions d'éducation populaire de jeunesse et des sports;

- de la direction des services centraux et déconcentrés de la Jeunesse et des sports ainsi que du contrôle technique des Etablissements publics ou privés d'Education Physique et Socio-éducatifs dans la limite des dispositions des textes réglementaires relatifs à ces Etablissements.

A cet effet, ils doivent notamment, procéder à de fréquentes Inspections du personnel enseignant de l'Education Populaire, de l'Education Physique et Sportive.

**Article 4:** Le corps des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports est classé dans la catégorie hiérarchique A1 visée à l'article ..... du statut général de la fonction Publique.

**Article 5:** Le corps des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports est réparti en quatre grades et treize échelons conformément aux dispositions du Décret.....qui sont :

- le grade d'Inspecteur 2e classe qui comporte quatre échelons ;
- le grade d'Inspecteur de 1ere classe qui comporte trois échelons ;
- le grade d'Inspecteur principal qui comporte trois échelons ;
- le grade d'Inspecteur principal de classe exceptionnelle qui comporte trois échelons.

**Article 6:** le nombre maximum des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports de chaque grade par rapport à l'effectif total du corps est fixé conformément aux pourcentages suivants :

- Inspecteur de 2e classe .....40%
- Inspecteur de 1ère classe .....30 %
- Inspecteur principal .....20 %
- Inspecteur de classe exceptionnelle ..10%

**Article 7:** A l'intérieur du corps et sous réserve des décisions individuelles de nomination ou d'affectation qui pourront déroger exceptionnellement à cette règle, la subordination est établie de grade à grade et de classe à classe ; dans chaque classe, elle est établie d'échelon à échelon ; dans chaque échelon, elle résulte de l'ancienneté et de la compétence.

## **CHAPITRE II: RECRUTEMENT**

**Article 8:** Les Inspecteurs de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports sont recrutés parmi les titulaires d'un Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports ou de tout autre Diplôme de la spécialité admis en équivalence.

Les Candidats aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports sont admis à l'Institut National de la Jeunesse et des Sports - I.N.J.S. - par concours professionnel ouvert aux fonctionnaires de la hiérarchie A, justifiant au premier Janvier de l'année du concours de trois années de services effectifs au Ministère chargé de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique.

La durée du cycle de formation des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports est de deux ans.

## **CHAPITRE III : DISPOSITIONS STATUTAIRES**

**Article 9:** Le nombre des Inspecteurs de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports susceptibles d'être placés en position de détachement ou de disponibilité ne peut excéder 10% de l'effectif total du corps.

**Article 10:** Les indices de traitement affectés à chacun des grades et échelons de la hiérarchie des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports sont ceux fixés par les dispositions du Décret N°.....

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIVERS CORPS DES FONCTIONNAIRES DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'EDUCATION CIVIQUE**

**Article 27:** Indépendamment des obligations auxquelles ils sont soumis en application du statut général de la Fonction Publique, les fonctionnaires du corps visé au présent Décret sont tenus de suivre un stage de perfectionnement et de spécialisation dans le cadre des fonctions qui leur sont confiées.

**Article 28:** Nul ne peut être nommé dans un emploi du corps des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports s'il n'a souscrit un engagement de servir dix ans au moins dans les services de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique, cet engagement étant sanctionné, le cas échéant, par l'obligation de rembourser à l'Etat les frais de toute nature occasionnés par sa formation. Le temps à passer dans chacun des échelons de chaque grade de la hiérarchie des divers corps visés au présent Décret est fixé à deux ans. Toutefois, des réductions ou majorations de la durée moyenne prévue ci-dessus pourront être appliquées dans les conditions suivantes :

a) réduction de six mois au maximum de l'ancienneté de deux ans requise pour l'avancement en faveur des fonctionnaires les mieux notés sur proposition du Ministre employeur ;

b) majoration de six mois de l'ancienneté pour l'avancement pour les fonctionnaires ayant obtenu une note professionnelle inférieure à....., au moins des deux années de référence ; la majoration peut être portée à un an sur proposition du Ministre employeur. Ne peuvent bénéficier de réduction les fonctionnaires classés au 1er échelon de la 2ème classe de leur corps.

**Article 29:** Nul ne peut faire l'objet d'une proposition d'avancement au grade supérieur dans le corps visé au présent décret, s'il n'a accompli deux années dans l'échelon le plus élevé de son grade sauf par dérogation.

**Article 30 :** Le fonctionnaire admis, soit par promotion professionnelle, soit au choix dans le corps visé au présent décret y est titularisé sans être astreint à effectuer un stage probatoire dans le grade et l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui affecté au grade et échelon qu'il détenait dans l'ancien corps.

L'Intéressé conserve dans la limite d'une année de l'ancienneté acquise dans son ancien échelon lorsque la nomination ne lui procure pas une augmentation indiciaire égale ou supérieure à celle qu'il aurait obtenue par un avancement d'échelon dans son précédent grade.

Pour l'application des dispositions qui précèdent aux agents parvenus à l'échelon maximum de leur grade, le bénéfice tiré de la nomination doit être comparé à l'augmentation indiciaire obtenue lors du dernier avancement d'échelon dans le corps.

**Section II :L'Istitution du Certificat d'Aptitude aux Fonctions  
d'Inspecteur de l'Education Populaire,  
de la Jeunesse et des Sports.**

Projet de décret instituant un Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports (C.A.I.E.P.J.S.) et fixant les modalités, les programmes et conditions de préparation et d'obtention dudit certificat.

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**

- VU - La loi Fondamentale ;
- VU - L'ordonnance n° 048/PRG du 08 Octobre 1959 portant statut général de la Fonction Publique ;
- VU - Le Décret n°94/042/PRG/SGG du 22 Mars 1994 portant création et organisation de l'Institut National de la Jeunesse et des Sports (I.N.J.S) ;
- VU - .....
- VU - .....
- VU- Le Décret n°.....portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique ;

- Sur le rapport du Ministre de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du ..... 199....

## **D E C R E T E**

**Article premier** : Il est institué un Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports, délivré à l'issue d'un cycle préparatoire organisé à l'Institut National de la Jeunesse de l'Education Physique et de Sports et et selon les modalités fixées ci-après :

### **TITRE PREMIER**

Concours d'entrée au cycle préparatoire au Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports.

**Article 2** : Le concours d'entrée au cycle préparatoire au Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports est ouverte par Arrêté du Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports.

**Article 3** : Les épreuves du concours professionnel d'entrée au cycle préparatoire au Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports comprennent deux épreuves écrites et une épreuve orale conformément au tableau à la page suivante :

CONCOURS	NOTE	COEF.	DUREE
<b>Epreuves écrites :</b>			
1 - Composition sur un sujet d'ordre général (sujet unique) .....	20	2	4h
2 - Composition portant sur : - un sujet se rapportant à l'éducation populaire à la Jeunesse et aux Sports - ou un sujet se rapportant à l'organisation politique et administrative de la Guinée (au choix du candidat) .....	20	2	4h
<b>Epreuves orales :</b>			
Entretien avec le jury :	20	3	4h
- Cette épreuve a pour objet d'évaluer les connaissances du candidat dans le domaine de la jeunesse et des Sports ainsi que ses réactions, sa personnalité et sa capacité d'expression orale .....	20	2	30mn

**Article 4 :** Sont déclarés admis par ordre de mérite jusqu'à épuisement du nombre de places mises au concours, les candidats ayant obtenu une moyenne générale au moins égale à 10/20.

Toute note inférieure à 7/20 avant l'application des coefficients est éliminatoire.

**Article 5 :** Les sujets des épreuves écrites sont choisis par le Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports sur la proposition du Directeur de l'Institut National de la Jeunesse et des Sports.

**Article 6 :** Peuvent se présenter au concours :

a) - les Professeurs d'EPS fonctionnaires et titulaires du Certificat d'Aptitude au Professorat d'Education Physique et Sportive ou de tout autre Diplôme de la spécialité admis en équivalence et reconnu par le Gouvernement.

b) - les fonctionnaires relevant du Ministère chargé de la Jeunesse et des Sports titulaires d'un Diplôme d'Etudes Supérieures (D.E.S) ou de tout autre diplôme équivalent reconnu par le Gouvernement. Ces fonctionnaires doivent justifier d'une ancienneté d'au moins **3** années dans les services du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique.

**Article 7** : Les dossiers de candidature comprennent les pièces suivantes :

- une demande manuscrite d'inscription sur la liste des candidats ;
- une attestation de service justifiant de l'ancienneté requise à l'article 6 du Décret ;
- quatre photos d'identité.

**Article 8** : Les membres de la commission de surveillance et les membres de la commission de correction du concours d'entrée à la section préparatoire au C.A.I.E.P.J.S sont nommés par Arrêté du Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports.

## TITRE II

Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education  
Populaire, de la Jeunesse et des Sports

**Article 9** : La durée de la scolarité à l'Institut National de la Jeunesse et des Sports est de deux ans. A l'issue de la scolarité, les étudiants se présentent au C.A.I.E.P.J.S.

**Article 10** : La formation comporte des cours théoriques et des stages pratiques, conformément au programme fixé par le règlement pédagogique annexé au présent Décret.

**Article 11** : Le redoublement peut être autorisé par le Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports sur la proposition du Directeur de l'Etablissement.

**Article 12** : L'examen en vue de l'obtention du C.A.I.E.P.J.S comprend trois épreuves écrites, une épreuve orale et deux épreuves pratiques, conformément au tableau à la page suivante :

<b>EPREUVES</b>	<b>Note</b>	<b>Coef</b>	<b>Duree</b>
<b>Epreuves écrites :</b>			
1. Rédaction d'une note après l'étude d'un dossier d'équipement ou de dossier d'un cas entrant dans le cadre des attributions normales de l'Inspecteur .....	20	2	4h
2. Composition sur les sciences sociales et humaines en vue de juger des qualités d'analyse et de synthèse du candidat .....	20	2	4h
3. Rédaction d'une monographie sur un thème choisi par le candidat parmi plusieurs se rapportant à l'éducation populaire à la jeunesse et aux sports .....	20	3	3h
<b>Epreuves Orales</b>			
1. Entretien avec le jury sur les connaissances relatives aux pratiques et techniques professionnelles .....	20	2	1h
2. Interrogation sur un sujet de droit constitutionnel, de droit administratif, de législation et gestion financière ou de législation sociale .....	20	2	1h
<b>Epreuves pratiques</b>			
1. Visite critique d'infrastructures et d'équipements consacrés à des activités sportives ou socio éducatives du point de vue de la conception, de l'utilisation, et de la gestion .....	20	2	1h 30'
2. Inspection d'une séance d'éducation physique et sportive ou d'animation socio-éducative .....	20	2	1h 30'
<b>Stages Pratiques</b>			
a) - Contrôle continu des connaissances .....	20	3	
b) Synthèse des notes des différents stages effectués .....	20	2	

**Article 13 :** Les épreuves de l'examen sont choisies parmi les matières figurant au programme mentionné à l'article 10.

**Article 14** : Sont déclarés admis , les candidats ayant obtenu une moyenne au moins égal à 10/20 pour l'ensemble des épreuves. Toute note inférieure à 7/20 avant l'application des coefficients, est éliminatoire, sauf décision contraire du jury.

**Article 15** : En cas d'échec, le candidat peut être autorisé à se représenter une seule fois à l'examen.

**Article 16** : Les sujets des épreuves sont choisis par le Ministre chargé de la Jeunesse et des Sports sur la proposition du Directeur de l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et des Sports.

**Article 17** : Les membres du jury de surveillance et de correction des épreuves de l'examen du CAIEPJS sont nommés par arrêté du Ministre chargé de la Jeunesse des Sports et de l'Education Civique. Ils comprennent des représentants du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur, du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre chargé des Finances.

**Article 18** : Au terme de leur formation les candidats reçoivent le Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports

**Article 19** : Un arrêté du Ministre de la Jeunesse, des Sports et de l'Education civique fixera le règlement pédagogique de la Formation.

**Article 20** :Le Ministre des Finances, le Ministre de l'Enseignement Supérieur, le Ministre de la Fonction Publique et le Ministre de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié avec son annexe au Journal Officiel de la République de Guinée.

**Conakry le,.....199**

**LE GENERAL LANSANA CONTE**

## **PROPOSITION DE PROGRAMME DE FORMATION**

### **A - DROIT**

#### **Généralités :**

- définition du droit et rapport du droit avec les sciences humaines ;
- différentes branches au droit ;
- Règle de droit - caractère, but et fondement du droit.

#### **Droit constitutionnel :**

- objet et méthodes ;
- notions d'Etat et différentes formes d'Etat ;
- l'élaboration et la révision des constitutions ;
- origine et organisation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, et institution politiques de la Guinée.

#### **Droit administratif :**

- les bases juridiques du Droit Administratif ;
- les actes juridiques de l'Administration ;
- l'organisation administrative de l'Etat ;
- le *contrôle* juridictionnel de l'administration ;
- la responsabilité de l'administration.

#### **Législation Sociale :**

- la Fonction Publique de la Guinée : statut général des fonctionnaires et les agents non fonctionnaires ;
- statut particulier du cadre des fonctionnaires du Ministère de la Jeunesse des Sports et de l'Education civique ;
- statut du corps des Inspecteurs de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports ;
- droits et obligation des fonctionnaires (*déontologie professionnelle*).

## **B. - CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES EN ADMINISTRATION**

- Analyse et rédaction des documents et textes administratifs ;
- études des documents de témoignage ;
- élaboration des documents de synthèse ;
- entraînement à l'expression orale et écrite ;
- les problèmes généraux de l'Administration et de gestion des services
- spécificité et définition de l'Administration Publique ;
- le système administratif : français et anglosaxon ;
- système de Parti et Administration ;
- l'Administration dans les pays en voie de développement
- Technique de conduite des réunions ;
- Méthodologie d'organisation des manifestations sportives et culturelles ;
- La Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des Pays d'Expression Française (CONFESJES)

### **Management :**

- Management et les organisations ;
- Management et Gestion ;
- leadership ;
- les cultures dans le travail ;
- les cultures de l'organisation ;
- direction par objectifs.
- la planification ;
- la prise de décision
- la conduite des réunions.

## **C. - CONNAISSANCES PROFESSIONNELLE EN EPS ET EN SPORT**

### **Education Physique et Sportive :**

- Buts, justification, moyen de l'éducation Physique ;
- historique de l'EPS .
- l'Education Physique et Sportive à l'Ecole
- l'Education Physique et Sportive en milieu extra scolaire
- organisation de l'EPS et texte régissant l'EPS en Guinée ;
- les organismes internationaux d'EPS.

## **SPORT :**

- Le mouvement sportif international : olympisme (philosophie, organisation, perspectives)
- l'Organisation Internationale du Sport ;
- l'Organisation du Sport en Guinée ;
- les Sports en Guinée : historique et problématique, rôle de l'Etat dans le développement du sport ;
- les fédérations - Liges - Associations sportives ;
- problématique de l'Animation sportive en Guinée ;
- la Protection des pratiquants ;
- les formation des cadres sportifs en Guinée ;
- les sources de financement des activités sportives ;

## **D. - CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES EN JEUNESSE ET ACTIVITES SOCIO EDUCATIVES**

- Historique des Mouvements de Jeunesse en Afrique : Exemple de la Guinée ;
- les problèmes généraux et actuels de le Jeunesse ;
- le rôle de l'Etat dans le domaine des activités de jeunesse et activités socio-éducatives ;
- définition des politiques de jeunesse et leur mise en oeuvre ;
- signification, buts et moyens techniques de l'Education Populaire ;
- problématique des loisirs ;
- les problèmes de l'Animation socio éducative ;
- les collectivités éducatives ;
- le tourisme éducatif ;
- Plan et rôle de l'animation socio éducative dans la société actuelle ;
- la formation des cadres de l'animation socio éducative ;
- le théâtre populaire ;
- les activités de plein-air
- les organismes nationaux et internationaux de jeunesse ;
- les problèmes généraux de l'information et de la documentation ;
- l'exode rural et les activités de développement ;
- les problèmes généraux de l'Alphabétisation ;
- les échanges de jeunes ;
- les instiutions d'Education Populaire et Sportive ;
- les mouvements nationaux et Associations Nationales de jeunesse et d'Education Populaire.

## **E. - SOCIOLOGIE DE L'EDUCATION**

- Initiation à la Sociologie ;
- sociologie de l'Education et notions d'anthropologie culturelle ;
- Psychosociologie
- Méthodes et Techniques d'enquête de Terrain.
- problème d'éducation en Afrique :
- Education traditionnelle et éducation moderne
- Analyse des institutions de formation ;
- Programmes, méthodes pédagogiques, formation des formateurs ;
- Techniques d'animation de groupe ;
- Problématique de la communication, technologie éducative et rôles des médias dans l'éducation.

## **F. - SCIENCES DE L'EDUCATION**

- Histoire de l'Education
- Problématique de l'Education ;
- évolution de la Pédagogie ;
- l'éducation Permanente et le développement ;
- l'éducation traditionnelle en Guinée ;
- l'éducation non conventionnelle ;
- le système scolaire guinéen : genèse, organisation actuelle, problèmes majeurs et perspectives ;
- la formation professionnelle et technique.

## **G. - PSYCHOLOGIE**

- Introduction à la Psychologie ;
- Psychologie génétique : étapes du développement ;
- Psychologie appliquée au sport ;
- Psycho-pédagogie des adultes ;
- Psycho-pédagogie des inadaptés sociaux.

## **H. - ECONOMIE**

- Problème du statut et objet de l'Economie politique ;
- Histoire de l'Economie politique et de la pensée économique ;
- le mode de production : Forces productives et Rapports de Production

- les composantes de l'activité économique ;
- les systèmes socio-économiques ;
- problématique du sous développement ;
- les grandes lignes de la politique économique de la Guinée de 1958 à nos jours.

## **I. - FINANCES :**

### **Finances publiques :**

- Aspects politiques, économiques et sociaux, rapport avec le plan ;
- Le Budget de l'Etat ;
- Aspects politiques et économiques du budget de l'Etat,
- Principes traditionnelles du droit budgétaire ;
- Contenu du budget - les ressources publiques - les dépenses publiques - nature et portée des autorisations budgétaires ;
- La préparation du budget ;
- La loi des finances de l'année et les lois des Finances rectificatives ;
- L'exécution du budget ;
- Les principes généraux de la comptabilité publique et le plan comptable guinéen ;
- Le contrôle de l'exécution du budget : caractères généraux du contrôle
- La fiscalité.

### **Finances locales**

- l'organisation administrative et financière des collectivités locales ;
- Ressources et dépenses des collectivités locales ;
- élaboration, exécution et contrôle du budget des collectivités locales.

## **J. - STAGES**

- Visite des installations sportives et socio-éducatives étude critique ;
- Inspection et contrôle pédagogique ;  
notion d'inspection et de contrôle ;  
notion d'organisation ;  
l'analyse de la situation ;  
la prise de décision ;

notion de supervision ;  
notion de vérification ;  
notion d'évaluation.

## **K. CONNAISSANCE EN INFORMATIQUE ET EN ANGLAIS**

### **INFORMATIQUE :**

- Architecture et fonctionnement des ordinateurs :  
Historique ;  
structure et fonctionnement ;  
architecture.
  
- Système d'exploitation :  
DOS 6  
WINDOWS 97.
  
- Logiciels et progiciels :  
traitement de texte (winword) ;  
tableur (excell)
  
- Réalisation d'un projet :  
Traitement de texte ;  
Tableau.

### **ANGLAIS**

## CHAPITRE IV

### LA PLANIFICATION ET LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES INSPECTEURS

#### Section I : La Planification de la Formation

En tant qu'ensemble des techniques d'élaboration d'un plan, et étant une démarche qui nous permet de tenir explicitement compte du futur de nos décisions d'aujourd'hui en vue d'un objectif à atteindre sur un horizon donné, la planification apparaît de nos jours indispensable à toutes activités de développement qui se veut harmonieuse et équilibrée.

Dans le cas précis de notre travail, la planification consiste à la programmation de la formation des Inspecteurs dans les années à venir. C'est à dire une planification stratégique.

Le besoin pressant de cadres en Education Populaire, Jeunesse et Sports étant exprimé à Cinquante (50) dans un premier temps pour la couverture des services centraux et déconcentrés, notre programmation s'étendra sur une période à long terme de dix ans, c'est-à-dire de l'an 2000 à 2010.

Ainsi le rythme de recrutement sera de dix candidats par an conformément au tableau ci-dessous.

Intitulé	Quantité						Obser.
		2000/2002	2002/2004	2004/2006	2006/2008	2008/2010	
Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports	50	10	10	10	10	10	

## Section II : Le financement de la formation

De façon lapidaire, le financement est l'action de fournir les fonds nécessaires à la réalisation d'un projet. Ce financement ne peut être assuré qu'avec les ressources propres de la Puissance Publique.

La formation des cadres de l'Etat faite en fonction des besoins exprimés, il va s'en dire qu'il sera le principal bailleur de fond dans la réalisation de ce projet de formation avec bien sûr l'appui de la coopération bilatérale entre les pays amis et l'assistance des organismes internationaux tels que : la Coopération française - la Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des Pays d'Expression Française (CONFEJES) - Agence pour la Coopération Culturelle et Technique (ACCT) - UNESCO - USAID etc..., si les démarches sont entreprises dans ce sens.

Ayant opté pour une formation en Guinée, le coût financier de ce projet de formation est évalué à la somme de 134.200.000 francs guinéens (cent trente quatre million deux cent mille francs guinéen) soit 67.100.000 FCFA environ

Cette estimation financière se décompose comme suit :

- Frais d'inscription au CNPG  
400.00 FG X 2.....800.000 FG
- Allocation pour achat fournitures..  
150.000FG X 2.....300.000 FG
- Allocation mensuelle  
40.000 FG x 24 .....960.000 FG
- Frais médicaux et assurances  
100.000FG X 2 ..... 200.000 FG
- Frais de stage ..... 60.000 FG
- Frais de monographie..... 120.000 FG
- imprévue ..... 10%

a) - Pour chaque stagiaire admis au cycle de formation qui s'étend sur 24 mois, le coût est estimé à la somme de 2.684.000 francs guinéens, (Deux millions six cent quatre vingt quatre francs guinéens ;

b) - Pour les cinquante Inspecteurs à former au court de la période allant de l'An 2000 à 2010, le coût total est estimé à la somme 134.200.000 FG (cent trente quatre millions deux cent mille francs guinéens) soit 67.100.000 FCFA environ.

## CONCLUSION

En vue d'une véritable gestion des ressources humaines dans l'accomplissement des missions dévolues au Ministère chargé de la Jeunesse, des Sports et de l'Éducation Civique, il importe que l'Inspecteur ait des éléments de culture nécessaires à une bonne gestion des hommes afin que ses actions soient efficaces et efficientes.

Il s'avère plus que jamais impératif à travers la formation continue, de former des Inspecteurs qui, grâce à leurs connaissances des techniques managériales pourront maximiser la capacité de réussite dans leur mission. Les termes de gestion ou management des ressources humaines se posant désormais différemment, l'Inspecteur doit prendre en compte les idées nouvelles qui soutendent les récentes approches et méthodes de gestion. Certes, autant il est difficile de sortir des sentiers battus, autant il n'est pas facile de gérer le changement. En acceptant de relever le défi, celui de se former, celui-ci y trouvera fierté et maintes raisons de l'avoir fait.

En plus de l'occasion de rompre avec les manières routinières et d'accéder à un style plus scientifique et plus rationnel de collaborer, l'Inspecteur réalisera qu'avoir une stratégie de travail, basée sur les ressources humaines favorisera le rayonnement du service et donnera un sens à son travail et à celui de ses collaborateurs. Au lieu de faire prévaloir le règne de la jungle pour asseoir son autorité, il est certainement temps d'aborder de façon plus logique son travail à travers la planification, l'organisation, la direction et le contrôle.

Pour cette nouvelle race d'Inspecteurs, il est souhaitable que les fins et les moyens en matière de formation des ressources humaines soient conformes aux missions du service et à la réglementation qui sera mise en vigueur.

La tâche essentielle de l'Inspecteur est d'instaurer dans son service des conditions de travail et des méthodes d'exploitation qui permettent aux agents de réaliser au mieux leur travail et leurs aspirations personnelles en dirigeant leurs propres efforts dans sens des objectifs du service.

Le processus consistera d'abord à créer des opportunités, à libérer les forces potentielles, à éliminer des obstacles, à encourager la participation et à procurer aux agents une certaine assistance dans le domaine de la formation continue.

Il ne fait aucun doute que l'évolution vers ce mode de formation sera lent et le progrès exigera une modification radicale des attitudes tant de la part des Inspecteurs que de leurs collaborateurs.

Sous d'autres cieux, l'ingéniosité des théoriciens combinée à la persévérance des managers ont permis de modifier des méthodes archaïques pour en faire des réalités concrètes de formation dont l'application a permis d'atteindre les objectifs fixés.

Il est certain qu'en Afrique francophone, l'application de cette politique de formation sera un pas dans la bonne direction car elle permettra d'accroître l'efficacité de l'action du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Éducation Civique et ses agents.

Ne devrions nous pas, nous Inspecteurs, nous atteler à la tâche en faisant de cette formation notre cheval de bataille ?

## **.BIBLIOGRAPHIE**

### **I - ouvrages:**

- DIALLO - BAH - JOVER - DIRIDOLLOU " Géographie de la Guinée et de l'Afrique" Edition HATIER Septembre 1995.
- Pedraglio, G. "Management et Organisation"
- Hellriegel - Slocum - Woodman, "Management des Organisations", Nouveaux Horizons - 1ère Edition, 3è tirage 1996, 693 p.
- GRENER. M. MONTEIL, B : "Principes de Management" Quebec, Presses Universitaires de Quebec 1981.
- Bergeron, "La gestion dynamique", 1986

### **II - Brochures:**

- Résolutions et Recommandations de la première Conférence Nationale de la Jeunesse et des Sports, Septembre 1990.
- Déclaration de Politique de Jeunesse de Culture et de Sport, Avril 1993.
- Stratégie de développement sectoriel "HORIZON 2010", Mai 1997

### **III - Mémoire :**

- Mohamed Lawal CAMARA, "Sport en Guinée: Réalités et perspectives" Avril 1989.

### **IV Monographie :**

- Mme Angeline DOE, "Approche Manageriale des Ressources Humaines dans les Fonctions d'Inspecteur d'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports" INSEPS De Dakar, 1996.



## **V - Articles :**

- CONFEJES, 1993 "La Formation des Cadres Administratif"  
Volume I et II, Dakar

## **VI - COURS**

- Mor SECK, "Connaissances Professionnelles en Administration" et  
"Management" 1ère et 2ème année 1996 - 1998, INSEPS - Dakar.

## **VII - Textes Administratifs :**

- Décret N° 81-870 du 31 Août 1981, instituant le certificat d'aptitudes  
aux Fonctions d'Inspecteur de l'Education Populaire, de la Jeunesse et  
des Sports au Sénégal.
- Jounaux Officiels de la République de Guinée.