

Proposition d'un répertoire opérationnel des métiers du sport au Sénégal

[Proposal for an Operational Directory of Sports Professions in Senegal]

Amadou Moctar NDIOUCK, Djibril DIOUF, and Mouhamed Dit M. T. NDONGO

Institut National Supérieur de l'Éducation Populaire et du Sport (I.N.S.E.P.S), Dakar, Senegal

Copyright © 2025 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: In the economic and social crisis that affects the world and in particular the countries of the South, unemployment is considered to be the most disastrous consequence that weighs on young people by plunging them into desperate poverty. Consequently, the sectors of public life, including sport, contribute to providing structural responses. This study identifies operational professions and offers their training.

KEYWORDS: unemployment, youth, poverty, sports professions, vocational training.

RESUME: Dans la crise économique et sociale qui affecte le monde et en particulier les pays du Sud, le chômage passe pour être la conséquence la plus désastreuse qui pèse sur la jeunesse en l'enfonçant dans une pauvreté désespérée. Dès lors les secteurs de la vie publique y compris le sport concourent à apporter des réponses structurelles. Cette étude identifie des métiers opérationnels et propose leur formation.

MOTS-CLEFS: chômage, jeunesse, pauvreté, métiers du sport, formation professionnelle.

1 INTRODUCTION

La crise internationale multiforme, avec son corollaire de mutations économiques, ainsi que le poids démographique de la jeunesse, ont fini de soumettre les pays du sud au crucial défi du chômage et de la pauvreté. C'est ainsi que depuis plus d'une décennie, plusieurs Etats ont réalisé des progrès notables dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Toutefois, la reprise amorcée n'a pas eu d'effets significatifs sur la croissance de l'emploi, moyen le plus efficace pour combattre la pauvreté et l'exclusion.

Un tiers des 1,8 milliard de jeunes dans le monde n'a actuellement pas d'emploi et ne suit ni études ni formation. Sur le milliard de jeunes supplémentaires qui vont arriver sur le marché du travail au cours des dix prochaines années, seuls 40 pour cent devraient pouvoir trouver un emploi qui existe aujourd'hui. L'économie mondiale devra créer 600 millions d'emplois au cours des dix prochaines années – cinq millions d'emplois par mois – rien que pour garder le rythme prévu des taux d'emploi des jeunes. Mettre fin à la crise de l'emploi des jeunes est une priorité absolue et le coût socio-économique de l'inaction est lourd, indique un nouveau rapport [1].

Aujourd'hui plus que jamais, la réduction de la pauvreté est au cœur des politiques publiques et des budgets mis en œuvre afin de répondre aux besoins réels des acteurs sociaux sensibles comme les jeunes et les femmes.

Au Sénégal 60% de la population a moins de 24 ans et les jeunes en âge de travailler représentent plus de la moitié de la population active. Chaque année on enregistre entre 100 000 et 260 000 jeunes demandeurs sur le marché du travail et la pandémie de COVID-19 n'a pas manqué d'exacerber le chômage qui frappe les jeunes en particulier.

L'Ambassadeur de l'UE au Sénégal a déclaré « la jeunesse est la force de l'Afrique et du Sénégal: soutenir la jeunesse sénégalaise, lui offrir des opportunités d'emploi et de formation professionnelle, est aujourd'hui au cœur de notre partenariat avec le Sénégal » [2].

Au Sénégal depuis Avril 2021, les autorités publiques ont entrepris un vaste programme « xeyu ndaw gni » (emploi des jeunes) dans la perspective de faire émerger une nouvelle génération de jeunesse qualifiée, productive et entreprenante avec des emplois décents à l'horizon 2023. Il est question de la mise en place d'un vaste programme de recrutement notamment dans les secteurs de l'éducation, du reboisement, du service civique national, de la sécurité et du nettoyage dans les quatorze (14) régions du pays.

Doté d'une enveloppe triennale d'un montant global de 450 milliards de FCFA, le programme table sur 65 000 emplois directs par le truchement de recrutements spéciaux, de projets publics d'intérêt communautaire et emplois-aidés lesquels sont adossés à une convention Etat-Employeur subventionnée à hauteur de 15 milliards de FCFA.

La mutation des pratiques de sport a développé divers métiers connexes qui constituent aujourd'hui une opportunité d'emploi pour plusieurs jeunes. Les métiers dans le secteur du sport, sont à la fois un facteur de développement économique et un moyen de cohésion sociale. Ils peuvent être porteurs de valeurs ajoutées en termes de qualification des jeunes dans leurs propres collectivités locales.

Le gouvernement du Sénégal a fait du sport une priorité emblématique de ses politiques publiques au bénéfice de la jeunesse et les partenaires techniques et financiers impliqués autour de la thématique « sport et développement », se sont engagés à ses côtés pour soutenir cette priorité.

Quels sont les métiers du sport opérationnels ? C'est-à-dire qu'on pourrait offrir à cette jeunesse désorientée et affolée par le désespoir, et qui lui sont immédiatement praticables dans le contexte des organisations sportives au Sénégal. L'autre pendant de cette première question est de savoir comment y accéder, autrement comment acquérir les compétences exigibles pour exercer ces métiers ?

2 LES METIERS DU SPORT DANS LE CONTEXTE SENEGALAIS

Le métier désigne « un travail déterminé, reconnu par la société, qui exige un apprentissage spécialisé et procure des moyens d'existence » [3].

Pour qui veut travailler dans le sport, la palette des activités est large. Sachant que le plus souvent, il n'est pas nécessaire de pratiquer à haut niveau ou d'exceller dans une discipline sportive pour rejoindre ce secteur.

« Plus limité dans sa nature distractive, le sport se déploie également en une nouvelle filière de recrutement et d'émergence d'emploi dits « nouveaux » [4] (De Lescure 2015).

Emblématique de la compétition, les sportifs de haut niveau et les sportifs professionnels constituent une minorité d'élus dans chaque discipline. Autour d'eux gravitent différents spécialistes qui contribuent à leur performance, à leur santé et à leur notoriété: agents, arbitres, commentateurs sportifs, médecins du sport, préparateurs physiques, etc. Ces métiers exigent une très grande disponibilité, le sens des responsabilités et souvent une bonne résistance au stress [5].

Les moniteurs et les éducateurs sont dans la transmission d'une discipline sportive, de ses règles et de ses valeurs auprès de publics variés (enfants, adultes, seniors, personnes en situation de handicap, etc.). Que ce soit pour enseigner l'équitation, la natation, le fitness ou le tennis, ils allient technicité, pédagogie et sécurité.

Les professeurs d'EPS (éducation physique et sportive), les techniciens animateurs qui eux, enseignent et encadrent la pratique sportive.

Enfin, il y a tous ceux qui s'occupent de gérer et de promouvoir la pratique sportive professionnelle ou amateur: agents de développement sportif, journalistes sportifs, responsables événementiels, directeurs de structure, etc. Sans oublier les professionnels qui s'attachent à vendre le matériel ou à l'adapter pour gagner en confort, en sécurité ou en esthétique: vendeurs d'articles de sport, ergonomes, directeurs de magasin, etc [6].

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie est intervenue à deux niveaux, d'abord dans l'enquête sur les métiers dans les organisations sportives par un questionnaire et ensuite pour la formation au métier où par une approche par les compétences, nous avons projeté le référentiel de compétences sur le référentiel de formation. Une façon de caler le champ pédagogique sur le champ professionnel.

En réalité il s'est agi de l'application de la méthode ETED (emploi-type étudié dans sa dynamique) fondée sur une analyse du travail et de l'emploi situés dans l'organisation productive. Son originalité consiste à partir des activités exigibles sur un poste de travail en tenant en compte de l'environnement et des caractéristiques des personnes. Elaborée par N. Mandon, la méthode se situe dans le prolongement du répertoire français des emplois (RFE) conçu par le CEREQ.

RAPPORT DE L'ENQUÊTE STRUCTURE

A. IDENTIFICATION DES ORGANISATIONS

A.1. CLASSIFICATION DES ORGANISATIONS

Les structures enquêtées sont constituées principalement par les administrations (19,57%), les fédérations (17,39%), les clubs professionnels (13,04%), les salles de maintenance et de musculation (8,70%), les centres de formations (8,70%), les collectivités locales (8,70%) les magasins de ventes d'articles sportifs (6,52%), etc.

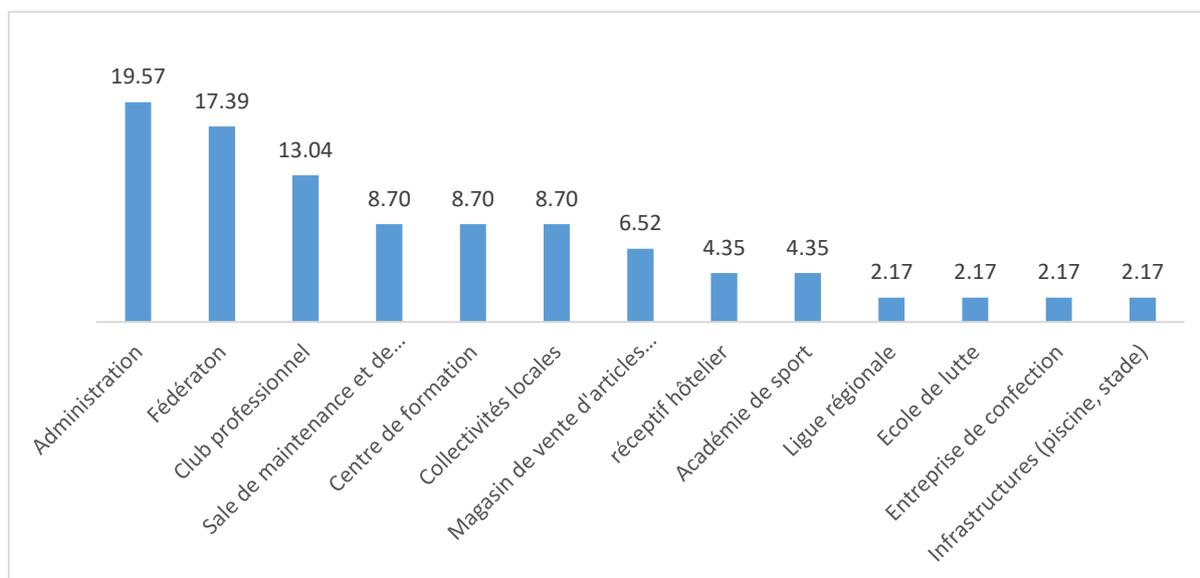


Fig. 1. Classification des organisations enquêtées (en %)

Source: Enquête structure

Les domaines sportifs les plus couramment identifiés au niveau des structures de sport sont le football (36,96%), le basketball (15,22%), l'athlétisme et le taekwondo (6,52%), le rugby, le judo, le Karaté et la lutte (4,35%), etc.

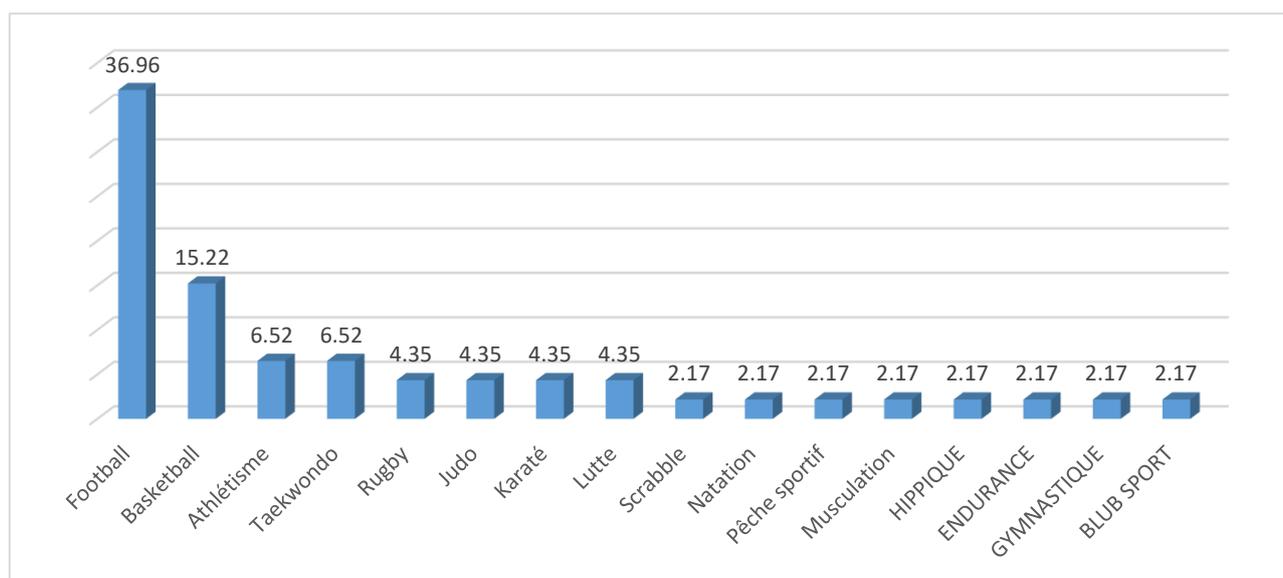


Fig. 2. Domaine sportif des organisations enquêtées (en %)

Source: Enquête structure

B. EMPLOI DANS LE SPORT

B.1. RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR SEXE

L'analyse de la répartition par sexe des emplois dans le sport a permis de relever une forte représentativité des hommes qui représente 84,28% par rapport aux femmes qui ne comptent que pour 15,72%.

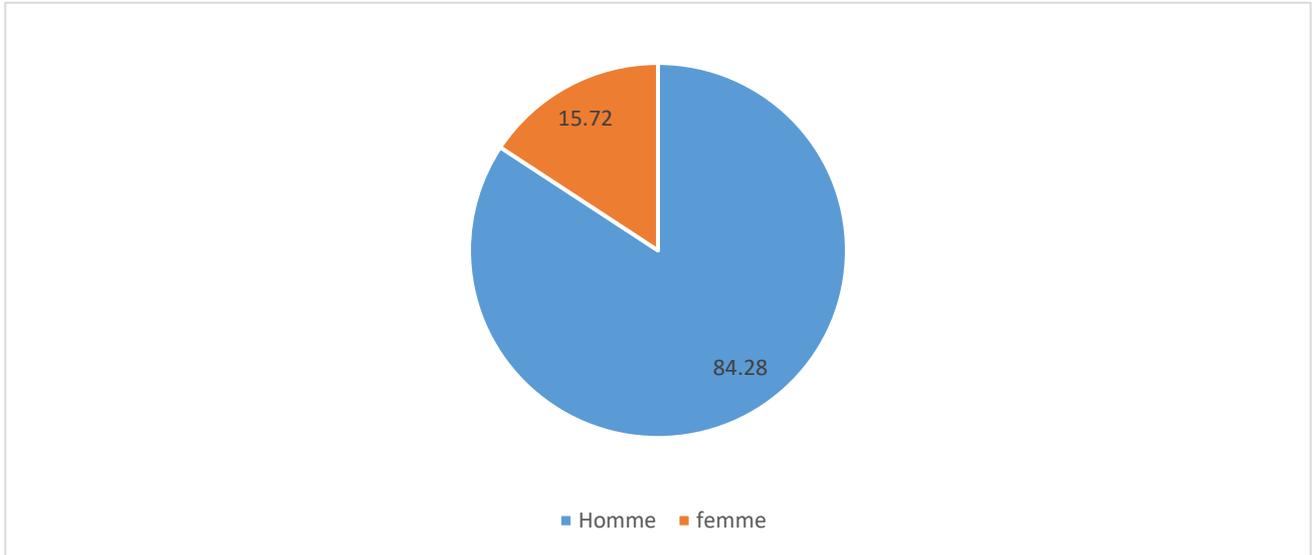


Fig. 3. Répartition des emplois selon le sexe

Source: Enquête structure

B.2. APPELLATION DES EMPLOIS DANS LE SPORT

Les acteurs du sport peuvent être des pratiquants amateurs, pratiquants professionnels ou des entraîneurs. Concernant des métiers liés au sport, on y retrouve des acteurs en charge de l'entretien des pelouses et de la gestion des infrastructures.

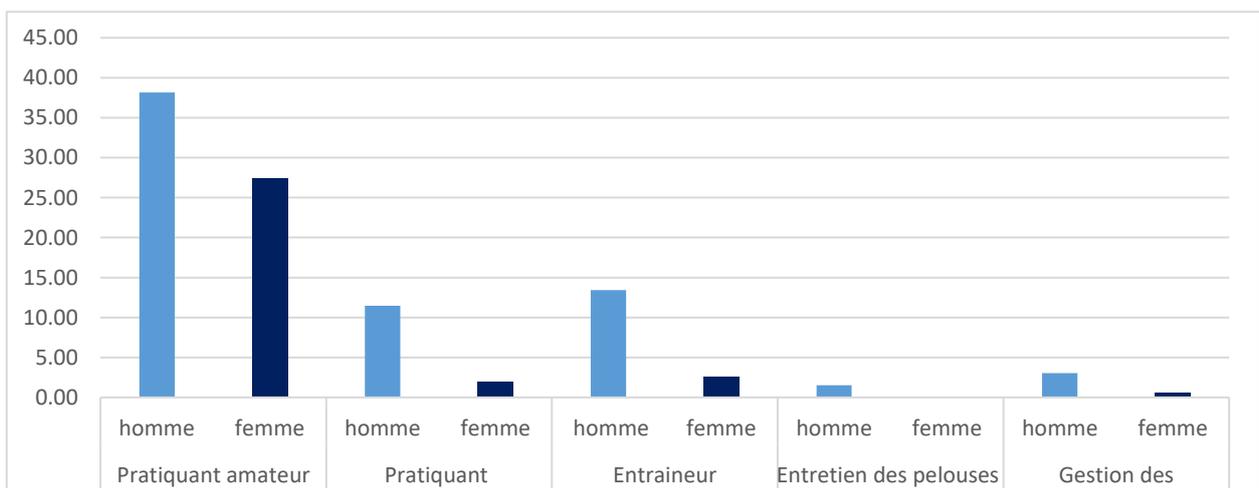


Fig. 4. Répartition des appellations des emplois selon le sexe

Source: Enquête structure

C.1. SITUATION DU RECRUTEMENT

Au cours des trois (03) dernières années, 45,65% des structures ont procédé à des recrutements. Ces recrutements ont trait à des aides magasiniers, des chauffeurs, des entraîneurs pour la formation, des footballeurs, des personnes en charge de la gestion des infrastructures, des moniteurs, des pratiquants professionnels et techniciens modélistes

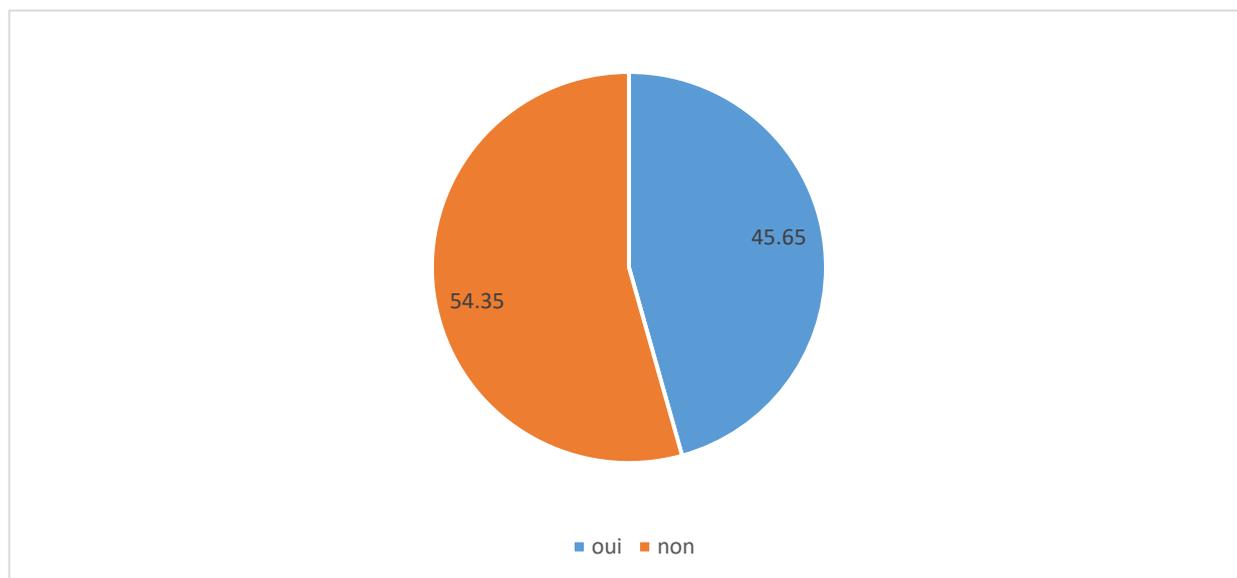


Fig. 5. Situation du recrutement au cours des trois dernières années (%)

Source: Enquête structure

Néanmoins, 43,48% des structures envisagent de recruter dans les trois prochaines années.

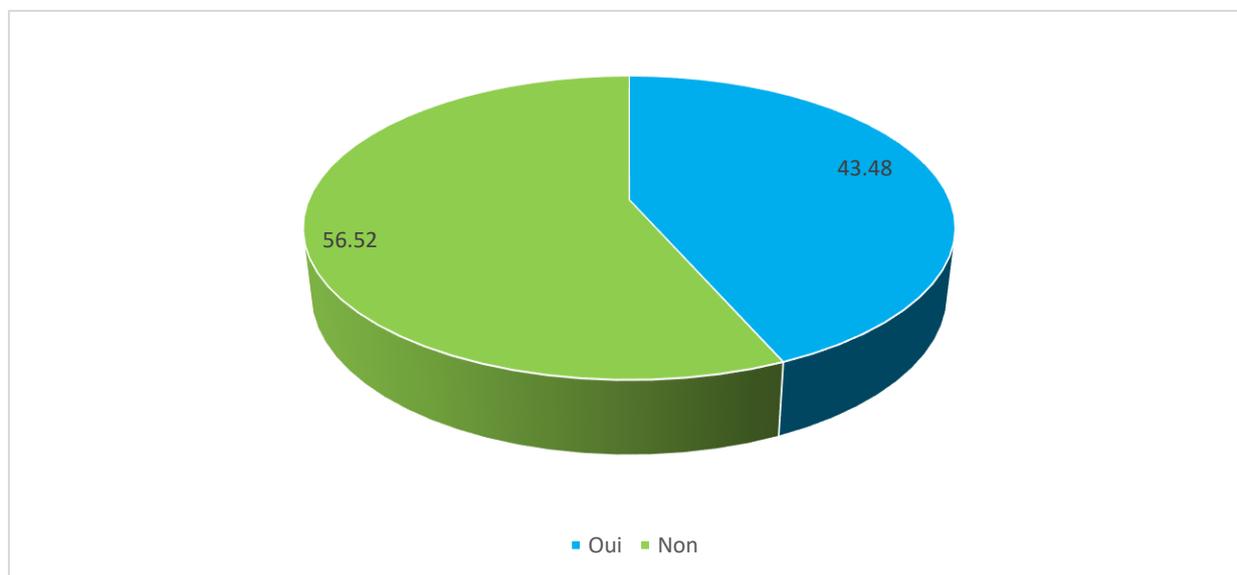


Fig. 6. Intention de recrutement dans les trois prochaines années des structures (en %)

Source: Enquête structure

Il convient également de noter que 28,26% des structures envisagent des reconversions, des réorientations ou des reclassements.

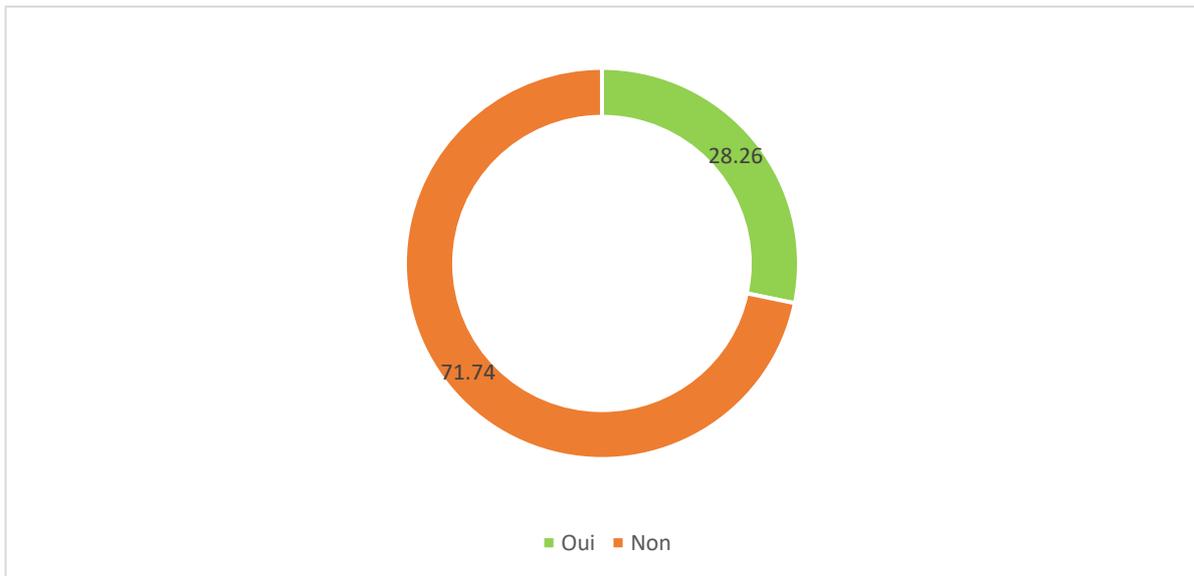


Fig. 7. Répartitions des structures ayant envisagé des reconversions, des réorientations ou des reclassements (en %)

Source: Enquête structure

C.2. DIFFICULTES DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

Au niveau des structures de sport, les difficultés ne manquent pas. En effet, la majorité des structures (78,26%) sont confrontées à des difficultés dans leur fonctionnement actuel. Cependant 21,74% d'entre elles prétendent le contraire.

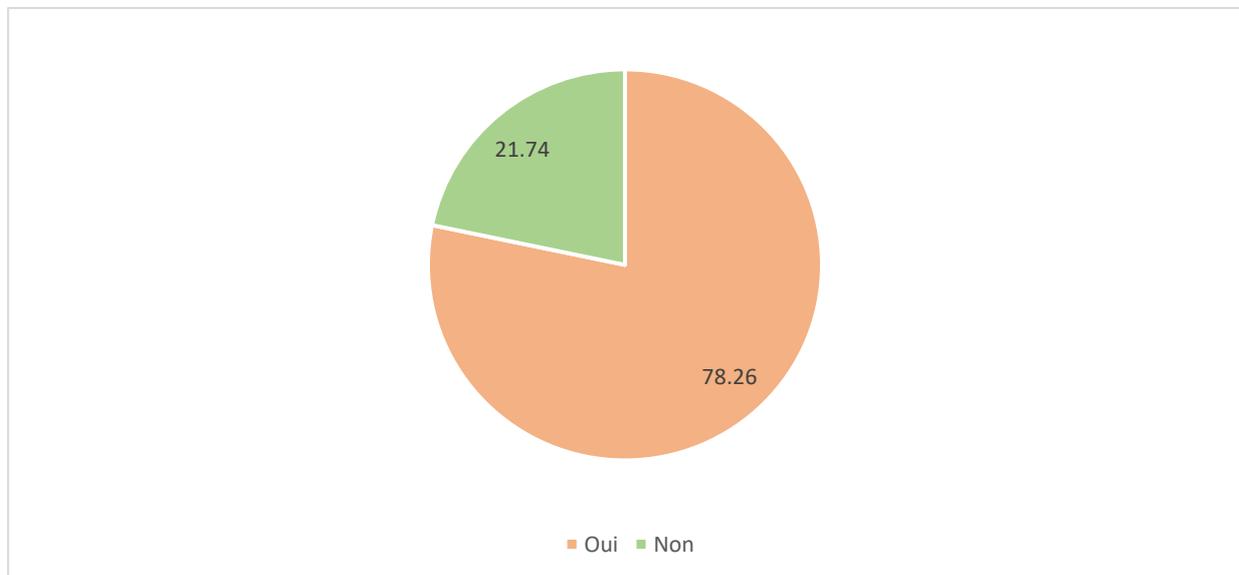


Fig. 8. Répartitions des structures ayant rencontré des difficultés dans le fonctionnement actuel de la structure (en %)

Source: Enquête structure

Dans la plupart des cas, les difficultés sont d'ordre opérationnel selon 58,70% des structures. Par contre 21,74% d'entre elles éprouvent des difficultés techniques. Les difficultés d'ordre relationnel touchent 10,87% des structures alors 8,70% évoquent des problèmes d'adaptabilité.

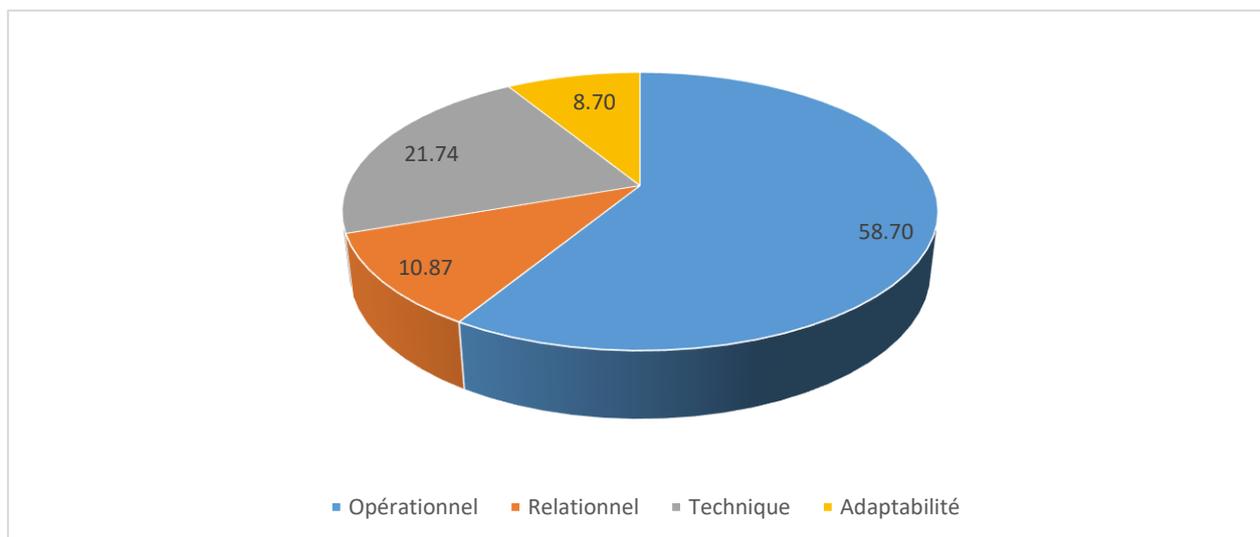


Fig. 9. Répartitions des structures selon le niveau de difficultés rencontrées dans le fonctionnement actuel de la structure (en %)

Source: Enquête structure

C.3. ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

Au niveau des structures du sport, il a été constaté une inadéquation entre les compétences requises et celles qui sont mobilisées par les agents. Ces cas ont été relevés au niveau de 28,26% des organisations du sport. Ainsi, les compétences exigibles pour la satisfaction de leurs besoins sont principalement les compétences administratives, les connaissances sportives et en comptabilité, les compétences en gestion des infrastructures, en management et en technique de la pêche ainsi que pour la formation des joueurs pour le cas des clubs.

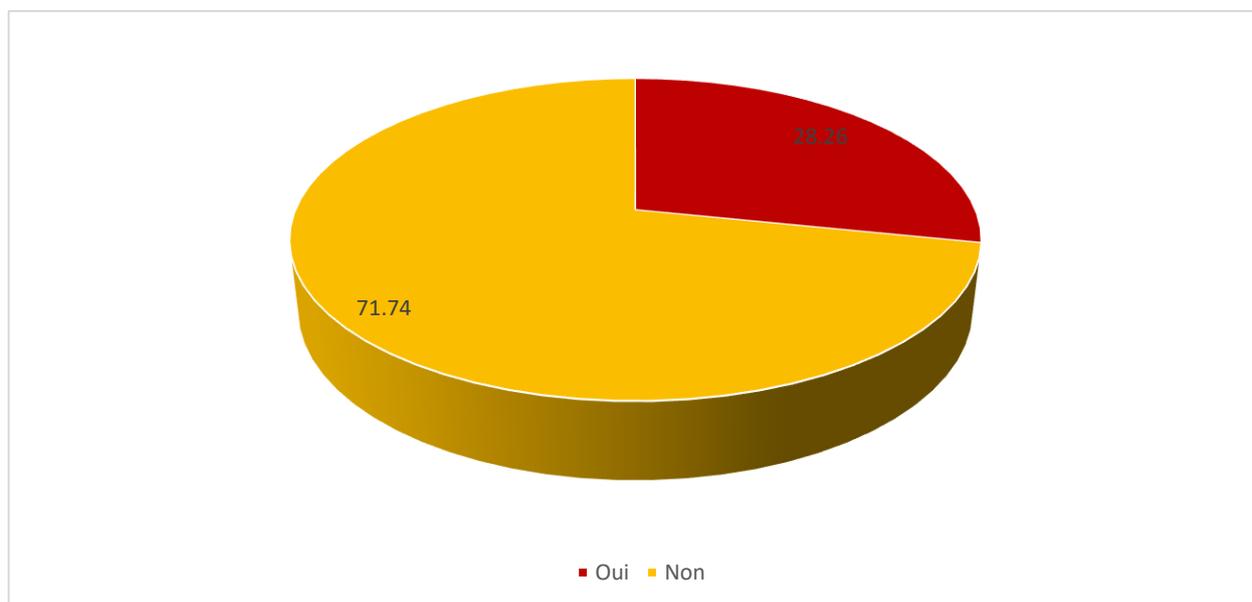


Fig. 10. Répartition des structures ayant constaté un décalage entre les compétences requises le poste occupé

Source: Enquête structure

QUESTIONNAIRE POSTE

A. DOMAINES SPORTIF DES ACTEURS DU SPORT

Les métiers les plus fréquemment rencontrés dans le cadre de cette enquête sont dans le football (43,84%), le basketball (15,79%), l’hippisme (8,77%), la natation et la lutte (5,26%), l’athlétisme et la musculation (3,51%).

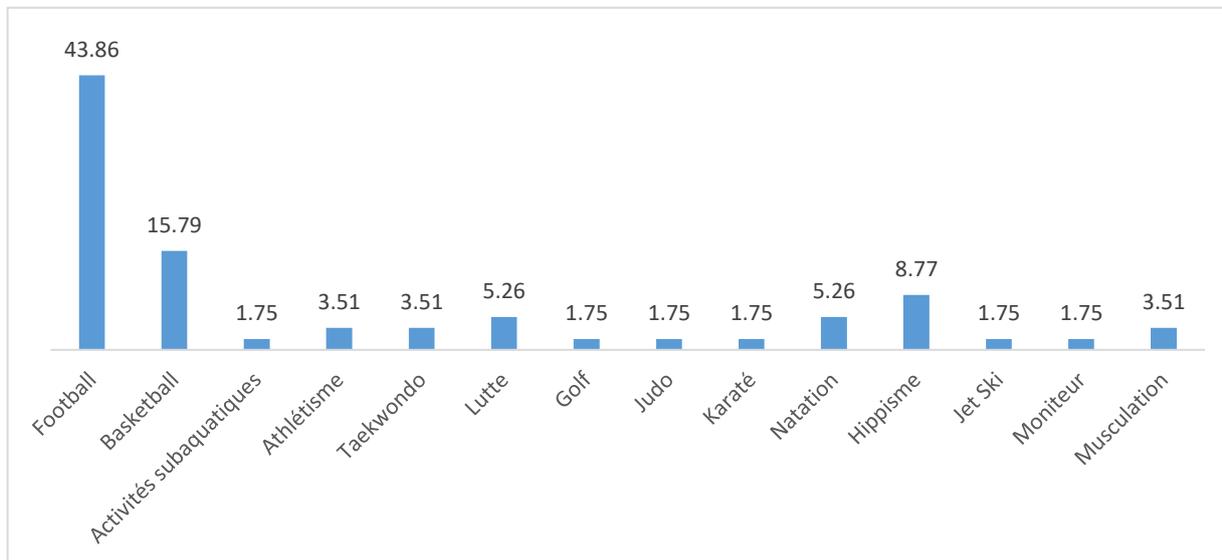


Fig. 11. Répartition des acteurs selon le domaine sportif

Source: Enquête sur les métiers du sport

B. SITUATION DE L’EMPLOI

Plus de la moitié des acteurs du sport, rencontrés ont un contrat de travail (56,63%) contre 47,37% qui ont déclaré n’avoir pas de contrat de travail.

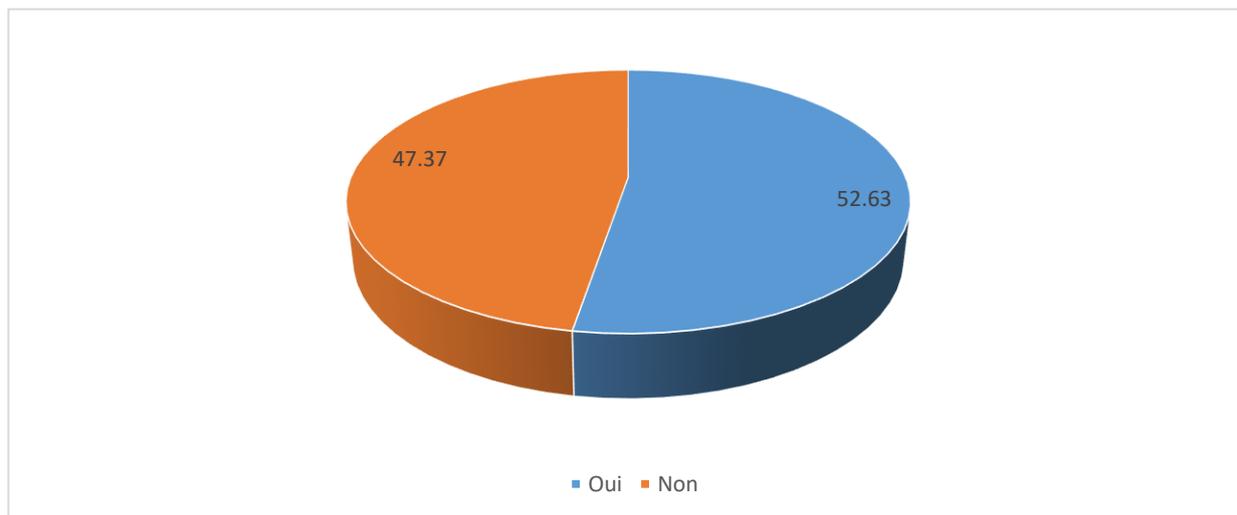


Fig. 12. Répartition des acteurs du sport ayant un contrat de travail (en %)

Source: Enquête sur les métiers du sport

Même si la majorité des acteurs ont un contrat de prestation (36,84%), il faut noter que 29,82% d’entre eux bénéficie d’un CDI. En revanche, 17,54% des acteurs s’activent dans le bénévolat contre 15,79% qui ont des CDD.

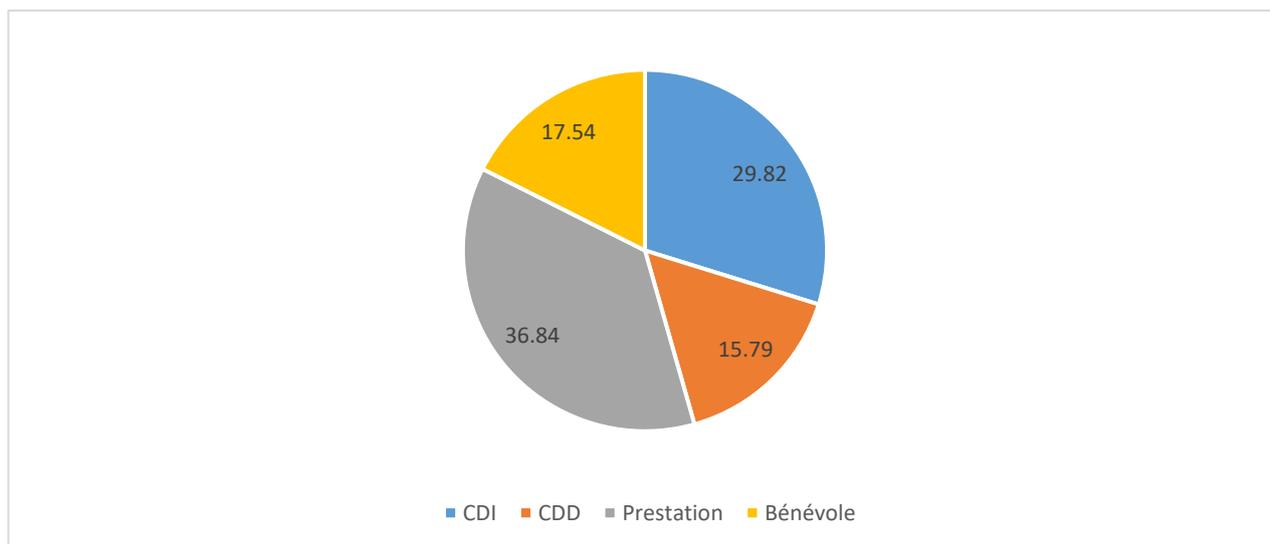


Fig. 13. Répartition des acteurs selon le type de contrat

B.1. REPARTITION DES ACTEURS AYANT CONTRACTE DES DIFFICULTES

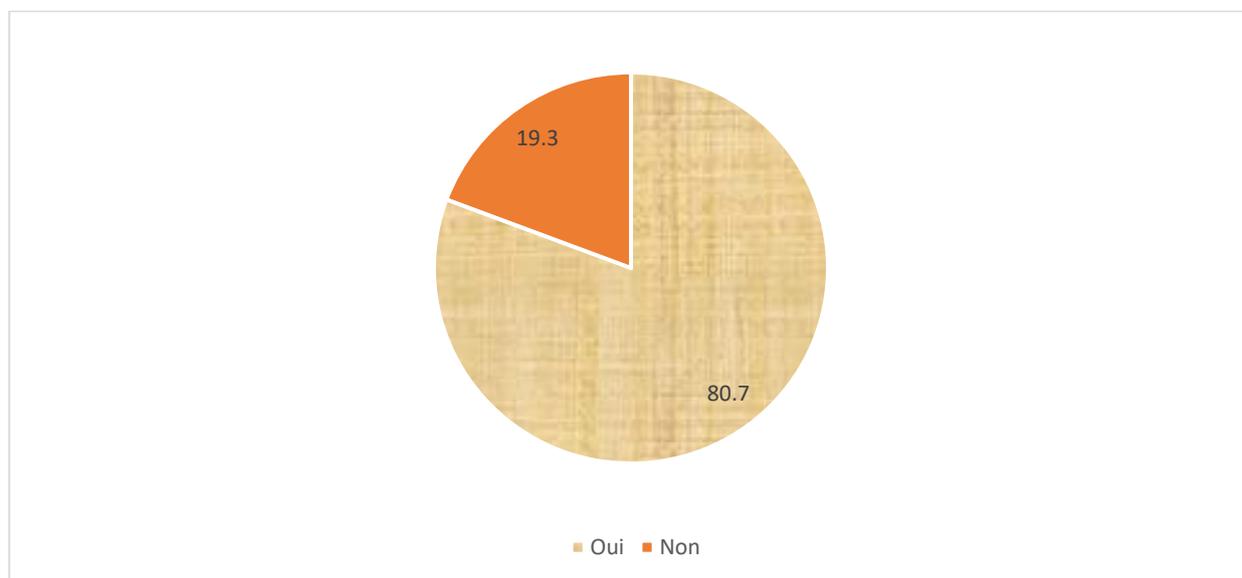


Fig. 14. Répartition des acteurs ayant contracté des difficultés

Source: Enquête sur les métiers du sport

La majorité (35,09%) des acteurs sont confrontés à des difficultés d'ordre opérationnel alors que 21,05% d'entre eux évoquent des difficultés techniques dans la réalisation de leurs activités. Les acteurs qui éprouvent des difficultés d'adaptation représentent 14,04% contre 10,53% pour ceux qui sont touchés par des difficultés relationnelles.

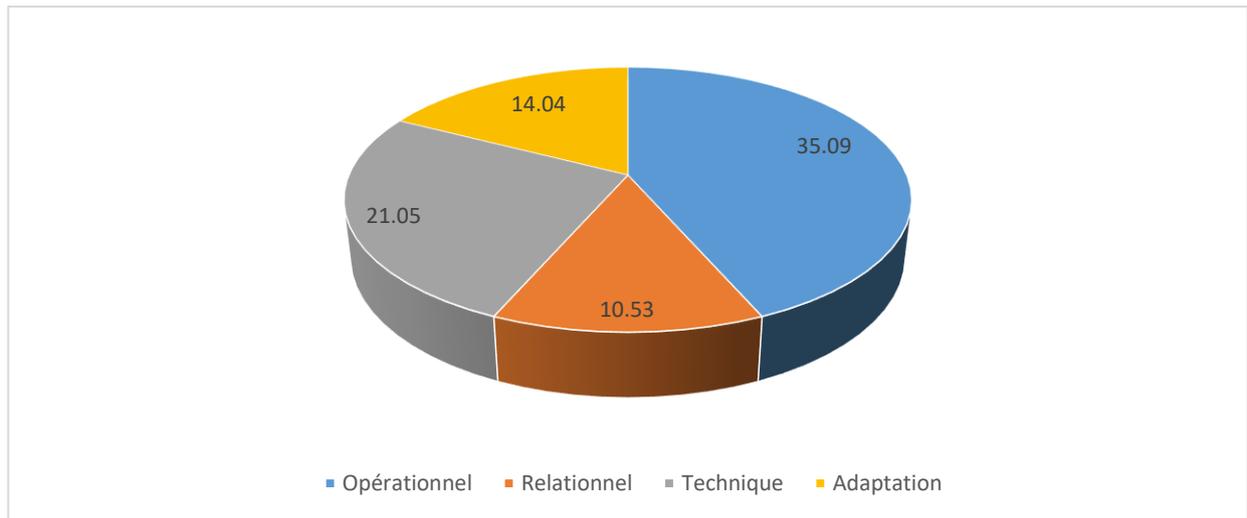


Fig. 15. Répartition des acteurs selon le type de difficultés

Source: Enquête sur les métiers du sport

C. FORMATION DES ACTEURS DU SPORT

C.1. RÉPARTITION DES ACTEURS AYANT BESOIN DE FORMATION

En relation avec les difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs activités, la majorité des acteurs (63,16%) affirment avoir besoin de formation afin de mener à bien leurs activités. Les formations les plus citées sont:

- Formation en santé du sport;
- Formation en ressources humaines et finances;
- Management du sport;
- Diététique;
- Formation d'arbitre;
- Gymnastique;
- Formation en informatique;
- Management du sport;
- Marketing et communication du sport;
- Préparateur physique;
- Règles disciplines sportives;
- Formation en voilier (métier lié à la natation).

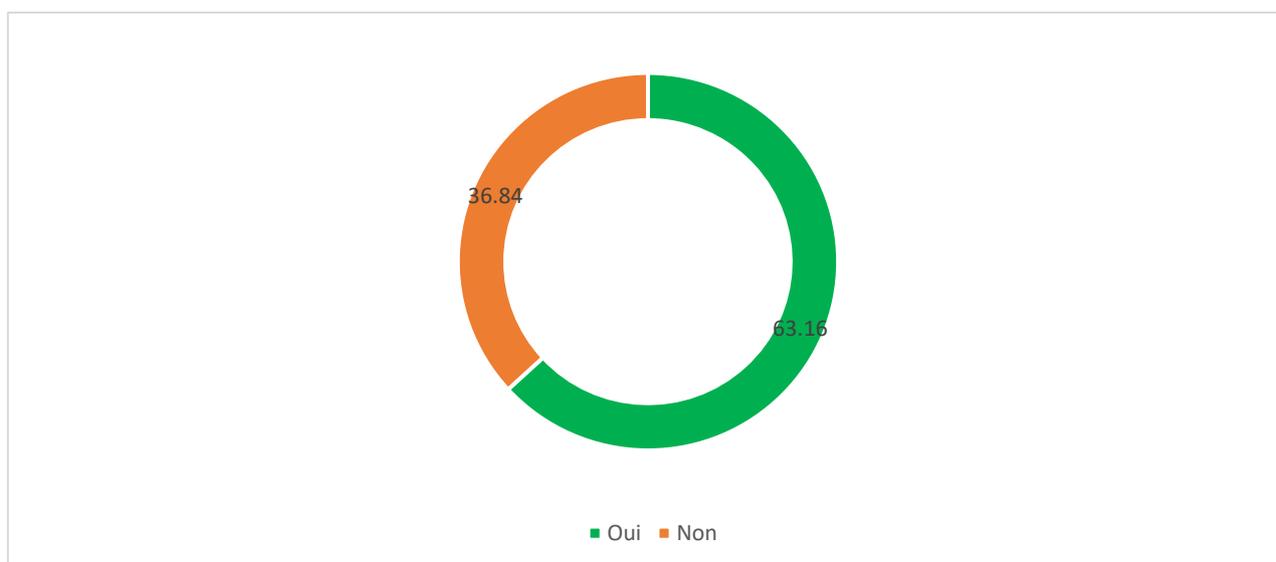


Fig. 16. Répartition des acteurs ayant besoin de formation

Source: Enquête sur les métiers du sport

3 FORMATION AUX MÉTIERS DU SPORT

INGENIERIE PEDAGOGIQUE

UF1: Accueil et orientation en Animation sportive

Objectif de formation: être capable d'accueillir les publics en animation sportive

Objectifs pédagogiques:

- Connaître les fondements, principes et règles de l'accueil et l'orientation.
- Maitriser les techniques d'accueil.

UF2: Le projet d'activité

Objectif de formation: être capable de concevoir un projet d'activité

Objectifs pédagogiques:

- Préparer une fiche technique d'activité.
- Prévoir les moyens matériels et financiers de l'activité.
- Planifier les séquences de l'activité.

UF3: la séance d'animation

Objectif de formation: être capable de conduire une séance d'animation

Objectifs pédagogiques:

- Respecter les différentes parties d'une séance.
- Respecter le temps imparti et le rythme.
- Respecter les principes pédagogiques.

UF4: Les techniques sportives

Objectif de formation: maîtriser les habiletés techniques sportives

Objectifs pédagogiques:

- Connaître les règles de la discipline sportive.
- Connaître le matériel et les équipements sportifs de la discipline.
- Maitriser les techniques et la tactique de la discipline.
- Connaître la condition physique spécifique à la discipline.

- Maîtriser la pédagogie de la discipline.
- Stage pratique.

UF5: L'évaluation

Objectif de formation: Evaluer l'activité

Objectifs pédagogiques:

- Assurer le suivi et l'évaluation de l'activité.
- Effectuer les évaluations diagnostique, formative et sommative.

UF6: réglementation de l'activité

Objectif de formation: connaître la réglementation de son activité

Objectifs pédagogiques:

- Connaître les textes réglementaires de l'activité.

UF7: Les relations professionnelles

Objectif de formation: maîtriser les relations professionnelles.

Objectifs pédagogiques:

- Connaître les relations de collaboration et hiérarchique.
- Le travail en équipe, l'esprit d'équipe.
- La culture d'entreprise.

UF8: Discipline, hygiène et sécurité de l'animation

Objectif de formation: connaître les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité

Objectifs pédagogiques:

- Les règles d'organisation en sécurité.
- Les règles d'hygiène de l'animation.

UF9: Evolution du métier

Objectif de formation: adapter ses pratiques à l'évolution du métier

Objectifs pédagogiques:

- Suivre l'évolution de l'activité.
- Se remettre question.

Evaluation

Epreuves écrites coeff: 2

- Dominantes (UF3, UF4, UF5).
- Non dominantes (UF1, UF6, UF7, UF8).

Epreuve pratique coeff: 3

- UF2, UF3

Note de stage coeff: 1

Certification

Le jury d'examen est composé par:

- Le directeur chargé de la formation.
- Le directeur technique de la fédération spécialisée de la discipline.
- Le chef du service régional des sports.
- Un représentant du ministère chargé du travail.
- Le directeur du stage et son équipe d'encadrement.

La moyenne égale ou supérieure à la note de dix (10) donne droit à un diplôme d'Etat d'animateur sportif avec la mention de la spécialité.

Le diplôme d'Etat d'animateur sportif spécialisé est délivré par le ministre chargé des sports

4 CONCLUSION

La problématique de l'emploi des jeunes appelle des réponses structurelles permettant de mettre en confiance une jeunesse désespérée. Les différents secteurs de la vie publique s'y attèlent en offrant dans leur économie interne toutes opportunités d'emploi pouvant sauver la dignité humaine.

*« Tous les jeunes ont droit à leur développement social, économique, politique et culturel dans le respect de leur liberté et de leur identité et dans la jouissance égale du patrimoine commun de l'humanité. »*1. Union africaine, « La Charte africaine de la jeunesse », article 10, Addis-Abeba, Éthiopie, 2 juillet 2006

La présente étude a mis à nue la situation des organisations sportives et du coup une cartographie des métiers en cours, étudiés dans leur évolution, les difficultés ainsi que les perspectives professionnelles.

A travers le métier d'animateur sportif une offre de formation inspirée de l'approche par les compétences met en œuvre une formation destinée à donner au futur travailleur toutes les compétences requises pour remplir la mission et tenir correctement le poste auquel il est destiné.

REFERENCES

- [1] S4YE, 2015.
- [2] I Mingasson, ambassadeur U E à dakar.
- [3] Dubar, C., Tripier, P., La sociologie des professions, Paris, A. Colin, 1989.
- [4] « LESCURE Emmanuel de & FRÉTIGNÉ Cédric. Les métiers de la formation. Approches sociologiques », Revue française de pédagogie, 177 | 2011, 136-140.
- [5] Andreff W. & Nys J.F. (2002), Economie du sport, Paris, Presses Universitaires de France.
- [6] Chevalier V. & Pégard O. (2016), « l'emploi sportif: fabrique d'une illusion, fabrique à illusions », in Marché et Organisations, 3, n°27, pp 15-29.
- [7] Le sport dans les empreintes de la mondialisation, Madeleine Christelle Njiki Bikoi & Alphonse-Bernard Amougou Mbarga, RIGES numéro 20, septembre 2022.