

# *Perception Of Gaisf Graduates By Managers And Teachers Of Secondary Schools In The Ngaliema Municipality*

## *[Perception Des Diplômes De Gestion Et Administration Des Institutions Scolaires Et De Formation(Gaisf) Par Les Gestionnaires Des Ecoles Secondaires De La Commune De Ngaliema]*

Jules Murupa Mbo<sup>1</sup>, Scholastique Nkuku Kabuiku<sup>2</sup>, Jonas Mpaka Ngabulu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Teacher and Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University (U.P.N), Kinshasa/ Ngaliema, D.R. Congo, email: [jmmurupa@gmail.com](mailto:jmmurupa@gmail.com)

<sup>2</sup>Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University, email : [scholastiquenkuku@gmail.com](mailto:scholastiquenkuku@gmail.com).

<sup>3</sup>Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University.

Auteur Correspondant : Jules Murupa Mbo, [jmmurupa@gmail.com](mailto:jmmurupa@gmail.com)



**Résumé :** L'étude a analysé la perception des diplômés de GAIFS par les gestionnaires et les enseignants des écoles secondaires de la commune de Ngaliema dans la ville province de Kinshasa. L'étude a abouti aux résultats suivants : 90% des sujets interrogés affirment qu'ils sont informés de l'existence d'un département qui forme les gestionnaires scolaires à l'UPN, 85 % des sujets approchés affirment que les finalistes du département de GAS/UPN méritent le poste de gestionnaires scolaire, 75 % des sujets enquêtés reconnaissent que les gestionnaires des écoles proviennent de l'Université Pédagogique Nationale, 72 % des personnes approchées connaissent des enseignants ayant terminés au département de GAISF/UPN, 62 % des sujets interrogés apprécient très bonnes les compétences des finalistes de GAS/UPN.

Pour ce qui concerne les Critiques autour des compétences des finalistes de GAISF/UPN : (I) Formation trop théorique 57%, (II) Manque d'expérience 37, (III) Formation incomplète 5% et (IV) Niveau faible1%. Pour occuper le poste de gestionnaire comme le prévoit leur formation de base par les finalistes de GAISF/UPN : (I) Avoir un arrêté qui les protège 54%, (II) et Donner une formation complète et solide 30%.

**Mots clés :** perception, diplômé, gaisf, gestionnaire, enseignant, école

**Summary:** The study analyzed the perception of GAIFS graduates by managers and teachers of secondary schools in the Ngaliema commune in the city-province of Kinshasa. The study reached the following results: 90% of the respondents stated that they are aware of the existence of a department that trains school managers at UPN, 85% of the approached subjects affirm that the graduates of the GAS/UPN department deserve the position of school manager, 75% of the surveyed subjects recognize that school managers come from the National Pedagogical University, 72% of the approached people know teachers who graduated from the GAISF/UPN department, 62% of the respondents highly appreciate the skills of the GAS/UPN graduates.

Regarding the criticisms about the skills of GAISF/UPN finalists: (I) Too theoretical training 57%, (II) Lack of experience 37%, (III) Incomplete training 5%, and (IV) Low level 1%. To hold the position of manager as provided by their basic training by GAISF/UPN finalists: (I) Have a decree to protect them 54%, (II) and Provide complete and solid training 30%.

**Keywords :** perception, graduate, gaisf, manager, teacher, school

## INTRODUCTION

Depuis toujours, l'éducation se présente comme la voie la mieux indiquée qui recherche le bonheur des populations et contribue au développement des Etats. Il n'est plus à démontrer qu'aucun peuple à travers le monde ne s'est développé sans prendre en compte l'éducation comme moteur de transformation des individus.

L'éducation dans sa complexité fait appel aux spécialistes pour qu'elle se fasse correctement mais aussi pour qu'elle puisse apporter des fruits attendus. Celle-ci se donne souvent dans des structures appropriées dites écoles ou établissements scolaires.

Pour que l'école parvienne à bien asseoir l'éducation, elle fait recours aux enseignants qui en détiennent le secret. Les actions des enseignants sont coordonnées par le chef d'établissement qui est le Top manager ou le gestionnaire. La réussite de l'enseignement dans des écoles est aussi fonction des bonnes pratiques du gestionnaire qui a la mission de planifier, organiser, diriger, coordonner et évaluer toutes les activités au sein de l'école.

Après le départ du colon, l'école Congolaise a essayé de résister mais elle a fini par sombrer. L'on a commencé à observer l'inefficacité des produits de l'école. Parmi les causes de la faiblesse de notre système éducatif, la mauvaise gestion des structures accueillant les enfants (écoles) est aussi observée. Voilà pourquoi l'arrêté Ministériel NESURS/CAB MIN/05/32/97 du 18 Mars 1997 portant création et fonctionnement des nouveaux départements. Par l'instruction académique n°017/MINESU/CABMIN/TMF/SMM 2015 du 30 Septembre 2015 l'Université Pédagogique Nationale a autorisé d'ouvrir une option ou un département pour la formation des gestionnaires des écoles. Cela au regard du constat malheureux selon lequel, les écoles étaient gérées par des personnes sous qualifiées, et les enseignants n'étaient pas bien encadrés pour leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes, et la conséquence s'observe au niveau de la faiblesse des élèves formés.

L'Université Pédagogique Nationale dans ses missions traditionnelles, entre autres la formation, met à la fin de chaque année académique un nombre important des licenciés prêts à rendre service à la nation. Ces gestionnaires sont utilisés surtout dans des écoles comme des enseignants, et rarement comme des chefs d'établissements. Les quelques anciens gestionnaires d'écoles que nous avons approchés éprouvent des difficultés pour nous fixer sur ce qu'ils pensent des gestionnaires scolaires produits par le département de GAISF/UPN.

C'est dans ce cadre que nous avons jetés notre regard sur les gestionnaires et enseignants des écoles secondaires de la commune de Ngaliema dans la ville province de Kinshasa, pour nous rendre compte de la manière dont ils perçoivent les gestionnaires produits par le département de GAISF/UPN et recueillir leur avis sur la formation et le rôle des gestionnaires des écoles formés et les facteurs qui y entrent en jeu. Cependant, cette étude permettra aux acteurs éducatifs, sociaux et politiques, de saisir les bienfaits de l'utilisation des gestionnaires des écoles de (spécialiste) formation afin d'en prendre les dispositions adéquates. L'étude tente d'apporter également sa contribution pour prévenir si pas mettre fin à la gestion des écoles par des personnes non formées pour gérer ces institutions combien importantes pour le développement du pays.

## I. Revue de la Littérature

### 1. Perception

La perception est l'action de percevoir par les organes des sens, c'est l'idée, compréhension plus ou moins nette de quelque chose : avoir une perception confuse de la situation.

Pour cette étude, en relation avec la pertinence qu'elle porte dans son thème de recherche, la perception est comprise comme :

- La manière dont les gestionnaires des écoles considèrent les diplômés de GAS durant la période de recrutement dans le secteur éducatif ;
- L'entendement que les gestionnaires des écoles considèrent les diplômés de GAS ;
- Leur façon de concevoir ce qu'est un diplômé de GAS et ce qu'il n'est pas en matière éducatif.

#### I.1.2. Diplômé

##### I.1.2.1. Notions et définitions

C'est au XIV<sup>e</sup> siècle que le mot a pris le sens de « titulaire d'un baccalauréat ».

Un Diplômé (diplômée) est la personne qui a terminé ses études et a obtenu un titre académique.

Nous pouvons représenter un diplôme comme un titre que l'on décerne à une personne après avoir terminé un cycle d'études donné. Dans notre système éducatif, est appelé diplômé tout celui qui a réussi aux épreuves organisées par l'Etat Congolais en fin des humanités secondaires, graduat, licence, DEA ou thèse.

#### I.1.3. Gestion

##### I. 1. 3. 1. Notion et définitions

Du latin gestio, le concept de gestion se réfère à l'action et à l'effet de gérer ou d'administrer. Gérer, c'est prendre des mesures conduisant à la réalisation d'une affaire ou d'un souhait quelconque.

Le terme gestion concerne donc l'ensemble des procédures effectuées pour résoudre un problème ou réaliser un projet.

La gestion est un processus de mobilisation de la compétence et de l'énergie des personnes organisées collectivement pour que, par leur participation active et compétente, elles favorisent la réalisation, le plus pleinement possible, des objectifs de leur unité de travail, en l'occurrence les objectifs pédagogiques.

La compréhension du concept de gestion, donc, basée sur la maximisation des processus sociaux comme force et impulsion pour la promotion des changements, présuppose déjà, en elle-même, l'idée de participation, c'est-à-dire de travail associé et coopératif.

#### ➤ Sortes

##### a) Gestion des laissez-faire :

La gestion de type laissez-faire est basée sur la confiance dans les employés. Les travailleurs ont la liberté, car la direction est convaincue qu'ils savent comment faire les choses. Il est important de noter que ce qui compte, c'est le résultat et non le processus suivi par l'employé. La direction dans ce cas peut conseiller ou suggérer, mais ne jamais imposer des critères, rendant le travail du personnel plus motivé et plus productif.

Cependant, dans cette gestion, le processus de supervision n'est pas effectué pendant la production, car les personnes ou les équipes sont autodirigées. Le responsable n'intervient que si quelque chose ne va pas ou lorsqu'on lui demande. Le manager est présent au début et à la fin du processus.

### **b) Gestion démocratique**

La gestion démocratique repose sur la motivation de la participation de ses salariés. L'idée est que chacun exprime ses opinions et celles-ci sont prises en compte par la direction. Cette forme de management favorise la communication interne et le travail d'équipe.

En fait, chacun exprime son opinion, bien que la décision finale soit prise par le manager. Pour cette raison, cette gestion est connue comme un type de gestion consultative, participative, collaborative ou consensuelle. Ceci, étant donné que chacun peut avoir un avis quel que soit le poste qu'il occupe. L'objectif principal est que chacun partage des idées, des opinions, des suggestions et des solutions à différentes situations.

### **c) Gestion autoritaire**

La gestion autoritaire est totalement contraire à la gestion démocratique. Dans ce cas, la direction prend toutes les décisions dans l'entreprise indépendamment de ce que les autres pensent. Les employés sont limités à l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées.

L'employé peut manifester un stress au travail et un faible niveau d'estime de soi. Pour cette raison, le niveau de productivité est généralement faible. Le système de communication est descendant du manager à l'employé, puisque le supérieur commande.

### **d) Gestion transactionnelle**

La gestion transactionnelle est basée sur des systèmes de récompense du manager à l'employé pour avoir bien fait son travail. Habituellement, les récompenses sont de nature économique et sont attribuées lorsque les employés atteignent les objectifs proposés. Les récompenses aident les employés à améliorer leurs performances.

Généralement, le manager et l'employé gagnent dans cette gestion. Le manager atteint les objectifs et les résultats proposés, et les employés sont récompensés pour leurs efforts. Il fonctionne de manière positive car il génère des liens d'appartenance des salariés à l'entreprise, favorisant l'environnement de travail et la productivité des travailleurs. C'est une gestion gagnant-gagnant.

### **e) Gestion transformationnelle**

Il ne fait aucun doute que la gestion transformationnelle ajoute de la valeur au capital humain dont dispose une entreprise. Ceci, étant donné que le succès de l'organisation ne peut être atteint qu'avec le dévouement et l'engagement de ses travailleurs. Pour cette raison, la communication et la confiance prévalent entre la direction et les employés.

Naturellement, dans ce type de management, les salariés sont motivés à prendre des risques, car ce sont des gens qui ont confiance en eux et cela leur permet d'être plus créatifs. C'est un management visionnaire car il cherche à communiquer la vision de l'entreprise, du département ou du projet à ses collaborateurs. Tout le monde, direction et employés, est concentré dans la même direction pour transformer l'organisation.

### **f) Gestion des services**

D'autre part, la gestion des services repose sur le soutien que la direction doit apporter à ses employés. Les managers s'occupent de la formation et du conseil de leur équipe de travail. Les employés ne sont pas seulement des exécuteurs d'ordres, mais, au contraire, ils reçoivent le soutien et l'aide de la direction.

En effet, les relations interpersonnelles du manager avec son équipe prévalent. Bien sûr, pour que cette gestion fonctionne le gestionnaire doit avoir beaucoup d'expérience sur le tas, dans le processus de formation et dans l'établissement de relations.

### **g) Gestion du stimulateur cardiaque**

Enfin, nous avons la gestion du stimulateur cardiaque. Dans ce type de management, le manager prend la tête de son équipe. Ainsi, il communique les consignes et la discipline de travail afin que les employés suivent ses traces, fixant le rythme de travail qui anime toute l'équipe.

Habituellement, l'équipe de travail doit être très motivée pour suivre le gestionnaire et correspondre à son rythme de travail, surtout lorsque le rythme requis est très exigeant et persistant.

#### ➤ **Importance**

La gestion est présente et nécessaire dans tous les secteurs d'activité : la finance, l'énergie, l'industrie, et le secteur public. La gestion est une partie essentielle au bon développement d'une entreprise, elle nécessite donc une formation et des compétences spécifiques.

#### ➤ **Avantages d'une bonne gestion**

- Gagner en efficacité :
- Un meilleur suivi de projet :
- De meilleures compétences en gestion :
- Appliquer un climat de confiance :

#### ➤ **Désavantages d'une mauvaise gestion**

- L'utilisation irrationnelle des ressources de l'entreprise,
- Mauvaise production ou mauvais rendement,
- Manque d'intégration des salariés dans l'entreprise, ils sont moins engagés et s'absentent régulièrement de leur poste. I.1.4. Gestionnaire

Le gestionnaire est responsable de la gestion matérielle de l'établissement et, à ce titre, il dirige sous l'autorité du chef d'établissement l'ensemble des personnels qui concourent à la gestion. Il organise le service des personnels administratifs et participe à leur évaluation.

#### ➤ **Mission d'un Gestionnaire**

Sa mission première est l'analyse de la situation. Quel que soit le secteur dans lequel il évolue, le gestionnaire doit être capable d'identifier les tenants et les aboutissants qui caractérisent le mode de fonctionnement de son environnement.

Le gestionnaire est chargé de la gestion de l'établissement public local d'enseignement ; il participe à l'action éducative de l'établissement et contribue à l'accueil de tous les partenaires du système éducatif.

Le gestionnaire apporte d'autre part son concours aux organes de l'établissement pour l'exercice de leurs attributions.

Parmi ses missions, nous ajoutons : Le gestionnaire prend en charge une activité qu'il lui incombe de maîtriser :

- Analyse de la situation
- Mise en place et application des protocoles de procédures,
- Retranscription de l'activité quotidienne sur un tableau de bord,
- Mesure des pertes et profits générés,
- Travail collaboratif avec le reste de l'équipe.

## **Ecole**

Selon le dictionnaire Larousse (2010), l'école c'est « l'établissement où l'on donne un enseignement, où est dispensé un enseignement collectif général aux enfants d'âge scolaire et préscolaire, c'est aussi l'établissement d'enseignement supérieur caractérisé notamment par une sélection à l'entrée généralement par concours au titre, ou pour un haut niveau d'étude et par des effectifs réduits ».

L'école est, après la famille, le deuxième milieu éducatif par excellence où, il existe une vie commune caractérisée par des relations humaines.

Elle est aussi considérée comme une entreprise de production dans laquelle interviennent des éléments qualitatifs et quantitatifs qui permettent d'atteindre ses objectifs.

Dans la conception du management, l'école est une entreprise qui fait l'objet d'une « gestion ».

### **Sortes d'écoles**

#### **a) Les écoles publiques**

Nous appelons écoles publiques, toutes les écoles construites par l'Etat ou par les missionnaires et qui bénéficient des subsides du pouvoir public. Tout le personnel de ces écoles est pris en charge par l'Etat. Sont concernées dans cette catégorie : les écoles conventionnées et les écoles non conventionnées.

#### **b) Les écoles privées agréées**

Ce sont des écoles créées, organisées entièrement par le promoteur Laïc ou missionnaire sans bénéficier d'aucune subvention de l'Etat.

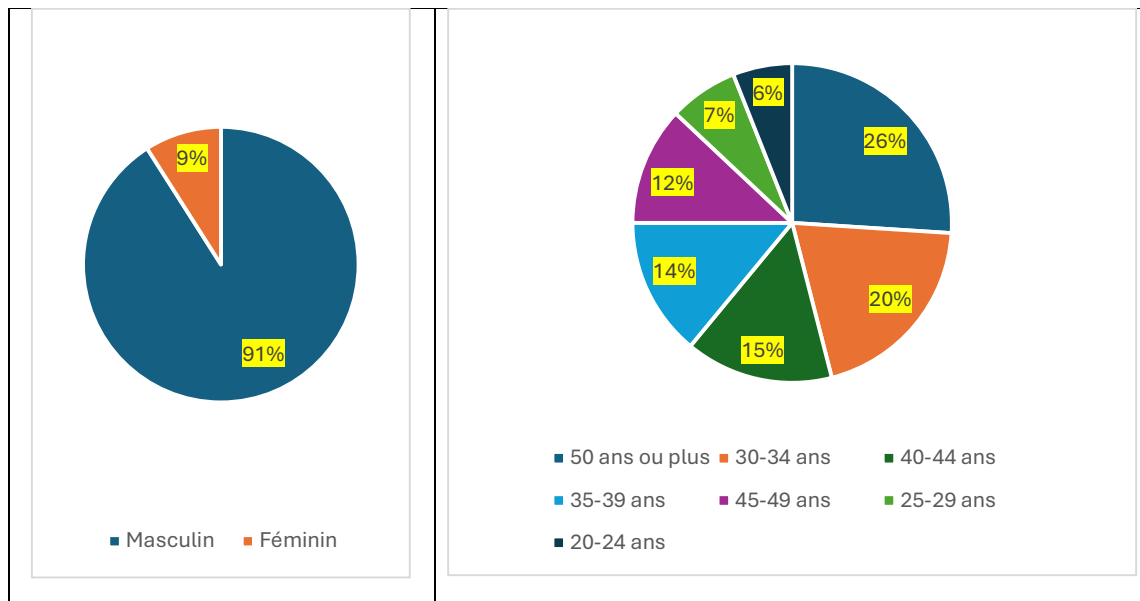
Néanmoins, elles restent soumises au contrôle de ce dernier, qui est le pouvoir organisateur. Elles sont sous-tutelle du ministère de l'EPSP et sont régies par la législation scolaire du pays.

### **II. Méthodologie de L'étude**

Notre population est infinie et est constituée de l'ensemble des gestionnaires et enseignants des écoles secondaires de la commune de Ngaliema dans la ville province de Kinshasa. Face à la difficulté d'enquêter auprès de toute la population, nous avons tiré un échantillon. Pour cette étude, nous avons utilisé l'échantillonnage probabiliste, précisément l'échantillonnage stratifié simple. Cela a consisté à enquêter auprès des gestionnaires et enseignants provenant, proportionnellement, de toutes les écoles secondaires de la commune de Ngaliema de la ville province de Kinshasa. Rappelons que notre échantillon est constitué de 100 sujets, repartis de la manière suivante : écoles publiques (46%) et écoles privées agréées (54%). Les données ont été récoltées grâce au questionnaire d'enquête et traités à l'aide du calcul du pourcentage

### **III. Résultats**

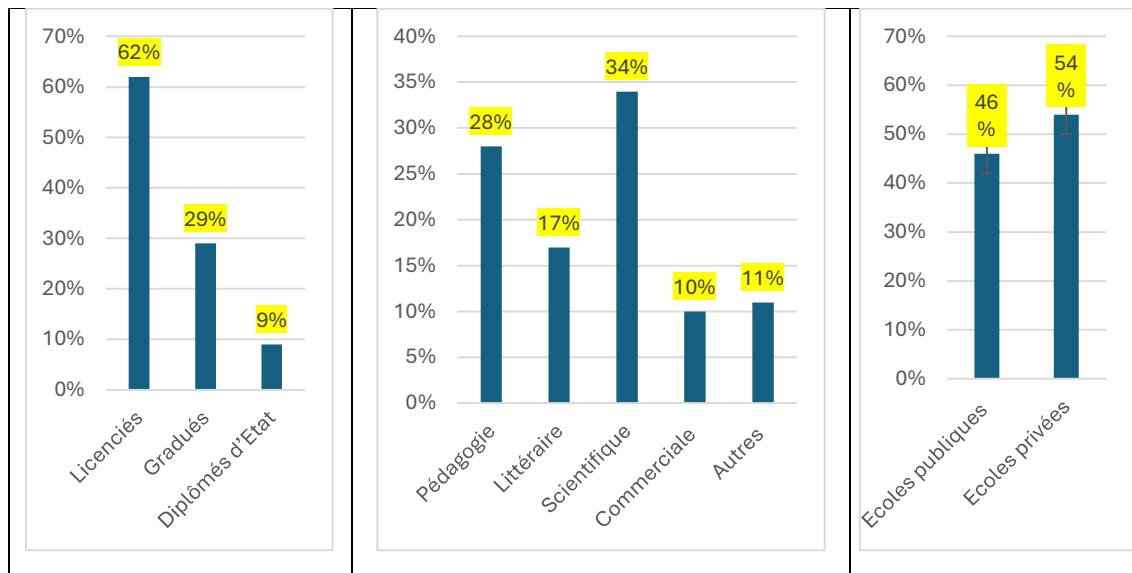
La présentation des résultats s'est faite à l'aide des tableaux des effectifs, des pourcentages et de contingence. Deux types de résultats sont présentés notamment les résultats issus de caractéristiques des enquêtés et ceux relatifs à leurs opinions. Après analyse des données, l'étude est arrivée aux résultats suivants :



**Figure 1et 2 : Répartition des enquêtes selon leur genre et âge**

Par rapport au genre des enquêtés, les résultats indiquent que la majorité des sujets enquêtés sont de genre masculin, soit 91%, et une minorité de 9% des sujets enquêtés sont du genre féminin. A cet effet, nous retenons que ce sont plus les hommes qui ont répondu à notre questionnaire que les femmes. Mais la parité est observée parce qu'elle ne signifie pas égalité.

A partir de cette figure, il est possible de constater que 26% sont successivement d'âge de 50 ans ou plus, 20% sont ceux dont l'âge est compris entre 30-34 ans ; 15% sont de la tranche d'âge allant de 40-44 ans ; 14% sont dans la tranche d'âge de 35-39 ans ; 12% ont l'âge qui va de 45-49 ans ; 7% ont l'âge qui varie entre 25-29 ans et 6% des sujets enquêtés ont l'âge allant de 20-24 ans. Nous pouvons retenir que la plupart des répondants se retrouvent dans les tranches d'âge de 30-34 ans et la tranche d'âge de 50 ans ou plus.



**Figure 3,4 et 5 : Répartition des enquêtes selon leurs niveaux d'étude, filières d'études suivies aux humanités et régime de gestion d'école**

Cette figure nous retrace la situation de nos sujets par rapport à l'âge et il se présente comme suit : 62% sont des licenciés, 29% sont des gradués et enfin 9% sont des diplômés d'Etat. Nous constatons que ce sont plus les licenciés qui ont répondu à notre questionnaire d'enquête. A la lumière des résultats de cette figure, il est possible de constater que 34 % sont ceux de la section scientifique ; 28% des répondants sont de la section pédagogique ; 17% sont ceux de la littéraire ; 11% sont provenus d'autres sections et 10% sont de la section Commerciale. Il faut noter que s'agissant des régimes de gestion d'école de provenance des enquêtés, 54% sont des sujets des écoles privées et 46% des sujets enquêtés sont des écoles publiques. Nous pouvons conclure que notre questionnaire a touché plus les enseignants des écoles privées agréées que ceux des écoles publiques. Ce pourcentage se justifie par le choix de la technique d'échantillonnage adoptée.

**Tableau 1. Représentation des gestionnaire et enseignants**

Réactions	ni	%
Spécialiste formé pour gérer une école	44	44
Personne chargée de gérer une école	26	26
Personne ayant une expérience de gérer une école	15	15
Quelqu'un qui s'estime compétent de gérer une école	15	15

N= 100

La lecture de ce tableau nous montre que sur les 100 sujets enquêtés, 44% se représente le gestionnaire d'école comme un spécialiste formé pour gérer une école ; 26% des sujets enquêtés se représente d'un gestionnaire comme une personne chargée de gérer une école ; 15% comme une personne ayant une expérience de gérer une école, et 15% comme quelqu'un qui s'estime compétent de gérer une école.

Nous pouvons retenir que le gestionnaire est un spécialiste formé pour gérer une école.

**Tableau 2. Institutions qui forment les gestionnaires scolaires**

Réactions	ni	%
Des institutions d'enseignement supérieur	75	75
De n'importe quelle structure d'enseignement	19	19
Des écoles primaires, après des expériences accumulées	4	4
Des écoles secondaires	2	2

N= 100

Il se dégage des données reprises dans ce tableau, les institutions de formation que proviennent les gestionnaires des écoles sont : 75% proviennent des institutions d'enseignement supérieur ; 19% sont ceux qui proviennent de n'importe quelle structure d'enseignement ; 4% sont des écoles primaires, après des expériences accumulées et 2% proviennent des écoles secondaires.

En définitive, la majorité des enquêtés reconnaissent que les gestionnaires des écoles proviennent plus des institutions d'enseignements supérieurs et représentent 75 % de cette affirmation

**Tableau 3. Information sur le département qui forme les gestionnaires à l'UPN.**

Réactions	Ni	%
Oui	90	90
Non	10	10

N= 100

A la lumière des données reprises dans ce tableau, il ressort le constat selon lequel 90% des sujets affirment qu'ils sont informés de l'existence d'un département à l'UPN qui forme les gestionnaires scolaires et 10% des sujets ne sont pas informés.

Nous retenons que l'existence du département qui forme les gestionnaires à l'UPN n'est pas encore connue de toutes les écoles.

**Tableau 4. Connaissance des enseignants ayant fait GAS/UPN**

Réactions	Ni	%
Oui	72	72
Non	28	28

N= 100

Ce tableau expose sur la connaissance des enseignants ayant fait GAISF à l'UPN, il se dégage des résultats qui nous renseignent que 72% des répondants connaissent des enseignants qui ont terminé au département de GAISF/UPN et 28% des répondants ne connaissent des enseignants qui ont terminé au département de GAISF/UPN.

Nous pouvons alors conclure qu'un grand nombre des finalistes au département de GAS/UPN exercent le métier d'enseignant.

**Tableau 5. De l'occasion de travailler avec les finalistes de GAISF**

Réactions	Ni	%
Oui	60	60
Non	40	40

N= 100

La lecture du tableau ci-haut, ayant trait à l'occasion de travailler avec les finalistes de GAISF nous révèle ce qui suit, 60% des sujets de cette enquête affirment qu'ils ont eu l'occasion de travailler avec un gestionnaire ou des enseignants formés au département de GAS/UPN, alors que 40% autres sujets disent le contraire.

En définitive, la majorité des enquêtés confirment qu'ils ont eu l'occasion de travailler avec un gestionnaire ou des enseignants formés au département de GAISF/UPN.

**Tableau 6. Réception des finalistes de GAS/UPN à la recherche de travail.**

Réactions	Ni	%
Oui	40	40
Non	60	60

N= 100

Au vu du tableau 6, il ressort dans l'ordre que 60% des enseignants n'ont jamais reçu des finalistes du département de GAISF/UPN et 40% ont reçu les finalistes de GAISF à la quête d'un poste de travail.

Il se dégage que la majorité des enseignants n'ont pas reçu des finalistes du département de GAISF/UPN à la recherche d'un poste de travail.

**Tableau 7. Poste souvent sollicité par les finalistes de GAISF/UPN**

Réactions	ni	%
Chef d'établissement	53	53
Simple enseignant	39	39
Directeur des études	6	6
Directeur de discipline	2	2

N= 100

La lecture du tableau 7 nous indique que la plupart de nos sujets enquêtés affirment ce qui suit : 53% sollicitent le poste de chef d'établissement ; 39% sollicitent le poste d'un Simple enseignant ; 6% sollicitent le poste de directeur des études et 2% sollicitent le poste de directeur de discipline

Au regard de ces résultats, il ressort que la majorité des répondants sollicite plus le poste de chef d'établissement qui représente 53% que les autres postes.

**Tableau 8. Du mérite des finalistes de département de GAISF/UPN au poste de gestionnaire scolaire**

Réactions	ni	%
Oui	85	85
Non	15	15

N= 100

Le tableau ci-dessus nous indique que la majorité des répondants, soit 85% affirment que les finalistes de département de GAISF/UPN méritent le poste de gestionnaire scolaire et le reste ; soit 15% ne le croient pas.

**Tableau 9. Travailler avec un gestionnaire formé en GAISF/UPN**

Réactions	ni	%
Oui	37	37
Non	63	63

N= 100

Il ressort de ce tableau que la plupart des sujets enquêtés soit 63% n'ont pas encore travaillé avec un chef d'établissement formé en GAISF/UPN et une minorité soit 37% l'affirme.

Nous lisons dans l'ensemble que les diplômés en GAISF/UPN se retrouvent dans beaucoup d'établissements comme gestionnaire scolaire.

**Tableau 10. Appréciation des compétences des finalistes de GAISF/UPN**

Réactions	ni	%
Très bonnes	62	62
Assez bonnes	23	23
Excellentes	15	15

N= 100

Au vu des résultats de ce tableau, le constat est que 62% des sujets les jugent très bonnes ; 23% les jugent assez bonnes ; 15% des sujets estiment que les compétences des finalistes de département de GAISF/UPN sont excellentes ; et enfin personne ne considère médiocre leurs compétences.

**Tableau 11. Critiques autour des compétences des finalistes de GAISF/UPN**

Réactions	ni	%
Formation trop théorique	57	57
Manque d'expérience	37	37
Formation incomplète	5	5
Niveau faible	1	1

N= 100

Comme on pourrait le voir sur le tableau ci-dessus, sur les 100 sujets interrogés, 57% parlent d'une formation trop théorique ; 37% porte un critique de manque d'expérience par rapport aux compétences des finalistes de département de GAISF de l'UPN ; 5% les qualifie d'une formation incomplète ; et enfin de 1% du niveau faible.

Cela signifie que le plus grand nombre de nos sujets enquêtés critiquent d'une formation trop théorique

**Tableau 12. Des propositions pour une sortie complète de finalistes de GAISF/UPN pour occuper le poste de gestionnaire comme le prévoit leur formation de base**

Réactions	ni	%
Avoir un arrêté qui les protège	54	54
Donner une formation complète et solide	30	30
Beaucoup de travaux pratiques	10	10
Sensibiliser les enseignants d'école de penser à relever leur niveau d'étude	6	6

N= 100

En faisant la lecture statistique de ce tableau, nous remarquons que 54 % proposent qu'ils aient un arrêté qui les protège ; 30% proposent qu'ils donnent une formation complète et solide ; 10% proposent que les finalistes de département de GAISF/UPN à la sortie qu'ils aient beaucoup de travaux pratiques ; et enfin 6 % proposent de sensibiliser les enseignants d'école de penser à relever leur niveau d'étude.

Eu égard à ce qui précède, la majorité des sujets enquêtés estiment qu'à la sortie de leur formation, que les finalistes de département de GAISF/UPN aient un arrêté qui les protège pour qu'ils puissent valablement occuper le poste de gestionnaire comme le prévoit leur formation de base.

#### IV. Discussion des Résultats

Plusieurs études ont abordé la question de la gestion des écoles par les gestionnaires scolaires. Toutes ces études mettent en exergue la formation (qualification) des enseignants et des élèves, les conditions de viabilité des écoles, les causes des échecs, etc. A la différence de ces études, la présente étude tente d'expliquer la manière dont les enseignants perçoivent les gestionnaires produits par le département de GAISF/UPN et recueillir leur avis sur la formation et le rôle des gestionnaires des écoles formés et les facteurs qui y entrent en jeu, saisir les bienfaits de l'utilisation des gestionnaires des écoles de (spécialiste) formation afin d'en prendre les dispositions adéquates et pour prévenir si pas mettre fin à la gestion des écoles par des personnes non formées pour gérer ces institutions combien importantes pour le développement du pays.

Ainsi, les résultats ont montré que 90% des sujets interrogés affirment qu'ils sont informés de l'existence d'un département qui forme les gestionnaires scolaires à l'UPN, 85 % des sujets approchés affirment que les finalistes du département de GAISF/UPN méritent le poste de gestionnaires scolaire. Cela n'est pas un hasard ou une surprise, parce que l'Etat ayant constaté dans la majorité d'écoles une très mauvaise gestion, a confié à l'Université Pédagogique Nationale la charge de produire des personnes outillées capables de mieux gérer les institutions scolaires pour l'intérêt communautaire, 75 % des sujets enquêtés reconnaissent que les gestionnaires des écoles proviennent de l'Université Pédagogique Nationale, 72 % des personnes approchées connaissent des enseignants ayant terminés au département de GAISF/UPN, 62 % des sujets interrogés apprécient très bonnes les compétences des finalistes de GAS/UPN. Cela étant, les deux départements de GAISF devront continuer les démarches pour l'obtention de l'arrêté sécurisant les finalistes de GAISF à leur sortie, comme cela est le cas avec ceux de l'OSP, par exemple.

#### CONCLUSION

Cette étude a analysé la perception des diplômés de GAIFS par les gestionnaires et les enseignants des écoles secondaires de la commune de Ngaliema dans la ville province de Kinshasa avec comme objectif de nous rendre compte de la manière dont ces derniers perçoivent les gestionnaires produits par le département de GAISF/UPN et recueillir leur avis sur la formation et le rôle des gestionnaires des écoles formés et les facteurs qui y entrent en jeu.

Après analyse et discussion des résultats, il s'observe que 90% des sujets interrogés affirment qu'ils sont informés de l'existence d'un département qui forme les gestionnaires scolaires à l'UPN, 85 % des sujets approchés affirment que les finalistes du département de GAS/UPN méritent le poste de gestionnaires scolaire. Comme proposition pour une meilleure utilisation des finalistes de GAISF par rapport à leur formation de base ; il est à noter ce qui suit : avoir un arrêté qui les protège et sensibiliser les enseignants d'école de penser à relever leur niveau d'étude.

#### Références

- [1]. Luboya, T.C. (2020). Gestion des ressources d'une école, approches théorique, légale et pratique, Paris : Edilibre.
- [2]. Bagby, J., (1957). «A cross-cultural study of perceptual predominance in binocular rivalry», Journal of Abnormal and Social Psychology.
- [3]. Bartlett, F., (1932), Remembering: A Study in Experimental and Social Psychology, Cambridge, Cambridge University Press.
- [4]. Bateson, G., (1972). « A theory of play and fantasy », in G. Bateson, Steps to an Ecology of Mind, New York, Ballantine Press.
- [5]. Berger, P. L. et Luckmann, T., (1967). The Social Construction of Reality : A Treatise in the Sociology of Knowledge, Garden City, – Doubleday Anchor.
- [6]. Bonnet, C., (1986), Manuel pratique de psychophysique, Armand Collin.
- [7]. Bordo, S., (1993), Unbearable Weight: Feminism, Western, Culture and the Body, Berkeley & Los Angeles, University of California Press. Bourdieu.

- 
- [8]. Brekhus, W., (2007), « The Rutgers School: A Zerubavelian culturalist cognitive sociology », *European Journal of Social Theory*.
- [9]. Broadbent, D., (1958), *Perception and Communication*, Londres, Pergamon.
- [10]. Bruner, J., (1958), « Social psychology and perception », in E. E. Macoby, T. M. Newcomb et E. L. Hartley, *Readings in Social Psychology*, New York, Henry Holt & Company Fechner G.T., (1860), *Element der Psychophysik*, Leipzig, Breitkopf and Härtel.
- [11]. Goulard, Eric (2014) *Tous Irrationnels! Votre cerveau vous joue des tours*. Createspace.
- [12]. Jérôme Dokic, (2004), *Qu'est-ce que la perception ?*, Vrin, coll. Chemins philosophiques.
- [13]. Kant, *Critique de la raison pure*, (2006) Édition. 3e Flammarion.
- [14]. Long et Sedley, (2003) *Les philosophes hellénistiques, Tome II, les Stoïciens*,
- [15]. Maurice Merleau-Ponty, (1990) *La structure du comportement*, Paris, Presses Universitaires de France, collection Quadrige. 1990
- [16]. Maurice Merleau-Ponty, (1996) *Le primat de la perception et ses conséquences philosophiques*, Éditions Verdier, Paris.
- [17]. Paul Watzlawick, (1978) *La réalité de la réalité*, Éditions du Seuil.
- [18]. Maurice Merleau-Ponty, (1976) *Phénoménologie de la perception*, Paris, Éditions Gallimard, collection.
- [19]. Spinoza, (1677) *Traité de la réforme de l'entendement*.
- [20]. Lapassade, G., et Lourau, R., (1999-2000), *Cours de méthodes de recherches en sciences sociales*, FSSAP, CUB, G2 SPA.
- [21]. *Le dictionnaire Larousse*