

Profil Des Chefs D'établissement Des Ecoles Publiques De La Sous Province Educationnelle Mont Ngafula II

EKOONDO ILODJA Sébastien¹, TADY BIANG Gaston², RAMAZANI MARIAMU Beatrice³, ILUNGA
NSUNGU Fabrice⁴, KABWE KALEND DIBENG Jean⁵

¹Assistant et Auditeur, Diplômé d'Etudes Approfondies, Université pédagogique Nationale/RDC 2023-2024

²Chef de Travaux ISDR-LUOZI, Auditeur, Diplômé d'Etudes Approfondies, Université pédagogique Nationale
/RDC 2023-2024

³Assistante 2^{ème} Mandant à l'Institut Supérieur Technique de Commerce/Matadi/RDC, Auditrice, Diplômée d'Etudes
Approfondies, Université Pédagogique Nationale/RDC 2024-2025.

⁴Licencié en Sciences Politiques et Chercheur en Psychologie Scolaire à l'Université pédagogique nationale/ RDC
2026

⁵Assistant à l'Université Pédagogique Nationale, et Auditeur, Diplômé d'Etudes Approfondies, Université
pédagogique Nationale/RDC

Auteur correspondant: EKOONDO ILODJA Sébastien



Résumé : En République Démocratique du Congo, les établissements publics et privés d'enseignement maternel, primaire, secondaire et technique sont soumis au contrôle de l'État, qui fixe également les critères de nomination des gestionnaires scolaires : qualification pédagogique, réussite à un test, aptitudes intellectuelles, morales et physiques, probité. Or, de nombreux chefs d'établissements ne sont pas des pédagogues et privilégient la gestion financière au détriment des activités pédagogiques. Cette étude examine le profil réel des gestionnaires scolaires, les critères légaux définissant la fonction et leur respect effectif par le pouvoir organisateur lors des nominations.

Mots clés : Gestionnaire scolaire, chef d'établissement, profil professionnel, critères de nomination, pouvoir organisateur, gestion scolaire, enseignement national, République Démocratique du Congo.

0. INTRODUCTION

1. PROBLÉMATIQUE

En République Démocratique du Congo, l'enseignement national au niveau maternel, Primaire, Secondaire et Technique comprend des établissements d'enseignements publics et privés.

Les établissements publics comprennent les écoles officielles et des écoles conventionnées. Les établissements publics sont des établissements créés et gérés par le pouvoir public ou par les confessions religieuses. Les établissements privés sont des établissements scolaires créés à l'initiative des personnes morales ou physiques privées et gérés par celles-ci.

Les établissements publics ou privés agréés de l'enseignement maternel, primaire, secondaire et technique sont soumis au contrôle pédagogique, administratif, financier et sanitaire suivant les modalités déterminées par voie, réglementaire.

C'est pourquoi l'Etat qui est le pouvoir organisateur fixe les conditions de création des établissements publics et privés, des gestionnaires scolaires, de la formation continue des chefs d'établissements et des enseignants et de l'évaluation pédagogique.

En parcourant les conditions, de nomination des gestionnaires scolaires, le pouvoir organisateur de l'enseignement national, fixe les critères suivants :

Avoir en possession d'un brevet du cycle court ou d'un diplôme d'Etat en pédagogie générale, de graduat ou de licence selon la loi n°08/009 du 07 juillet 2008. ; la réussite à un test organisé à cet effet ; avoir les aptitudes intellectuelles, morales, physique éprouvées, avoir une probité morale. Les gestionnaires scolaires remplissent des fonctions pédagogiques et administratives. En dehors de ces deux fonctions précitées, le chef d'établissement exerce d'autres activités telles que la planification des activités scolaires, la coordination, la gestion des ressources (matérielles, financières, humaines, le temps ...)

Or, en considérant toutes les tâches d'un gestionnaire scolaire, on s'aperçoit que celui-ci doit posséder un bon profil. Nous entendons par profil, l'ensemble de traits qui caractérisent une personne en rapport avec un poste ou un emploi. En d'autres termes, pour occuper un poste de commandement dans une institution donnée, l'agent ou le candidat prétendant doit au préalable avoir un certain nombre de compétences intellectuelles, des qualités morales, physiques et doit avoir aussi une qualification requise.

Parcourant dans plusieurs écoles, la plupart des chefs d'établissements ne sont pas des pédagogues, les autres n'ont pas des qualités et des compétences requises pour gérer une école. Ils sont des commercialistes, des économistes, des juristes, des sociologues, des géologues, etc. alors que pour gérer un établissement scolaire, on doit être dans les critères précités pour ne pas tomber dans la routine.

Il est vrai de constater que dans ces écoles, la gestion est orientée beaucoup plus sur les finances au détriment de la pédagogie ou des activités scolaires appropriées. Or, les écoles publiques ou privées sont toutes soumises au contrôle de l'Etat comme nous l'avons souligné ci haut et poursuivi la même finalité.

Eu regard de ce qui précède, ; nous résumons notre problématique en trois questions principales, à savoir :

- ❖ Les gestionnaires des établissements scolaires possèdent ils des bons profils ? Remplissent-ils des critères légaux exigés pour la profession ?
- ❖ Quels sont les critères et les profils d'un chef d'établissement scolaire ?
- ❖ Les critères pour être chef d'établissement sont-ils respectés par le pouvoir organisateur pour la nomination des gestionnaires des écoles ?

2. HYPOTHESES

Madeleine GRAWITS (1984, p. 405), définit l'hypothèse comme une proposition de réponse aux questions posées dans la problématique, ces réponses ne se présentent pas comme des affirmations définitives mais proposées de manière provisoire dont la confirmation, l'infirmité, les nuances dépendront des réalités sur terrain.

Ainsi pour nous, l'hypothèse est comprise comme une réponse provisoire, anticipée à la question que l'on se pose avant la découverte de la réalité.

Dans le cadre de notre étude, nous émettons les hypothèses suivantes :

- 1) Les gestionnaires des établissements scolaires possèderaient des bons profils ;

- 2) Les critères de chef d'établissement scolaire seraient avoir un diplôme en pédagogie générale ; avoir les aptitudes intellectuelles, morales et physiques éprouvées ;
- 3) Les critères de nomination de chef d'établissement scolaire ne seraient pas respectés par le pouvoir organisateur au sein de ces écoles ;
- 4) Les conséquences de l'incompétence et le manque des qualités d'un chef d'établissement seraient néfastes et fastidieux dans le bon fonctionnement tant pédagogique qu'administratif de l'école.

3. OBJECTIFS DU TRAVAIL

Ce travail poursuit les objectifs suivants :

- Découvrir les profils ou les qualifications des gestionnaires des écoles de cette entité ;
- Rendre compte si réellement les gestionnaires de ces établissements scolaires ont-ils un profil conséquent pour gérer rationnellement ceux-ci ;
- Identifier les caractéristiques pour le profil d'un gestionnaire scolaire ;
- Cerner les conditions existantes de nomination des chefs d'établissements ;
- Trouver et proposer les pistes de solution.

4. Méthodes utilisées

Tout travail scientifique doit se soumettre à une démarche donnée, laquelle conduira à atteindre des objectifs.

Selon Abbé Marcous, la méthode (IBANDA,2002, p. 14) est un ensemble de procédés réunis et ordonnés ou regroupés suivant une certaine progression logique, de manière à déterminer les étapes successives à parcourir en vue d'atteindre un but ou une fin bien précise.

Sur ce, pour cette étude nous recourons à la méthode d'enquête.

4.1. Techniques utilisées

Les techniques sont des instruments qui accompagnent les méthodes en vue d'atteindre les objectifs assignés pour un travail scientifique.

Pour ce qui est de ce travail, nous avons utilisé les techniques documentaire, technique d'entretien, questionnaire d'enquête, l'analyse de contenu et le calcul de pourcentage.

CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE

Ce point aborde la définition des concepts qui forme le thème de cette étude pour donner le sens de chaque concept et son importance dans ce travail.

Section 1 : Définition des concepts clés

Le sens des concepts varie selon le contexte dans lequel ils sont utilisés ou employés. A cet effet, il s'avère important de les définir. Dans le présent travail, nous allons clarifier les concepts de base, présenter les fonctions des gestionnaires scolaires et des théories sur la gestion.

I.1.1. Profil

Selon le dictionnaire Larousse, le profil est l'ensemble des traits qui caractérisent quelqu'un par rapport à son aptitude.

Ainsi nous définissons le profil comme l'ensemble des compétences, des capacités, des attitudes et des connaissances que possède un individu pour l'exercice d'un travail.

❖ Importance du profil

Celui qui gère une entreprise ou une institution scolaire doit avant tout être un meneur ou un leader. Les connaissances de soi permettent d'évaluer les aptitudes personnelles compatibles avec le métier. Le profil dont il est question ici joue un grand rôle dans tous les domaines. Car il est le fil conducteur à toutes personnes qui exercent ou qui accomplissent une mission.

Dans ce même d'ordre d'idées TITO MUANASAMBA (2001, p.2) suggère pour les personnes voulant vérifier s'il répond ou gère de répondre au préalable aux questions suivantes :

- Avez-vous des objectifs clairs et précis ?
- Avez-vous un mécanisme pratique et efficace pour parvenir à cette production ?
- Avez-vous la compétence voulue pour exercer l'action ?
- Critiquez-vous vos propres décisions et actions ?
- Avez-vous l'assiduité dans le travail ?

I.1.3. Gestionnaire

- ❖ **Henri Fayol** : Cet auteur, pionnier de la théorie du management, définit le gestionnaire comme un individu qui doit être capable de planifier, organiser, commander, coordonner et contrôler. Selon Fayol, ces fonctions sont essentielles pour une gestion efficace.
- ❖ **Peter Drucker** : Drucker, considéré comme le père du management moderne, voit le gestionnaire comme un acteur clé qui doit non seulement gérer des ressources, mais aussi s'assurer que les objectifs de l'organisation sont atteints. Pour lui, la gestion est une discipline qui nécessite des compétences variées.
- ❖ **Mintzberg** : Henry Mintzberg, dans ses études sur les rôles du gestionnaire, identifie différents rôles que doit jouer un gestionnaire, tels que le leader, le communicateur, et le décideur. Il met l'accent sur la diversité des tâches et des interactions sociales dans le travail d'un gestionnaire.

Pour nous, un gestionnaire est une personne chargée d'organiser le travail, de superviser, de diriger et d'assurer le contrôle pour le bon fonctionnement d'une entreprise.

I.1.5. Etablissement scolaire

Selon THERESE BIKUNKU (2003, p.4), l'établissement scolaire est une installation éducative. C'est aussi « l'unité, technique d'éducation, maison où se donne un enseignement ou une éducation ».

L'établissement scolaire ou d'enseignement d'école primaire, école secondaire est un lieu où sont dispensés les enseignements pour la formation des élèves en vue de leur instruction et de leur éducation.

Il est composé des bâtiments, des mobiliers, de la logistique matérielle et didactique, mais aussi des ressources humaines.

Ainsi pour nous, un établissement scolaire est un lieu d'instruction, de formation et de l'éducation qui vise à humaniser les individus. C'est une école.

I.1.5.1. Structure et finalité de l'enseignement

1. Structure

L'enseignement national comprend deux structures, à savoir l'enseignement formel et l'éducation non formelle. L'enseignement formel est dispensé sous forme d'enseignement classique et d'enseignement spécial.

L'éducation non formelle est donnée sous forme d'activités assurées dans des établissements spéciaux et dans des centres de formation.

L'enseignement formel de type classique est organisé en :

- ❖ Enseignement maternel ;
- ❖ Enseignement primaire ;
- ❖ Enseignement secondaire ;
- ❖ Enseignement supérieur et universitaire.

L'enseignement maternel a pour but d'assurer l'épanouissement de la personnalité de l'enfant par une action éducative en harmonie avec le milieu familial, social et environnemental. Il concourt essentiellement à l'éducation sensorielle, motrice et sociale de l'enfant et à l'éveil de ses facultés intellectuelles.

L'enseignement primaire assure une formation de base générale. Il est obligatoire et gratuit. Sa durée est de 6 ans. L'enseignement primaire a pour mission notamment de préparer l'enfant à s'intégrer utilement dans la société en lui apprenant à lire, à écrire, à calculer et à s'exprimer ; poursuivre des études ultérieures.

L'enseignement secondaire a pour but de faire acquérir, à l'élève les connaissances générales et spécifiques afin de lui permettre d'appréhender les éléments du patrimoine culturel national et international.

Il a pour mission de développer en élève l'esprit [critique, la créativité et la curiosité intellectuelle et de le préparer soit à l'exercice d'un métier ou d'une profession, soit à la poursuite des études supérieures et universitaires. L'enseignement supérieur et universitaire comprend les instituts supérieurs, les écoles supérieures et les universités.

L'enseignement supérieur a pour mission de former les cadres de haut niveau, spécialisés pour l'exercice d'une profession ou d'un métier, notamment dans les secteurs prioritaires, notamment l'éducation, la santé, l'agriculture, la technologie, la gestion et les arts.

L'enseignement universitaire a pour mission de former des cadres de conception capables de contribuer à la transmission qualitative de la société, contribuer à l'éducation de la science par l'organisation, de la recherche fondamentale et appliquée orientée vers le développement.

2. Finalité

L'enseignement national a pour finalité ; la formation harmonieuse de l'homme congolais, citoyen, responsable, utile à lui-même et à la société, capable de promouvoir le développement du pays et la culture nationale.

I.1.5.2. Organisation et Fonctionnement de l'Enseignement National.

L'enseignement est dispensé sous forme d'enseignement ordinaire de type classique et l'enseignement spécial ou non formel. L'enseignement spécial est celui organisé en faveur des personnes en situation d'handicaps, en fonction de leurs capacités.

I.1.5.3. Sortes d'Etablissement scolaires

L'enseignement national comprend les établissements publics et privés. Les établissements publics d'enseignements sont ceux qui ont été créés par l'Etat et gérés soit directement par lui, soit par délégation à des personnes physiques ou morales. Les établissements d'enseignement gérés directement par l'Etat sont appelés des établissements scolaires officiels, tandis que ceux qui sont gérés par délégation sont des établissements conventionnés.

Les établissements privés d'enseignement sont des écoles créées à l'initiative des personnes morales ou physiques privées et gérées par celles-ci, ont été agréées par l'Etat et soumises à son contrôle. D'où, l'enseignement national comprend trois types d'établissements d'enseignements, entre autres les écoles officielles, conventionnées et privées.

I.1.5. Etablissement scolaire public

Pierre Bourdieu : Dans ses travaux sur l'éducation, Bourdieu souligne que les établissements scolaires publics jouent un rôle clé dans la reproduction des inégalités sociales, tout en étant censés offrir des opportunités égales à tous.

Philippe Perrenoud : Cet auteur met en avant l'importance de l'établissement scolaire public comme lieu de socialisation et de transmission des valeurs républicaines, en insistant sur son rôle dans la formation de citoyens. Selon les textes législatifs dans de nombreux pays, un établissement scolaire public est défini comme une institution qui doit respecter le principe de laïcité et offrir un enseignement conforme aux programmes nationaux.

Pour nous, un établissement scolaire public est une institution éducative financée par l'Etat, offrant un enseignement à tous les élèves sans discrimination, généralement de manière gratuite pour l'enseignement national. Il est soumis aux programmes et aux normes définies par les autorités éducatives.

I.1.6. Etablissement privé

Selon Pierre Bourdieu Il aborde les établissements privés dans le cadre de la reproduction sociale, soulignant qu'ils peuvent servir à maintenir des inégalités en offrant un accès privilégié à des ressources éducatives.

Selon Michel Foucault Dans ses travaux, il pourrait analyser les établissements privés comme des lieux de pouvoir et de contrôle, où les normes sociales et éducatives sont reproduites et renforcées.

La définition peut également être influencée par des textes législatifs qui précisent les critères d'un établissement privé, notamment en termes de reconnaissance, de financement et de programmes éducatifs.

Pour notre part, un établissement privé est une organisation éducative, sociale ou culturelle qui n'est pas gérée par l'Etat. Il fonctionne de manière autonome et est financé par des ressources privées, comme les frais de scolarité, les dons ou les subventions.

I.2.1. Compétence

Selon le LUNGUNGU BITUMBA (2016, p43), la compétence peut être entendue comme « aptitude d'un individu à mobiliser et à intégrer dans un tout cohérent des savoirs, de savoir-être et de savoir-faire en vue de résoudre de façon efficace et spontanée, des problèmes dans des situations réelles de la vie courante ou de la vie professionnelle ». La compétence permet à chacun de réaliser correctement une tâche complexe.

Les compétences favorisent l'établissement de liens entre les apprentissages et les différentes disciplines. C'est ce qu'on appelle des compétences transversales. Dans un programme, on cite ces compétences transversales comme points de repère. Les chefs d'établissements scolaires on les n'évalue pas en tant que tels, mais on les évalue à travers les compétences de base. Nous tenterons de signaler que le savoir-faire et le savoir être sont des outils au service de compétence.

Selon VATIER (1969, p.14), le problème peut donc se poser ainsi, il convient d'abord d'être et de se maintenir au niveau des exigences de la qualification d'une fonction donnée satisfaisant avec aisance à ces exigences, c'est déjà définir la compétence. Mais celle-ci est constamment remise en cause par l'évolution multiforme du milieu du travail :

Scientifique, technique, économique et culturel. Il faut donc non seulement se préparer à cette fonction, approfondir sa spécialité, il faut encore s'adapter à un contexte mouvant. Mieux encore, il devient impératif d'être soi-même facteur de progrès de ce système évolutif. Être compétent c'est savoir-faire face aux problèmes quotidiens, ou encore posséder à l'instant donné toutes les capacités requises par la tâche. Il apparaît que ces capacités sont relatives.

En résumé, la compétence est l'ensemble des savoirs, savoir-faire, savoir être actuellement caractérisant un agent ou un groupe des agents. La compétence professionnelle dont on fait allusion est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportement, s'exerçant dans un contexte précis.

❖ 1.2.3. Aptitude

Selon YAWIDI MAYINZAMBI (2014, p.47), les aptitudes sont de potentialités naturelles, des ressources naturelles, les talents mais, elles doivent être transformées.

Pour le terme aptitude désigne l'ensemble des capacités qu'une personne possède pour la réalisation d'une tâche.

Section 3 : Théories sur la gestion ou management

3.1. Fonction de gestion

Dans l'exercice de ses fonctions, le chef d'établissement est appelé à remplir deux missions essentielles ; il s'agit de :

- ❖ La mission administrative ;
- ❖ La mission pédagogique.

Ces deux fonctions caractérisent par voie de conséquence les différentes fonctions que le chef d'établissement accomplit dans la gestion quotidienne de l'institution.

3.1.1. Fonctions administratives

Selon Dominique NDANDULA MUKONDO (2013,p.48) assurer une bonne administration, Cela suppose que dans l'exercice de ses fonctions, le chef d'établissement doit savoir organiser la rentrée scolaire, rendre compte des événements qui surgissent dans la vie de l'école, assurer les bilans mensuels ; rédiger le rapport de rentrée et de fin d'année ; assurer dans son école, le respect de la législation ; contrôler et conseiller son personnel enseignant et administratif.

3.1.2. Fonctions pédagogiques

Le chef d'établissement doit animer pédagogiquement les enseignants notamment en assurant le respect de programme, en veillant sur le rythme de leur application, en mettant à leur disposition des instruments de travail adéquat ; en assurant leur formation permanente en facilitant la formation continue.

3.2. Notion de chef d'établissement

Un chef d'établissement ou un gestionnaire est toute personne qui est à la tête d'une entreprise, organisation ou institution. L'établissement peut-être une entité éducative, commerciale, industrielle, etc.

Le chef d'établissement ou le gestionnaire scolaire dont il est question dans cette étude, désigne l'autorité qui dirige un établissement scolaire. Il est une personne qui a le commandement et la direction d'un établissement.

3.3. Conditions de nomination d'un chef d'établissement.

Les conditions de nomination des chefs d'établissement scolaire de l'Enseignement National sont fixées par la loi-cadre n° 14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national, complétée par la constitution (Article 202) et divers Arrêtés

Ministériels. Cette loi confère au pouvoir central, via le Ministère en compétence exclusive de nommer les responsables scolaires. Les conditions d'accès au grade des chefs d'établissement sont stipulées comme suit :

- ❖ Avoir les aptitudes physiques et compétences intellectuelles ;
- ❖ Avoir une probité morale ;
- ❖ Avoir exercé le métier de d'enseignant au moins 3 ans et Avoir bénéficié de 3 cotations égales ou supérieures à TB. Avoir réussi au test ou concours d'admission ;
- ❖ Avoir un brevet du cycle court, un diplôme d'Etat en pédagogie générale, avoir un Diplôme de Graduat ou de Licence.
- ❖ Avoir satisfait au test organisé par les inspecteurs.

Il est à noter que la loi-cadre qui régit l'enseignement national est valable pour tous les secteurs d'enseignement Mais dans certains secteurs d'enseignement primaire, nous constatons l'intégration d'autres considérations particulières à savoir les relations familiales et religieuses.

3.4. Les fonctions d'un chef d'établissement scolaire

3.4.1. Fonctions pédagogiques

L'école est considérée comme une entreprise dont l'objectif est d'assurer une bonne formation aux jeunes citoyens.

A cet effet, elle doit être bien gérée afin de remplir sa mission. Un chef d'établissement a pour rôle pédagogique d'encadrer le personnel pour remplir cette mission. Le chef d'établissement doit posséder toutes les qualités de l'enseignant, à savoir : les qualités morales, sociales et intellectuelles.

Dans le cadre de sa fonction, le chef d'établissement tient régulièrement des visites des classes, des réunions pédagogiques et donne des leçons types. Il tient les documents ci-après :

- ❖ Les dossiers psychopédagogiques ;
- ❖ Dossiers des agents et des élèves,
- ❖ Le recueil des bulletins ;
- ❖ Le recueil des brochures et autres documents (le palmarès, les cahiers des visites des classes, l'inventaire du matériel didactique, la liste des manuels scolaires, la grille horaire, les copies des examens et devoirs).

3.4.2. Fonctions administratives

Le chef d'établissement joue le rôle d'administratif dans la mesure où il est appelé à remplir les tâches dévolues au personnel administratif. Il est celui qui dispose de la signature et qui engage l'école à l'extérieur. Pour cette fonction. Le chef d'établissement tient les documents administratifs suivants :

- Les Instructions officielles ;
- Les rapports d'inspections administratives ;
- Les procès- verbaux de remise et reprise ;
- Le rapport statistique de rentrées scolaires ;
- Les contrats d'assurance ;
- Les documents comptables ; registres matricules des élèves ;

- Les registres des retenues ou d'exclusion temporaire ;
- Les indicateurs des correspondances d'entrée et de sortie ;
- Le cahier des ordres des services et des communications ;
- Les registres des absences des élèves ;
- Les registres des absences du personnel ;
- L'inventaire d'immobiliers des classes et autres locaux ;
- Le calendrier scolaire ;
- Le registre des inscriptions ;
- Les dossiers de correspondances expédiées et reçues, etc.

2.4. Méthode et techniques utilisées

2.4.1. Méthodes

Le mot « *méthode* », d'origine grecque signifie « *chemin* », celui tracé à l'avance, qui conduit à un résultat. La méthode ou bien se rapporte à la meilleure façon de conduire un raisonnement, ou bien est un programme de recherche (Jean LARGEAULT, 2016).

2.4.1.1. Méthode d'enquête

Dans cette recherche, la méthode d'enquête utilisée a eu pour but de nous permettre de vérifier les hypothèses de travail, de nous rendre compte du profil réel des chefs d'établissement conformément aux critères fixés par la législation scolaire de la République Démocratique du Congo.

Pour réaliser notre travail, nous avons recouru à la méthode d'enquête.

Selon FLINK (2002, p.40), l'enquête est une démarche pour récolter les informations décrire, comparer et expliquer les connaissances, les attitudes et les comportements des personnes.

2.4.1.2. Instrument de recherche

- Echantillon

Pour cette étude, les chefs d'établissements de quelques écoles publiques de Mont Ngafula II nous ont servis des sujets d'enquête. Nous en avons prélevé au total 53 gestionnaires.

- Analyse documentaire

Pour récolter les données de l'étude, nous avons procédé à l'analyse des documents administratifs et scolaires des gestionnaires dont disposaient les écoles investiguées. Cette analyse devraient servir de pouvoir distinguer qui remplit réellement les conditions d'un bon gestionnaire d'une école.

- Technique d'interview

Celle-ci nous a aidé d'écouter directement nos enquêtés pour nous fournir librement les informations utiles pouvant nous aider d'en tirer des conclusions objectives.

- Le calcul de pourcentage

Il s'est avéré utile dans cette étude, associée bien sûr, à la technique documentaire.

Enfin, un bref questionnaire a été administré comprenant quatre variables : le genre, l'ancienneté dans la profession, le niveau d'étude et la filière d'étude.

3.1. Interprétation des résultats

Il s'agit à titre de rappel de voir si les quelques chefs d'établissements publics de la Sous province de Mont Ngafula II remplissent bel et bien les critères définissant un bon profil d'un chef d'établissement tel que voulu par notre législation scolaire. Sur ce, l'analyse des documents administratifs en notre possession et le court questionnaire administré ainsi que l'interview nous ont fourni des résultats ci-dessous :

- Sur la variable genre

A mont Ngafula II, on compte environs 41 femmes chefs d'établissements dans les écoles publiques, selon les données statistiques de l'annuel de l'éducation 2024-2025 (INS/EPST), cela représente environs 24 % des responsables publiques.

Mais dans notre enquête, nous n'avons répertorié que 24 femmes soit 45,3% sur les 41 femmes selon les données statistiques de l'INS/EPST 2024-2025.

Notre échantillon étant de 53 sujets, nous avons 24 femmes et 29 hommes soit 54,7%.

- Ancienneté dans la profession

Pour la variable ancienneté, la majorité de nos sujets ont une longue expérience dans la carrière professionnelle c'est à dire sur les 53 chefs d'établissements, 49 soit 92,45% ont plus de 5 ans de carrière et 4 soit 7,54% ont 5 ans ou moins.

- Filière d'étude

Pour ce qui est de la filière d'étude, 75,4% soit 40 chefs d'établissements sont diplômés en pédagogie dont ils possèdent l'un des critères pour assumer les responsabilités d'un chef d'établissement ils sont pédagogues. En outre, ils remplissent les conditions de nomination d'un chef d'établissement. Le critère fondamental fixé par le pouvoir organisateur prédit que celui qui doit gérer un établissement doit être pédagogue de formation. Et 13 chefs d'établissements soit 24,52% n'ont pas fait la section pédagogique.

- Le Niveau d'étude

Enfin en ce qui concerne le niveau d'études, 17 chefs d'établissements soit 32, 7% sont diplômés d'Etat (D6), 12 chefs d'établissement soit 22,64% sont gradués et 24 soit 45,28% ont une licence.

Cette analyse démontre de la grande majorité des chefs d'établissements répondent aux critères de sélection d'un chef d'établissement.

CONCLUSION

Nous voici au terme de notre étude qui a porté sur profil des gestionnaires des établissements scolaires

En abordant ce thème, notre objectif majeur était de savoir si les gestionnaires des établissements scolaires de la sous province éducationnelle de Mont-Ngafula 2 ont le profil requis dans leurs fonctions qu'ils assument.

Sur ce, notre problématique est basée sur ces questions suivantes :

- ❖ Les gestionnaires scolaires des établissements privés possèdent-ils un bon profil ? ;
- ❖ Les autorités respectent-ils les conditions dénomination des gestionnaires scolaires telles qu'elles sont établies par le pouvoir organisateur ?

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons recouru à la méthode d'enquête et aux techniques de questionnaire et documentaire, l'analyse de contenu et le calcul de pourcentage.

Le questionnaire a été adressé aux chefs des établissements de la Sous province éducationnelle de Mont-Ngafula II, tandis que la consultation de documents administratifs nous ont fourni les renseignements sur la gestion de ces écoles.

Après l'analyse des données et interprétation des résultats, il se dégage les résultats suivants :

Nos recherches ont abouti aux résultats suivants :

- ❖ L'autorité de tutelle respecte les conditions d'engagement de gestionnaires scolaires. Car sur 53 sujets enquêtés, 40 gestionnaires, soit 75% ont rempli les conditions de nomination.

Après l'interprétation des résultats, nos deux premières hypothèses sont confirmées et la troisième hypothèse est infirmée.

Ainsi pour contribuer à la bonne gestion des institutions scolaires et de faire respecter les conditions ou critères de nomination des chefs d'établissements scolaires, nous suggérons à l'Etat congolais via le Ministère de l'éducation nationale, aux promoteurs d'écoles et autorités décanales ce qui suit :

- ✓ D'appliquer les principes et critères de nomination des chefs d'établissements scolaires ;
- ✓ Veiller au contrôle des dossiers des chefs d'Etablissements.
- ✓ Appliquer et respecter les normes de nomination des Chefs d'Etablissements
- ✓ Eviter de nommer les non pédagogues à la tête d'une école.
- ✓ Se former en agrégation.

REFERENCES

- [1]. VATIER. R, (1969) Le perfectionnement des cadres universitaires de France, Paris, 1969.
- [2]. D'HAINAUTL, (1998) Des fins aux objectifs de l'éducation, Bruxelles, Labor, 1998.
- [3]. FUKU SALA Félix, (2012) Notes de cours G.R.H G2, UPN 2012- 2013.
- [4]. KIDINGA SHANDUNGO, Notes de cours de management 2^{ème}, GAS, UPN/Kinshasa.
- [5]. B. LUNGUNGU, (2016) Notes de cours de didactique générale, UPN G1
- [6]. DOMINIQUE NDANDULA MUKONDO(2013), Notes de cours d'A.LS, G2, GAS/Jour, UPN, 2012-2013.
- [7]. NZUZI NGANDU (2008) : La gestion des écoles privées de la commune de Selembao, Mémoire L2 GAS/J, UPN/Kinshasa
- [8]. TITO MWANASAMBA, 2001 Profil des gestionnaires d'établissements scolaires de la ville de Kinshasa. TFC, GAS/J, FPSE, IPN/Kinshasa.
- [9]. THERESE-BIKUNKU (2003), Problématique de la gestion du personnel dans quelques écoles conventionnées, TFC, GAS, FPSE, Kinshasa
- [10]. PAUL ROBERT(1995), Dictionnaire de la langue française, éd. Belfond, Paris.
- [11]. Larousse, éd. 2005, Paris.
- [12]. Dictionnaire Larousse, Allemagne, 2010.
- [13]. Dictionnaire MICRO-ROBERT, Paris, 1988.
- [14]. Petit dictionnaire Larousse, paris, 1991.
- [15]. Bureau du président de la république, Loi-cadre N° 14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national, journal officiel et RDC, spéciale, Kinshasa, 2014, art. 68-95.

-
- [16]. Bureau du président de la république, Loi cadre N°86/005/ du 22/09/1986, de l'Enseignement National, journal officiel de la république du Zaïre, N° spéciale, Kinshasa, 1986, Art 3.
- [17]. HENRI FAYOL, cité par KIDINDA SHANDUNGO op.cit.
- [18]. TAYLOR. F. Idem, op.cit.