

0.0. INTRODUCTION

0.1. PROBLEMATIQUE

De tout le temps, l'homme a toujours et considéré à la foi comme acteur, clé et surtout comme principale source de développement de son milieu. Cette capacité dépend aussi largement des instructions.

Depuis les années quatre-vingt, la formation continue, tout en poursuivant au moins au niveau intentionnel ses objectifs de développement culturel et personnel a évolué vers une recherche de plus grande efficacité en termes d'ingénierie pédagogique pour ce qui concerne le métier de formateur et dans une certaine soumission au nouvel impératif productiviste que personne ne semble vouloir boudier.

selon G. PSACHRO (cite par LOBEYA, 1987, p.25) soutient que l'investissement d'humains produit des bénéfices, et à l'individu et la société. L'individu qui prend part à l'éducation ou à la formation augmente ses chances d'occuper en emploi ainsi que de gagner sa vie.

Selon PAUL COTON, en région Wallonne ; les carrefours Formation ont été créés à l'initiative de l'université Européen (U.E). Ils visent à aider la personne à s'informer, à s'orienter avant de se former. Ils sont cofinancés par la région et le Fond Social Européen (FSE). Il est financé sur fond propre de Bruxelles-Formation.

Leurs actions s'appuient sur des procédures individuelles et concernent un public varié (travailleurs actifs, demandeurs d'emploi, groupes à risque, personnes handicapées) les opérateurs constituent un multi partenariat original car ils sont issus de différentes institutions publiques, privées et d'association sans but lucratif (D'A.S.B.L).

A certain niveau, la formation professionnelle continue constitue du droit individuel permettant aux personnels de se connaître, car, une expérience commune des formations peut rapprocher les gens d'origines différentes en vue d'adopter une même vision du monde.

Une bonne formation assure la qualité des individus, la stabilité de la personne, le sérieux dans la vie professionnelle et la fidélité aux engagements.

Le problème majeur de la formation en République Démocratique du Congo réside dans l'inadéquation du système éducatif face aux déficit de développement du pays.

S'il organise de formation professionnelle au sein de l'établissement scolaire pour un changement réel dans la vision de l'évolution rapide de la technologie de l'éducation au à la reforme du programme scolaire.

Nous disons donc que la formation professionnelle continue désigne tout enseignement visant le développement intellectuel, social, culturel ou physique d'un humain en vue de son épanouissement dans la société ou dans le milieu du travail. Nous pensons que les actes divers visent à donner des aptitudes professionnelles aux corps enseignants qui constituent aussi les activités de formation professionnelle continue.

Le problème de formation continue se pose avec autant d'acuité qu'avec l'évolution technologique, l'enseignant n'est plus la seule source d'information pour les écoliers. Beaucoup d'informations assaillent les apprenants en dehors du circuit scolaire. Cela a pour effet direct l'éveil de ceux-ci et avec comme exigence le besoin permanent pour le chef d'établissement et de l'enseignant de s'informer et de se former pour faire face au défi du savoir.

Selon BENARD, la formation revêt une importance particulière, car elle touche (ou devrait touche) la majorité des adultes tout au long de leur vie. Liée aux spécificités nationales, voire régionale, la formation professionnelle est complexe et multi-facette. En ce sens, Bernard propose une approche systémique, considérant que la formation professionnelle continue fait partie du « système éducatif » que chaque Etat devrait mettre en place une politique cohérente de la formation.

Au Québec, la loi 90 du 1% en formation prévoit que tout employeur dont la masse salariale excède un million de dollars doit consacrer au moins 1% de celle-ci la formation de son personnel. Les employeurs qui

n'affectent pas cette somme des activités de formation continue doivent en vaser le montant à un Fond National de formation de la main d'œuvre.

La formation continue n'est pas seulement réservée aux entreprises mais est également accessible à tout organisme social et l'individu vont chercher le développement des compétences afin de maximiser le rendement.

Disposer d'une excellente formation scolaire ou Universitaire ne vous écarte pas de cette obligation. Un employé devra toujours connaître les dernières techniques dans sa spécialité et l'âge ne sera jamais une excuse pour ne pas maîtriser une technicité particulière.

La question de la formation professionnelle continue dans les écoles peut se poser en ces termes : est-ce que les chefs d'établissements scolaires organisent-ils des formations professionnelles et des recyclages pour leurs personnels? Cette formation dans l'optique de maîtrise une technologie nécessaire pour réaliser avec succès l'exercice des tâches de son poste actuel ou d'un autre poste plus approprié ou plus intéressant qu'il pourrait occuper dans le futur?

Bien entendu, se pose un réel problème de déficit de la formation professionnelle continue au sein des établissements scolaires ou entreprise. Pourtant, chaque organisation doit prévoir le budget des formations, des recyclages et même des séminaires pour préparer les personnels dans toutes les matières de l'enseignement ou (éducation) seul qui évolue du jour au jour au monde. C'est pour cela, nous proposons d'analyser à travers cette étude la question de la formation professionnelle continue. En cherchant à répondre aux questions ci-après : les personnels enseignants de Kin-est sont-ils formés de façon continue dans leur profession? Quelles contraintes rencontrent-ils pour bénéficier d'une formation professionnelle continue ? Quelles conséquences à l'Etat actuel de leur formation professionnelle continue sur leur épanouissement personnel en tant qu'enseignant ?

0.2. HYPOTHESE

Partant de toutes les considérations dans la problématique exposée ci-haut et des questions qui y sont soulevées, nous déduisons, à titre

d'hypothèse que les personnels enseignants de Kinshasa éprouveraient des difficultés dans le processus de leur formation professionnelle continue.

Ces difficultés constitueraient un frein au développement des connaissances (de savoir, savoir-faire et savoir-être) utiles à leur épanouissement en tant qu'enseignant.

0.3. OBJECTIF DU TRAVAIL

Cette étude poursuit le triple objectif ci-après :

- Faire un état de lieu sur la situation de la formation professionnelle continue dans les écoles de Kinshasa en générale et Kinshasa en particulier;
- Attirer l'attention du public et des partenaires éducatifs sur l'importance de la formation professionnelle continue dans des écoles ;
- Proposer des pistes des solutions pour que la formation professionnelle continue devient une pratique régulière dans les écoles.

0.4. INTERET DU TRAVAIL

Notre travail se veut une contribution sur l'un des problèmes qui se pose dans notre société, celui de la formation professionnelle continue dans les écoles.

En tant que futur cadre en science de l'éducation, notre étude nous met en contact direct avec le problème concret pour voir dans quelles conditions le personnel enseignant suit des formations professionnelles continues. Et cela sera de leçon sur les précautions à prendre pour une bonne marche d'un établissement scolaire.

0.5. METHODOLOGIE DU TRAVAIL

Pour atteindre nos objectifs et vérifier notre hypothèse émise, nous recourons à la méthode d'enquête avec le questionnaire comme l'instrument de récolte des données. L'analyse de contenu nous permettra d'interpréter les réponses que fourniront les sujets de cette étude.

0.6. DELIMITATION DU TRAVAIL

Vu la grandeur et l'étendue de la ville de Kinshasa, tenant compte de temps et des moyens mis à notre disposition, nous limitons notre étude quelques écoles publiques de la commune de Masina dont l'Institut 1 Masina, l'Institut C.B.CO Isalu et l'Institut 5 KibuKa.

La présente étude couvre l'année académique 2012-2013.

0.7. DIVISION DU TRAVAIL

Hormis l'introduction, notre travail s'articule autour de trois chapitres.

- Le premier chapitre porte sur considérations théorique,
- Le second, expose la démarche méthodologique qui nous a permis de réaliser cette étude.
- Enfin, le troisième et dernier chapitre est consacré à la présentation, à l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus.
- Une brève conclusion et suggestion vont clore notre travail.

CHAPITRE PREMIER : CONSIDERATION THEORIQUE

1.0. INTRUCTION

Quand le chercheur s'engage pour réaliser une étude sur un sujet précis n'est pas l'embée qu'il peut expliquer un phénomène étudié sans rappeler les références théoriques et la littérature dans lesquelles l'étude se situe.

Dans ce chapitre consacré au cadre théorique, notre tâche va consister en un effort de clarification des concepts autour desquels s'organise notre travail. Cet effort est nécessaire car les mots manifestement les plus simples et d'usage courant sont parfois ceux-là même au sujet desquels les divergences sont nombreuses.

Le chercheur doit expliquer les référents théoriques dans lesquels il situe sa recherche.

Les concepts dont il est question ici sont :

La formation, professionnelle, continue, personnel, enseignant, école public.

1.1. DEFINITION DES CONCEPTS DE BASE

Dans une recherche scientifique, il est indispensable de préciser le sens des concepts clés utilisés, car le sens des concepts varie selon les contextes.

Il est nécessaire d'en faire un usage clair pour que la communication réunisse.

Pour que ceux qui communiquent se comprennent, il est souvent important que les termes qu'ils utilisent soient définis.

Voici ce que M.GRAWITZ dit à ce sujet : « l'ambigüité des termes empruntés le plus souvent au langage courant gêne le chercheur, qui se croit justifier d'utiliser des définitions personnelles. Chacun ayant les puissent jouer leur rôle d'agent de communication, devient impérieuse » (cité par L. ALBARELLO, 1999, p.39).

1.1.1. LA FORMATION

Pour R.LATON, (1973, p.616) la formation est une possibilité offerte à un employé d'acquérir des connaissances et des habilités liées à un ensemble des procédés et méthodes susceptibles de lui permettre d'assumer ses responsabilités actuelles ou futures et s'adapter éventuellement à un poste équivalent qu'il occupe.

Selon D.ZAMO, (2012, p.14) il est indispensable qu'une formation soit organisée dans société ou un établissement scolaire. La formation permet de maintenir le niveau du personnel et l'adaptation de celui-ci aux nouvelles technologies (informatique).

Cette formation doit être permanente. Mais quelques difficultés surtout financiers font que les formations soient rares dans les sociétés ou entreprise ou établissement.

Dans les établissements d'enseignement, la formation est presque obligatoire, car cela permet la mise à niveau des enseignants. La formation est assurée sous forme des séminaires et universitaires.

1.1.1.1. SORTES DES FORMATIONS

Nous dénombrons plusieurs classifications sur la formation. Nous donnons ici quelques définitions des types des formations énumérés pour montrer la place qu'occupe la formation continue du personnel enseignant.

a) formation générale de base

Selon le dictionnaire petit Bobet la formation c'est l'action de former, de se former, éducation, instruction, association, groupement des personnes. C'est au niveau des acquis qu'un individu ou un sujet justifie à partir de sa scolarité générale ou professionnelle dans un domaine de la vie professionnelle.

b) formation sur le tas

Cette formation consiste à amener l'employé à l'instruire dans la pratique sur le lieu du travail. Elle comprend tous les types de formations dans

lesquels, l'intéressé apprend en exécution, et le suivi est assurée généralement par le plus ancien et plus expérimenté que le nouveau.

c) formation initiale

Celle-ci consiste en un premier apprentissage systématique d'un métier, c'est-à-dire, une entrée de l'individu dans un secteur inconnu de la vie. La professionnalisation des ressources humaines implique le développement de haut niveau. Dans cette formation ont trouve des hommes venus d'horizon très divers.

Elle est toute formation reçue avant la prise en charge par l'individu d'une fonction professionnelle régulière.

La formation initiale devrait permettre aux futurs maitres (enseignants) d'acquérir les compétences professionnelles que requièrent leurs fonctions et leur perfectionnement professionnel.

Cependant des formations souvent récentes préparent plus directement à la fonction des débutants ou des jeunes professionnels.

La finalité de cette formation est de permettre à des individus sans qualification de trouver un premier emploi.

Elle associe des enseignants théoriques généraux dont la maitrise échappe à l'employeur et le rôle est limité à l'enseignement strictement professionnel.

e) formation a l'embauche

Elle sert essentiellement à améliorer la compétence dans un emploi et se fait à cote du poste réel dans une situation d'apprentissage ou de travail mais, vise plus les progrès de l'apprenti que la production.

f) formation accélérée

La formation accélérée est celle qui permet aux travailleurs et futurs travailleurs d'acquérir rapidement des connaissances techniques nécessaires à l'exercice des travaux spécialisés.

g) formation permanente

Elle est l'éducation de tout homme dans toutes les dimensions et dans toute la durée de son existence personnelle et sociale. Elle couvre l'ensemble de centres d'intérêt autour desquelles s'ordonne cette existence.

La formation permanente comporte la totalité des moyens scolaires et extrascolaires destinés à développer la faculté, les aptitudes qui permettraient à cet homme de mieux maîtriser la vie qui est en lui et autour de lui.

Cette formation obligation pour l'entreprise. Plus élevé sera le niveau de la formation théorique et pratique du personnel, plus grande sera son aptitude à remplir l'emploi qui lui sera confié.

h) formation d'adaptation

Elle est une formation centrée sur le travail que sur le travailleur. Elle vise dans premier temps sa qualification. Elle cherche l'amélioration des connaissances, des compétences et du savoir-faire du travailleur.

Il s'agit moins cependant pour lui l'acquisition d'une profession différente, son perfectionnement n'est pas sanctionné par un diplôme mais plutôt d'une attestations.

Elle est en général assez légère, elle dure quelques jours, voire quelques heures. De ce fait, elle a lieu au sein même de l'entreprise (établissement) et parfois dans un bureau ou dans un atelier.

i) formation de perfectionnement

On entend par perfectionnement tout mode de formation qui tend à permettre aux travailleurs en emploi d'améliorer, d'approfondir au adopter les connaissances déjà acquises. Nous signalons que ce perfectionnement a pour but :

- De maintenir les différents travailleurs en bonne formation toute au long de leur carrière ;
- D'améliorer la performance des dirigeants à tous les niveaux dans les fonctions qu'ils assument ;

- De veiller à ce que l'entreprise (l'établissement) dispose des dirigeants d'une classe assez élevée pour répondre aux besoins présumés.

j) formation continue

Selon J. CHARURES, (1983, p.155) la formation continue pourrait permettre de pallier ces déficits car, elle consistait un potentiel de formation. L'efficacité de la formation continue est conditionnée par la capacité des individus et des groupes à se remettre en question, pas d'isolement dans la fonction, ouverture et engagement face à l'innovation, l'acceptation des manque de permanence cessante.

La formation continue devrait faire partir intégrée du processus de formation de l'enseignant, elle devrait donc être organisée d'une manière régulière à l'intention de toutes les catégories du personnel éducatif.

L'auto-instruction devrait être considérée comme un élément important de la formation continue des enseignants.

La formation continue jouer le rôle dans la production sociale du travailleur, elle permet à ce dernier de s'épanouir et se promouvoir, donner à l'entreprise (établissement) et à l'employeur, de façon générale des moyens de moraliser la promotion professionnelle.

Pour nous la formation continue est en effet un phénomène aux dimensions multiples : psychologiques, affectives, éthiques, cognitives, sociales, historiques, législatives, politiques, économiques, pédagogiques, anthropologique, philosophiques, technologiques, stratégique. La formation est donc, dans sa totalité pluridimensionnelle et aucune discipline ne peut prétendre, à elle seule l'analyse, l'expliquer, la comprendre. C'est donc nécessairement à une approche pluridisciplinaire que nous convions le lecteur pour savoir la formation dans sa totalité.

k) formation professionnelle

La notion de formation professionnelle a beaucoup intéressé ceux qui s'occupent du travail dans l'entreprise. C'est pour cela que la littérature dans ce domaine nous en offre la plus part de définition disponible.

Toute formation professionnelle qui permet dès la fin de la période d'instruction, l'utilisation de la main d'œuvre dans la condition du travail réel et un rendement correspondant aux exigences morales de l'emploi.

Selon N. KABAMBI définit la formation professionnelle comme développement continue et systématique des connaissances, habiletés et attitudes nécessaires à chacun de membres de l'entreprise pour exercer avec compétence et efficience des tâches qui leur sont dévolues.

Pour J.TIFFIN et CORNI (1997, p.40) la formation professionnelle est une « instruction donnée sous forme de cours en classe et en atelier, des travaux pratiques aménagés à cet effet. Elle est dirigée par l'homme et a pour but de faire passer les apprentis au stade d'ouvrier compétent.

Nous notons dès lors que la formation professionnelle donne à chaque employé la possibilité de se développer et de s'épanouir, car elle est un outil très efficace de production, de développement de leur aptitudes naturelles, leurs habiletés manuelles et d'autre part, elle permet aussi aux membres de l'entreprise d'accomplir leurs tâches avec un minimum d'effort, un maximum de rendement et de plus en plus de professionnalisme.

Enfin, pour nous, la formation professionnelle est l'ensemble d'actions permanentes transmises dans un milieu donné grâce auxquelles un sujet est mis dans la condition d'approfondir leur travail dans le but d'une productivité et d'une rentabilité croissante.

Dans le cadre de ce travail, nous ne pensons que les personnels enseignants qui assistent dans des formations professionnelles. Ils abordent leur formation en accordant plus d'importance à la pratique professionnelle.

1.1.1.2. IMPORTANCE DE LA FORMATION

Selon D.ZAMO (2012, p.15) La formation apparaît comme un moyen de développement économique, social, culturel de lutte contre la sous-qualification, chômage, l'inadaptation de l'individu au travail, etc... la formation est primordiale pour la quantité et la qualité de travail pour réduire le coût de production et aussi augmenter le morale et la motivation des employés.

Elle permet en outre mesure aux employés d'accéder aux postes qui conviennent le milieu à leurs capacités. La formation peut devenir un moyen de rentabiliser et augmenter la production au sein d'une institution.

Comme cette étude fait partie de la formation professionnelle, le professeur M. KITUMBA Gagedi (2000, p.9-10) fait le constat selon lequel les études pareils les devrait être encouragées.

Notre travail se veut une contribution sur l'un des problèmes posé dans notre société, celui de la formation professionnelle de population active dont la grande majorité est constituée des personnels enseignants.

En effet, les personnels enseignants formée et appelée à contribuer au développement du pays en général et à l'épanouissement personnel d'un individu car de nombreux personnel enseignant qui les fréquent risqueraient d'y passer sans obtenir les aptitudes professionnelles.

En tant que futur cadre en science de l'éducation, notre étude nous met en contact direct avec un problème concret pour voir dans quelles conditions les établissements scolaire organise des formations de leur personnels peuvent être viable. Et cela servira de leçon sur les précautions à prendre quand nous voulons créer nos propres établissements scolaire.

1.2. PESONNEL

Selon Paul Gabriel, w.w.w ,date le 25 juin 2013. Ensemble des personnes attachées à un service public, à une entreprise privée, à une maison; par opposition, ensemble de personnes partageant le même métier ou appartenant au même corps.

Pour nous, l'ensemble des personnes employées dans une société, une organisation. On à *matériel*, qui se dit des effets, des objets affectés à ce même service.

1.3..ENSEIGNANT

Selon L. MBANDU Khonde, (2012, p. 56) en un sens, nous sommes tous un jour ou l'autre des enseignants. Quand nous communiquons avec les autres, nous sommes porteurs d'un message et nous nous trouvons tous à un moment dans la position de celui qui tente de faire passer une croyance ou d'inculquer un art. Il s'agit là des situations non institutionnelles. Dans ces situations, le terme « Enseignant » désigne celui ou celle qui possède ou incarne une croyance, un art ou des connaissances qu'il juge bon de faire partager.

L'agent appelé à dispenser ces connaissances et ces compétences de manière précise, claire et efficace, c'est l'enseignant, le maître. Et être un enseignant aujourd'hui signifie servir de médiateur entre l'individu et la masse d'informations des faits, de conjonctures et de mythes qui menacent quotidiennement de le submerger.

G. SCAILLET, définit l'enseignant « comme un responsable du développement total englobant la formation intellectuelle et physique des élèves ».

Pour MADINVER, le vocable « enseignant » est un terme générique qui désigne généralement toute personne instruite, ayant embrassé la carrière d'instruire et éduquer les autres.

D'après nous un enseignant est celui qui dispose des atouts, sur les connaissances, les compétences nécessaires de le transmettre par d'autres personnes ou individus.

ETUDES ANTERIEURES

Nous présentons ici quelques études que nous avons résumées pour situer nos préoccupations dans notre étude.

Le travail de KABENGELE MUNGANGA, illustre bien cette perspective. Réalisé en 2010, ce travail a porté sur « Analyse critique du système de formation en cours d'emploi à l'ONATRA ».

L'objectif était de démontrer, aux dirigeants de toutes les entreprises en générale et ceux de l'ONATRA en particulier, que le fondement

de tout système de formation repose sur les besoins réellement identifiés. Pour répondre à cet objectif, deux hypothèses étaient formulées :

1. Le système de formation en cours d'emploi appliquée à l'ONATRA ne serait pas adéquat parce qu'il ne tient pas compte des besoins réels exprimés par les agents de cette entreprise ;
2. Les agents ne sont pas satisfaits et ne connaissent pas l'utilité de la formation en cours d'emploi.

L'approche méthodologique du chercheur était basée sur une enquête par questionnaire appuyée par l'entretien et l'observation libre.

À l'issue de son enquête, l'auteur a abouti aux résultats suivants :

- ✓ Il existe effectivement un système de formation organisé en fonction des besoins réels exprimés par les agents de cette entreprise ;
- ✓ Ces agents sont satisfaits. Cela a amené par le chercheur à infirmer ses hypothèses de départ.

Toutes fois, le chercheur a proposé des remèdes, en ce qui concerne le renforcement des moyens didactiques, financier et la motivation des formations permanentes dans les primes que dans les conditions du travail.

M. KILIMA AYOMA, dans son étude intitulée « Fonctionnement du service de formation du personnel à la banque centrale du Congo » était réalisé en 2001. L'auteur voulait répondre aux questions suivantes :

- ✓ Comment est organisé le service de formation à la BCC ?
- ✓ Comment se fait l'identification des besoins de formation à la BCC ?
- ✓ Quels moyens met-on en œuvre pour réussir une action de formation qui a été donnée ?

Par rapport à cette problématique, il a émis l'hypothèse selon laquelle la formation du personnel reconnu scientifiquement.

Après analyse des informations recueillies, il est arrivé au constat selon lequel l'organisation des actions de formations du personnel de la BCC ne s'écarte pas des principes de LAKHDARSEKIOU, qui est considéré comme un théoricien de la formation du personnel en cours d'emploi.

LUNDULA NGANDU, cette étude son était réalisé en 2008 intitulée « la formation continue de la personne enseignant des écoles de commune de ngaliema » le chercheur susmentionné a réalisé une étude pour vérifier si les responsables scolaires de la commune de Ngaliema procèdent à la formation continue des enseignants, et si la politique à laquelle ils recourent est efficace. A cet effet, il a supposé que les autorités ne procèdent pas à la formation continue et que celle-ci n'est pas efficace.

Pour vérifier cette hypothèse, il utilisé la méthode d'enquête par questionnaire, la technique documentaire et les techniques statistiques.

Etudes étrangères

P. MORIN, cette étude a porté sur la mise en œuvre d'une politique de formation.

L'auteur propose sept grandes étapes d'une politique de formation qui sont :

1. La définition de la stratégie :
 - ✓ Les objectifs de la formation ;
 - ✓ Les priorités parmi les bénéficiaires ;
 - ✓ Le montant du budget de formation.
2. Le recensement des besoins de formation

Après consultation des salariés, les responsables de formation en collaboration avec la hiérarchie déterminent le besoin :

- ✓ Certaines actions indispensables sont imposées ;
- ✓ Les autre actions sont réservées auprès des salariés et de la hiérarchie ;
- ✓ Les salariés sont invités à exprimer leurs demandes d'action de formation ;
- ✓ La hiérarchie définit les actions que doivent suivre les agents.

3. Le choix des moyens de formation :

- ✓ La préparation de diplôme ;
- ✓ Les stages de longue durée ;
- ✓ L'apprentissage direct.

4. Le choix de :

- ✓ Le recours éventuel à organisme de formation ;
- ✓ Le choix entre animateurs internes et formateurs externes.

J. DIVEREEZ propose de répondre à la question de savoir :

Comment concevoir une politique et un plan de formation, selon l'auteur, la conception ou l'élaboration d'une politique et d'un plan de formation exige que l'on dispose des outils suivants :

- ✓ La connaissance de son métier ;
- ✓ La connaissance d ses responsabilités ;
- ✓ La capacité d'instruire son personnel ;
- ✓ La capacité d'améliorer le travail de son personnel ;
- ✓ La capacité d'établir des relations normales.

OUEDRAGO INNOCENT, l'auteur met l'accent sur la formation continue des enseignants dans son mémoire de Master deuxième année en sciences de l'éducation.

Selon lui la fonction de recyclage disciplinaire est celle qui est la plus reconnue par les enseignants. Elle vise l'exploration et l'appropriation de tous les enseignants dans la mesure où les savoir enseignés et les savoirs théoriques qui sont tendent les différentes disciplines sont en constante évolution.

DEUXIEME CHAPITRE : CADRE METHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous présentons le milieu et champs d'investigation, la population d'étude et l'échantillon, la procédure méthodologique que nous avons suivie pour parvenir aux résultats de notre étude. Il va s'agir donc de parler de méthode et technique, et les difficultés rencontrées.

2.1. Présentation du milieu d'étude

C'est au terme de l'Ordonnance-loi n°68 du 30 mars 1968 portant statut de la Ville de Kinshasa élevant les communes annexes en communes. La commune de Masina est reconnue comme une entité administrative qui a son patrimoine propre et dotée une personnalité juridique.

2.1.1. APERCU HISTORIQUE

Il ya lieu de noter qu'avant et au lendemain de l'indépendance du Congo, la commune de Masina était un ensemble disparate d'agglomération TEE-HUMBU propriétaire de la terre au Est du Pool Malebo, a savoir MiKondo, Kimbangu, et Kingabwa relevant d'un pouvoir purement coutumier et indigène.

L'organisation territoriale de la province de Léopoldville relevait des dispositions générales relatives à l'administration de toutes les provinces concernées dans les arrêtés royaux du 1^{er} juillet 1897.

L'ordonnance-loi du 12 février 1913 fut l'un des textes les plus importants qui imposent aux africains résidant dans les circonscriptions urbaines de se constituer en quatre districts. C'est sous le statut juridique de territoire annexe de la ville de Léopoldville que Masina fut érigée en commune annexe attachée à la commune de N'djili, avant d'être exigé en commune autonome en 1968.

2.1.2. SITUATION GEOGRAPHIQUE

2.1.2.1. Délimitation

Conformément à l'Arrêté Ministériel n°69-042 du 23 janvier 1969, la commune est bornée. Au terme de cet arrêté, les limites de la commune de Masina se présentent de la manière suivant :

- A l'Est : par l'interaction de la rivière Tshwenge avec l'axe du Boulevard LUMUBA ;
- A l'Ouest : la rivière N'djili jusqu'à son confluent avec la fleur Congo ;
- Au Nord : le fleuve Congo (la frontière de la rivière Tshwenge ;
- Au Sud : l'axe du Boulevard LUMUMBA jusqu'à son intersection avec la rivière N'djili.

2.1.2.2. Hydrographie

En dehors de nombreuses petites sources qui jonchent les vallées de la commune, il est à noter que la partie de la commune de Masina est couverte par une zone verte le long du fleuve Congo où le sol est humide et marécageux celle-ci compte quatre principaux cours d'eaux baignent la commune de Masina à savoir :

- La rivière N'djili qui fait frontière à l'Ouest avec la commune de N'djili.
- La rivière Tshwenge qui forme sa frontière jusqu'à son intersection avec la commune de N'sele à l'Est.
- La rivière Malemba qui prend sa source au bas du fleuve Congo au Nord.
- La rivière TShanga jusqu'à son l'axe du boulevard Lumumba.

2.1.2.3. Démographie

L'aspect démographique de Masina est dynamique et la tendance actuelle est vers une augmentation rapide de la population due à l'exode rural suscitée par la guerre, la recherche de l'emploi, la mutation des locataires et la conjoncture socio-économique du pays.

Quant à sa superficie et sa population, la commune de Masina s'étant sur plus ou moins 69,70m² et englobe en son sein une population de 699,000 habitants (chiffre donné lors des recensements 2005) avec une densité de 6.739 habitants/m²

Précisons que tous les maux que subit notre pays, il est difficile d'estimer les différents mouvements de la population dans cette partie de Masina.

2.1.3. STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA COMMUNE UBAIN DE MASINA

2.1.3.1. Organisation politico-administrative

La commune de Masina est régie par l'Ordonnance-loi n°82-008 du 25 février 1982 qui stipule en son article 2, alinéa 2 que les communes sont subdivisées en quartiers.

Signalons en outre que la commune de Masina est l'une des communes les plus peuplées de la ville province de Kinshasa. En plus des services qui fonctionnent dans cette commune, elle compte en sein 21 quartiers dépourvus de la personnalité juridique. Ce sont des subdivisions dirigées chacune par un chef de quartier, secondé par un chef de quartier adjoint. En dessous du quartier, il ya la localité. La commune de Masina compte 89 localités dirigées par un chef de localité assisté d'un chef de localité adjoint.

2.1.3.2. Organisation des services techniques

La commune de Masina est organisée de la manière suivant :

- Au sommet de la hiérarchie communale se trouve un Bourgmestre qui est le chef de l'entité politico-administrative et sur les autres services doivent recueillir l'autorisation pour les actes engageant la commune ;
- Le bourgmestre est secondé par un adjoint qui s'occupe des finances ;
- Ceux-ci sont suivis, d'un chef de bureau qui s'occupe l'administration courante de la commune. Pour bien accomplir leurs taches, les trois responsables sont secondés par un secrétaire qui coordonne l'administration de la commune.
- Enfin, nous avons une antenne de la fonction publique et des communaux dont quelques-uns sont détaillés ci-après. Il s'agit :
 - Service de l'Etat civil ;
 - Service de la population ;
 - Service de contentieux.

Ce sont des services administratifs de la commune. Les autres sont des services techniques qui relèvent des autres ministères autres que le ministère de l'intérieur.

Il s'agit de :

- Service de l'urbanisme et habitant ;
- Service des affaires sociales ;
- Service de l'environnement ;
- Service de l'hygiène ;
- Service de culture et arts ;
- Service de la jeunesse, sports et loisirs;
- Service des petites et moyennes entreprises et artisanat (I.P.M.E.A);
- Service du tourisme ;
- Service des affaires économiques ;
- Service de centre d'ordonnancement (C.O)
- Service de développement rural et développement communautaire (D.R et D.ECO) ;
- Service des travaux publics et aménagement du territoire (T.P.A.T) ;
- Service de transport des engins sans moteur ;
- Antenne de la fonction publique chargée des actifs (A.F.P.A) ;
- Antenne de la fonction publique chargée des retraités et ses rentiers (A.F.P.R.R.) ;
- Service de renseignements.

2.1.4. Mission

Le rôle primordial de toute commune est d'assurer le bien-être de la population, en veillant à ce que droit de tout un chacun soit respecté. La commune à travers ses divers services joue un rôle important pour les habitants se trouvant dans cette sphère dans la mesure où elle régleme au sein de ses différents services la protection des personnes et donne secours à toute personne qui se trouve dans une situation d'insécurité.

2.1.5. Subdivision administrative

La commune urbaine de Masina est dans le district de Tshangu. Elle subdivisée actuellement, sur le plan administratif, en 21 quartiers dirigés chacun par un chef de quartier. Il s'agit des quartiers suivant :

- 1) Sans-fil
- 2) Imbali

- 3) Abattoir
- 4) Boba
- 5) Kimbangu
- 6) Télévision
- 7) Mfumunsua
- 8) Nzuzi wa mbombo
- 9) EKOfo
- 10) Tshangu
- 11) Tshenge
- 12) Congo lubamba
- 13) Pelende
- 14) Mapela
- 15) LoKari
- 16) Mandiangu
- 17) Kasai
- 18) Matadi
- 19) Kivu
- 20) Mafuta
- 21) Kizola.

2.1.6. Fonctionnement

Le Bourgmestre

Première autorité politico-administrative de la commune nommée par le président de la République, le bourgmestre est à la fois la représentation de l'exécutif national, surtout local.

Il applique les décisions, les résolutions du gouvernement, coordonne l'ensemble des activités administratives de la commune.

A ce propos, il assure la responsabilité du fonctionnement des services extérieurs de l'Etat, ainsi que la bonne marche de la juridiction. Il préside différentes réunions des organes et signe des documents administratifs. Il fait respecter la loi et garantir la paix, l'ordre, la discipline par le biais de la police qui assure la loi et garantir la paix, l'ordre, la discipline par biais de la police assure la protection des personnes et de leurs biens.

Le Bourgmestre adjoint

Deuxième personnalité de la commune, il est la plaque tournante des finances et du budget. Bref, le gestionnaire des crédits il peut aussi engager la commune en cas d'absence et d'empêchement du bourgmestre titulaire.

Le chef du bureau

Nommé par l'Ordonnance présidentielle; il est le fonctionnaire numéro un dans l'administration communale. Il supervise sous la conduite du bourgmestre, toutes les activités communales. En l'absence du bourgmestre et de son adjoint, il exerce les attributions municipales en tant que premier fonctionnaire dans l'administration communale.

Le secrétariat

Ce service gère tous actifs secrets de l'administration, il a pour attribution non seulement de centraliser les activités du Bourgmestre et les autres services mais aussi entre le bureau de ce dernier et l'extérieur. Le secrétaire est chargé de la réception, de la transmission, du classement, de la modification, de l'enregistrement, de l'expédition des lettres ou des dactylographies de ces documents.

Les services spécialisés

Parmi ces services spécialisés, nous avons : la police nationale, la DGM et L'ANR. Ils dépendent directement du Bourgmestre et l'aident à recueillir les renseignements susceptibles de nuire au bon fonctionnement des institutions du pays en général et de la commune en particulier. Ces services aident également au maintien de l'ordre public, assurent la sécurité des personnes et de leurs biens.

Dans leurs fonctionnements, ils dressent leurs rapports hiérarchiques au niveau de la Ville en réservant copie pour information au Bourgmestre. Quant à L'ANR (Agence Nationale des Renseignements), il dépend directement de la présidence de la République.

Le service de comptabilité

Il assure la perception des recettes fiscales et administratives. Il est l'office de caisse de la commune.

Le service d'hygiène

Il a pour mission d'assurer des tâches qui protègent la santé publique par des actions préventives et curatives à travers la surveillance de la salubrité l'administration des soins à la population.

Le service de contentieux

C'est un service qui vient en aide au Bourgmestre dans la résolution des différends qui les usagers. C'est un service d'arbitrage des conflits.

La culture et arts

Il recense et contrôle les unités culturelles, artisanales, artisanales, panneaux et pancartes publicitaires, blanchisserie ou pression, pompes funèbres, quincaillerie, quado, parfumerie, maison de couture, salle de peinture, fabrique des baffles, exposition des matériels artistiques et des travaux culturels. Il délivre les autorisations de la diffusion de la musique (hôtel, bar, magasin, restaurant, etc.) ce service procède aussi à la délivrance des autorisations de publicité et recouvre toute taxe du domaine de la culture et des arts.

L'antenne de la fonction publique

Celle-ci est animée par un chef d'antenne. Elle fait l'office du chef du personnel. Le chef d'antenne est l'œil et l'oreille de la fonction publique pour tout problème qui se passe au niveau de la municipalité. Il contrôle chaque jour la présence des agents, exploite tous les documents relatifs à la situation des agents. Il contrôle les lettres administratives ayant trait : aux dossiers disciplinaires, aux situations des salaires, aux affectations, aux perturbations, aux sanctions disciplinaires, aux congés des circonstances, aux remboursements des soins médicaux, aux promotions, etc.

Bref, le chef d'antenne de la fonction publique assure l'encadrement et la gestion administrative de tout le personnel de la commune.

Le service d'hygiène est le plus concerné par le problème des installations sanitaires dans la commune de Masina, comme du reste dans toutes les communes de la ville-province de Kinshasa. Sa mission, comme nous le disons, est d'assurer des tâches qui protègent la santé publique par des actions préventives et curatives à travers la surveillance de la salubrité, l'administration des soins à la population. Le problème des installations hygiéniques est un problème de santé publique de première importance.

Nous notons de cet organigramme qu'en plus des services techniques et des services administratifs, la commune de Masina comporte des quartiers. Tous ces services sont rattachés à l'autorité de la commune, le bourgmestre, via le chef de bureau.

Par ailleurs, les services spéciaux sont directement liés à leurs autorités qui entretiennent des relations de collaboration avec les autorités de la commune.

2.1.8. Quelques problèmes de santé dans la commune de Masina

Les problèmes de santé de la commune de Masina sont nombreux. Nous épinglons ici quelques-uns qui sont en rapport avec la thématique des installations hygiéniques.

2.1.8.1. Une Urbanisation non achevée

Certains quartiers de la commune de Masina ont été urbanisés et possèdent un minimum d'infrastructure qui permet une vie aisée des populations. C'est le cas notamment des quartiers sans-fil, Imbali et Abattoir. Mais d'autres quartiers sont nés de la demande trop forte de maisons d'habitations par une population qui a connu une croissance très rapide.

Dans tous les cas, les infrastructures sanitaires de la commune de Masina n'ont pas suivi le rythme de la croissance de la population.

Ainsi, l'essaimage des écoles dans cette commune ne tient pas compte des conditions de construction des installations hygiéniques.

2.1.8.2. Une population en majorité pauvre

La pauvreté est un trait caractéristique de la population de Kinshasa en général et de la commune de Masina en particulier. Avec des maigres ressources, les habitants de Masina sont préoccupés par la recherche de la survie.

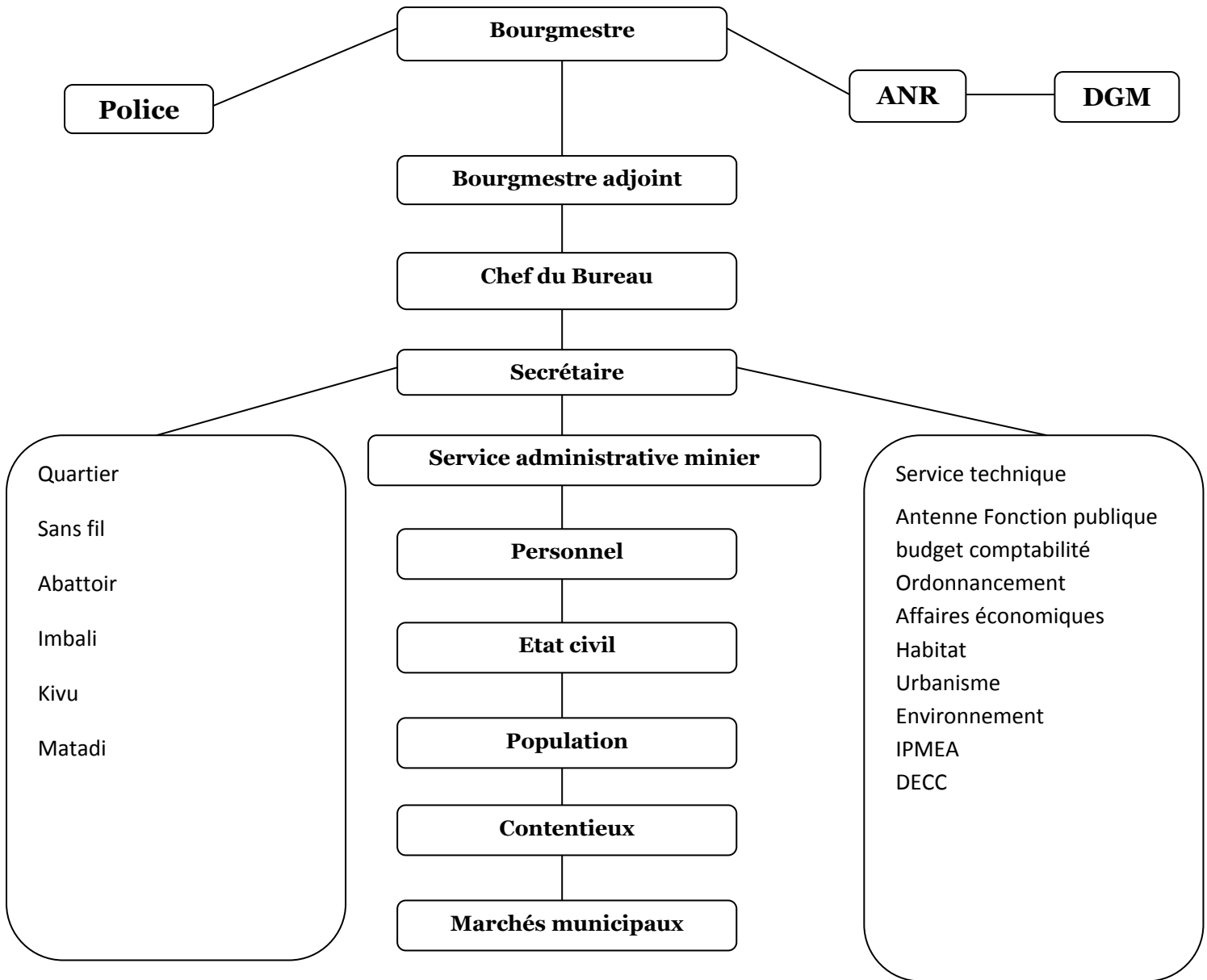
Et le problème des installations sanitaires, bien qu'important, ne trouve pas toujours un budget familiale suffisant pour le satisfaire. Ainsi, la majeure partie de la population utile des toilettes de fortune.

2.1.8.3. Une faiblesse desserte en alphabétisation et électricité

Le problème de desserte en alphabétisation est un important pour assurer une bonne éducation de la population.

La commune n'a pas beaucoup des intellectuels même les quartiers considérés comme des entités des hommes aisés sont privées de cette denrée.

Quant à ce qui concerne la desserte en électricité, elle est aussi irrégulière. L'échantillon de problèmes évoqué ici n'est que l'illustration d'une situation dont la liste de problèmes est assez large. L'intérêt de connaître ces situations est évident pour ceux qui s'occupent des écoles. Car ils ont le devoir d'organisée des formations professionnelle continue.



2.2. Champs d'investigation

2.2.1. Historique

L'institut C.B.CO ISALU a été créé en 1991 sur l'initiative personnelle du défunt préfet BIKEKE NGAU Pascal décédé depuis le 10/10/2010. Il a d'abord fonctionné sur l'avenue MaKambo n°52 depuis sa création jusqu'à 1997. Il s'installera ensuite de 1998 à 2006 dans l'enceinte de l'école primaire MuKa située sur l'avenue Kahumba n°52. De 2007 jusqu'à ce jour, l'école fonctionne sur l'avenue MaKambo n°82, dans la commune de Masina. Elle organise quatre options :

- Biologie-Chimie ;
- Pédagogie générale
- Commerciale et Administrative ;
- Coupe et couture. Il convient de signaler que ce dernier est en progression.

Quatre préfets se sont succédé à la tête de cette école. Il s'agit de :

- Mr BIKEKE NAU Pascal de 1991 à 1997
- NK UFI MUZILUNGU de 1997 à 2006
- Mr BIKEKE NAU Pascal de 2007 à 20010
- Mr BAWAMAKALA MWANZA Benjamin à partir du mois de janvier 2011 jusqu'à ce jour.

Localisation de l'Institut C.B.CO. ISALU

Adresse : avenue MaKambo N° 82

Matricule : 1017426

Quartier : Mafuta-Kizola

Gestion : Conventionnée Protestante

Nombre des locaux 19

Adresse postal : 4728 Kinshasa

Effectif du personnel

L'Institut C.B.CO ISALU est composée des 34 agents, sont répartie comme suite : 8 dans l'administration, 21 enseignants et 5 ouvriers.

2.2.2. Historique de l'Institut BanabaKintu

Les trois écoles de la paroisse Saint KibuKa de l'époque à savoir : Institut I KibuKa, Institut II Masina, et Institut V KibuKa, était débordées par une forte population scolaire, cette situation amena l'abbé curé Jean Pierre MAKAMBA et le conseil paroissial de crée l'Institut BanabaKintu, en vue de trouver tant soit peu une solution à cette situation.

Au cours de l'année 1996-1997, le curé J.P. MAKAMBA nomme un chef d'établissement en la personne de Madame MWANGONGO SESEMBA Justine en remplacement du superviseur.

C'est ainsi que les travaux commencèrent par la construction d'un bureau et du secrétariat de l'école, aménagement des salles des classes. Un effort considérable a été déployé sur tout le plan afin de donner une nouvelle image à cet établissement scolaire.

A partir de ce moment, la nouvelle école prend le nom de nom l'Institut BanabaKintu, nom de la succursale qui l'abrite pour mettre fin à des nombreux conflits internes, qui opposaient l'école à certaines personnes mal intentionnées.

De 1998-1999 que l'Institut BanabaKintu, repris son fonctionnement normal avec cycle primaire. Elle changea son régime de privé catholique en une école conventionnée catholique.

En décembre 2002, l'école connut sa mécanisation par le SECOPE. En 2005, suite au décès intervenu du chef d'établissement MWANGONGO, la coordination urbaine et Diocésaine affecta Mr KITOMBO MUNGIAMINA Fidèle comme nouveau chef d'établissement de l'Institut BanabaKintu, commença d'abord à achever les travaux des 2 bâtiments et bureau du premier site.

Il entreprit des démarches auprès de l'UNICEF, OXFAM et USAID, il réussit, l'UNICEF construit de nouveau bâtiments : bâtiment de six classes, bureau, salle de professeurs et des latrines et en fourniture des bancs (175) et de chaises (7) et des tables (7).

Par ce biais, l'OXFAM encadre les enseignants pour le cours de l'Education pour la santé et l'environnement. L'OXFAM dote l'école en manuels

de santé de 1^{er} en 6^{eme} des matériels pour assurer efficacement l'hygiène à l'école, tout en renforçant par l'installation du 03 mars 2010, elle est historique nouveaux bâtiments construits par l'UNICEF et de la bénédiction de l'école par le père curé Raphael NIANGI de la paroisse BanabaKintu. Ces nouveaux bâtiments rayonnent et font la fierté de l'environnant. L'initiative du Mr KITOMBO Fidèle est à féliciter et à encourager. Voici la généalogie des chefs d'établissements :

- Mr WALINGA ANACLET (superviseurs) : 1995- 1996
- MR MAWANGONGO SESEMBA Justin
- Mr K ITOMBO Fidèle 2005 à nos jours :

Localisation de l'Institut BanabaKintu

Adresse : avenue Ebeya N° 81/83

Matricule : 1019607

Régime : Conventionné Catholique

Quartier : Kivu

Nombre des locaux : 20

Effectif du personnel

L'Institut BanabaKintu est composé de 29 agents dont 5 dans l'administration 21 enseignants 3 ouvriers.

2.2.3. Historique de l'Institut II Masina

L'Institut II Masina était fondée en 1968 par le révérend père Hilaire Dams, sujet Belge de la congrégation passio-ministo située au n°24/28 de la rue LoKari, quartier Congo, paroisse saint KibuKa dans la commune Masina.

A sa création, elle s'appela Saint Marc quelques années après, soit ce 1978, l'école fut scindée en deux : Institut I KibuKa et Institut II Masina pour les filles. Puis le complexe devient plu tard mixte.

Au début de l'année scolaire, 2008-2009, la direction signa un protocole de partenariat avec Save The Children pour une durée indéterminée. L'école fut réhabilitée la même année par l'ONG précitée.

Depuis sa création, la généalogie des chefs d'établissement se présente comme suite.

- Frederic GOLOLO	1968-1975
- Jean LUYEYE	1975-1981
- ANICET NZUNGANI	1981-1987
- LWESA	1987-1995
- DUDA NSIMBA	1995-1997
- TSANGU TIEBAKWENU	1997-2006
- BOMPATA MENDE	2006-2009
- KEPIAR MUNGA	2006-2009 jusqu'à nos jour.

Localisation de l'Institut II Masina

Adresse : avenue N°

Matricule : 1000925

Régime : Conventionné Catholique

Quartier : Congo

Nombre des locaux :

Effectif du personnel

L'Institut II Masina c'est une école qui est compose de 31 agents dont 7 dans l'administration, 20 enseignants et 4 ouvrier.

I.1. Historique de l'institut V Masina

I. 1.1. sa création

L'institut 5masina a été créé en 1975 sous la dénomination de cycle d'orientation LOBONGO (C.O. LUBONGO) sur l'avenue MAYAMBA N° 65, quartier LOKALI, commune de masina.

Il est né à l'initiative d'un préfet laïc qui louait le bâtiment de l'institut 1masina à l'époque cycle d'orientation 1 masina (C.O.1. masina).

En 1977, lors de la convention entre l'Etat et l'Église, l'Église catholique (la paroisse saint KIBUKA) va récupérer l'école C.O LOBONGO qui fonctionnait à titre privé dans les installations de la paroisse saint KIBUKA. L'école C.O. LOBONGO va changer de dénomination pour devenir : « C.O.5 masina» (cycle d'orientation 5MASINA) où il n'y avait que les élèves filles.

L'année scolaire 1994-1995, l'école cycle d'orientation 5masina (C.O. 5masina) va organiser la section pédagogique en progression et accepter les élèves garçons uniquement aux humanités. L'école change de nouveau sa dénomination et elle devient institut masina.

I. 1.2. son fonctionnement

À ses débuts, l'école a fonctionné comme privée agréée. La charge du personnel et les frais de fonctionnement de l'école étaient entièrement à la charge des parents d'élèves.

Elle a pris le statut d'une école publique conventionnée catholique à partir de l'année 1977 sous le n° SECOPE 1000912 avec la dénomination « C.O.5 masina».

À cette époque la paroisse saint KIBUKA avait trois écoles qui fonctionnaient au niveau de cycle d'orientation à savoir : C.O. 1 Masina, C.O.5 Masina ne recevaient que les élèves garçons et C.O.2 Masina, était une école mixte. Mais vers les années 1986, la paroisse saint KIBUKA décide de transformer l'école C.O.5 Masina en une école uniquement pour les élèves filles. Cette école fonctionnait toujours au niveau de cycle d'orientation.

En 1994, l'école C.O. 5Masina va connaître une modification sa structure et dans son fonctionnement en obtenant ainsi l'ouverture de la section pédagogique en progression pour les élèves mixtes (filles et garçons uniquement aux humanités) en son sein par arrêté ministériel n° E.P.S.P/CAB/MIN/0108/94 et change la dénomination pour devenir «institut 5 MASINA.

L'année scolaire 1997-1998, l'institut 5 masina va ouvrir la classe de la 6^{ème} des humanités pédagogiques constituant la toute première promotion à l'examen d'Etat pour cette école avec 27 Candidats dont tous avaient satisfait à cette épreuve.

Depuis sa récupération par la paroisse, six préfet se sont succédés de la manière suivante :

- de1977 à 1981 : Reverand père René TIBAX
- de1981 à 1983 : gaspard BALEKE MAMONA
- de1983 à 1996 : Astride MATOKO MBANZILA
- de1996 à 2008 : Richard MUKELANGE MUNGEY
- de2008 à 2009 : Gaspard BALEKE MAMONA
- de2009 à Jusqu'à ce jour : jean Paulin NGONGO MUEMBO

I.1.3. Identification

I.1.3.1. Identification de l'école

- Dénomination : l'institut 5 Masina
- Numero d'agrement : MINEDUC/EPSP/S.G/20/22/221/1330/99
- Numero matricule : 4/20099 S
- Identité SECOPE: 1000 912
- Niveau: secondaire
- Pédagogie générale
- Regime de gestion: convention catholique
- Adresse locale: 65MAYAMBA, Q3, commune de masina

Localité : lokali

Commune : masina

S/coordination: tshangu

PROVINCE: Kinshasa-Est.

1.3.2. Identité du chef d'établissement

- Nom: NGONGO
- Post-nom : MUEMBO
- Prénom : jean PAULIN
- Qualification : L2 A Sociologie
- Grade et echelon : 13/6
- Ancienneté dans la fonction : 33 ans
- Ancienneté à l'école : 3 ans

1.3.4. STRUCTURE DE L'ÉCOLE

a. STRUCTURE AUTORISÉE

Classe	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	TOTAL
Secondaire	04	04	-	-	-	-	08
humanité	-	-	01	01	01	01	04
Total	04	04	01	01	01	01	12

a. STRUCTURE ORGANISÉE

Classe	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	TOTAL
Secondaire	04	04	-	-	-	-	08
humanité	-	-	01	01	01	01	04
Total	04	04	01	01	01	01	12

! 1.3.4. PERSONNEL DE L'INSTITUT 5 MASINA

A. Personnel administratif

1. Jean Paulin NGONGO MUEMBO : préfet des Etudes
2. MASWAKU MUMPEBA : G3 histoire, directeur des disciplines
3. OMENYAMA LENDA : D6 pédagogie, secrétaire
4. LOSO IKOTO : G3 OSP, conseiller d'orientation

5. KUMONGA-KA-MULEY : D6 Pédagogie, Agent du bureau
6. MUSONGELE TAMBANA : D6 commercial, Agent du bureau

B. Personnel Enseignant

7. AFININI MUKINGI : G3 Math-physique
8. ATENDELE KHONY : L2 A Anglais
9. BAVWIDI-NSI MAKKA : D6 Education physique
10. BOLOTOKO NDUMBA : L2 Environnement
11. BONGALAMBA WANZOBO : G3 Mathématique
12. IYELI MALIKO : L2 Psychologie du travail
11. KAHUTAMA MANZAMBI : G3 Histoire
13. KAMBA LUKUNA : G3 Français
14. MUKHOSO MUNGELA : L3 Géographie
15. MULANGA MUKENDI : L2 A Biologie
16. MUNONGO PUTU : G3 Français
17. MWAKU BIBAMA : L2 A Philosophie
18. NGIAYI DADA : G3 Physique
19. NINGA KAYONGO : L2 A Anglais
- C. Personnel ouvrier
20. EBENGA NDUKU : D6 Commercial, huissier
21. KAMIAY KIMBENI : SFS : ouvrier travailleur
22. NAKAMBILA BONGO SFS : ouvrier sentinelle
23. ZAYA NDONGO : D6 Pédagogie : ouvrier travailleur

D. Personnel stagiaire

N°	Nom & post-nom	option	sexe
	MUNZO MUNGANGA	Pédagogie scolaire	M

E. LE NOMBRE D'ÉLÈVES PAR CLASSE AUX HUMANITÉS PÉDAGOGIQUE

Effectifs	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	Total
Filles	34	29	38	42	143
Garçons	08	06	12	22	48
Total	42	35	50	64	191

2.4. Population d'étude et échantillon

2.4.1. Population

Pour R.MUCHIELLI, (1979, p.6), la population d'étude est un ensemble du groupe humain concerné par les objectifs d'étude. C'est dans cette population d'étude que sera découpé l'échantillon expérimental.

Quant à M. GRAWTZ et R. PINTO (1975, p.80) la population est définie comme étant l'ensemble des groupes concernés pour une étude et c'est dans cet univers que sera extrait un échantillon.

Et G. CHERY (1978, p.48) conçoit la population d'étude comme une collectivité définie, délimitée dans le temps et dans l'espace, sur laquelle portera l'observation si l'enquête est exhaustive ou à la laquelle on tiendra compte de la signification des résultats si l'enquête est partielle.

Cependant, pour des raisons pratiques, une étude ne peut porter sur une population entière vu les difficultés de pouvoir atteindre les individus de la population en dispersion sur l'étendue où va se dérouler l'enquête. C'est pourquoi, il est conseillé de tirer de cette population un groupe d'individus appelé « échantillon » sur le quel sera menée l'étude.

En ce qui nous concerne, Notre population d'étude est composée de tout le personnel enseignant œuvrant dans la commune de Masina.

2.3.2. ECHANTILLON D'ENQUETE

2.3.2.1. Notion d'échantillon

POUR L.D. HAIRAUT (1986, p.40) l'échantillon est défini comme un ensemble d'éléments à propos desquels on a effectivement recueilli des données.

Selon G. DELANDSHEERE, (1986, p.40) « échantillonner, c'est choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou d'événements dont l'observation permet de tirer des conclusions applicables à la population entière à l'intérieure de laquelle le choix a été fait ».

A cet effet, il existe dans la littérature scientifique plusieurs techniques d'échantillonnage :

- L'échantillon aléatoire simple est celui où on extrait au hasard un nombre fixe d'éléments d'une population donnée.

- L'échantillon peut être constitué de strates ; c'est-à-dire des sous populations qui se différencient l'une de l'autre par rapport à une caractéristique donnée et observée par les chercheurs.
- L'échantillon par stratification pondérée est celui dont les effectifs de strates de l'échantillon sont proportionnels aux strates de la population, mais si par contre la population des effectifs n'est pas respectée dans la constitution de l'échantillon, il s'agit dans ce cas de l'échantillon stratifié ordinaire.
- L'échantillon occasionnel est celui que, pour des raisons des temps ou d'accessibilité, l'investigateur se trouve contraint à ne considérer que dans le groupe des individus disponible.

2.3.2.2. Choix et description de l'échantillon

Notre échantillon est constitué des enseignants des établissements publics de Kin-est. Pour ce, nous recourons à un échantillon de type occasionnel de 97 sujets constitué des enseignants de l'Institut C.B.CO ISALU, l'Institut V KIBUKA, l'Institut II KIBUKA et l'Institut BANABAKINTU.

Nous donnons dans le tableau suivant les noms de ces établissements, les numéros du SECOPE, les régimes de gestions et leurs adresses.

N°	NOM D'ECOLE	N° SECOPE	REGIME DE GESTION	ADRESSE
1	Institut C.B.CO ISALU			
2	Institut V KIBUKA			
3	Institut II KIBUKA			
4	Institut BANABAKINTU			

2.3.2.3. Caractéristiques de l'échantillon

Rappelons que notre échantillon est constitué des enseignants œuvrant tous dans les établissements publics de in-est, dans la commune de Masina. Et ils sont repartis selon le sexe, l'âge, la qualification et l'ancienneté. Offrent les repartitions de tous les sujets suivant les modalités spécifiques de chacune de ces variables.

Tableau n°2 : Répartition des sujets selon le Sexe

Sexe / indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Homme	65	67
Femme	32	33
Total	97	100

Les résultats issus de l'enquête montrent que 65 sujets soit (67%) sont du sexe masculin et 32 sujets soit 33% sont de sexe féminin. Il ya donc prédominance du sexe masculin.

Tableau n°3 : Répartition des sujets selon Age

Age / Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Jusqu'à 19 ans	1	1,03
20 à 29 ans	18	18,56
30 à 39 ans	37	38,14
40 à 49 ans	24	24,74
50 et plus	17	17,52
Total	97	100

Il se dégage de ce tableau que 37 sujets soit (38,14%) se situent dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans ; 24 sujets soit (24,74%) sont dans l'intervalle d'âge 40 à 49 ans ; 18 sujets soit (18,56%) sont dans la fourchette d'âge de 20 à 29 ans ; 17 sujets soit (17,52%) se trouvent dans la tranche d'âge de 50 et plus, enfin 1 sujet soit (1, 03%) est dans la tranche d'âge 1 à 19 ans.

Tableau n°4 Répartition des sujet selon Qualification

Indice statistique Qualification	Fréquence	Pourcentage
Diplôme d'Etat	54	55,67
Gradué	29	29,90
Licencié	14	14,43
Total	97	100

Nous constatons de ce tableau que 54 sujets sont (55,67%) sont de diplôme d'Etat ; 29 sujets soit (29,90%) portent le titre de gradué et 14 sujets soit 14,43 sont des licenciés.

Tableau n°5 : Répartition des sujets selon Ancienneté

Indice statistique Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
Jusqu'à 5 ans	13	13,4
6 à 10 ans	23	23,71
11 à 15 ans	20	20,61
16 à 20 ans	37	38,14
21 ans et plus	14	14,43
Total	97	100

Nous remarquons dans ce tableau que 37 sujets soit (38,14%) se situent dans l'intervalle de 16 à 20 ans ; 23 sujets soit (23,71%) ont une ancienneté allant de 6 à 10 ans ; 20 sujets soit (20,61%) se situent dans la fourchette de 11 à 15 ans d'ancienneté professionnelle, 14 sujets soit 14,43% ont une expérience allant de 21 et plus, 13 sujets soit (13,14%) enfin sont une ancienneté de 1 à 5 ans.

2.4. Méthode et Technique de récolte des données

Dans ce volet, nous présentons d'abord la méthode et ensuite de la technique qui nous a permis à constitué notre échantillon d'étude.

2.4.1. Méthode

Il est démontré qu'aucun travail scientifique ne peut aboutir à une bonne fin sans l'utilisation d'une bonne méthode. Cette dernière aide le chercheur à organiser, programmer et structurer ses instruments et/ou outils de travail pour l'aboutissement heureux de sa tâche.

Pour M, KAPUKU, (2002, p.17) « la méthode, c'est la voie à suivre pour arriver facilement et sûrement à une fin ; elle est l'emploi judicieux des moyens, des techniques pour obtenir un résultat ».

La méthode est définie par K, MBADU, (2002, p.16) comme « une marche rationnelle de l'esprit pour arriver à la connaissance ou à la démonstration de la vérité ».

Dans le cas précis de notre étude, nous avons fait recours à la méthode d'enquête. Celle-ci a été matérialisée par la technique du questionnaire.

2.4.2. Technique

Nous référant à la méthode, il ya lieu d'affirmer que celle-ci est une voie générale, un chemin que le chercheur utilise pour attendre un but.

R. NGUB'SIM MPEY N K A, (2003, p.32) “ une technique renferme le sens de la réalisation pratique, de la méthode en vue de recueillir les informations ou les données nécessaires à l'étude ». il va s'agir pour nous définir les techniques utilisées pour récolter les données et pour l'interprétation des résultats. Dans ce travail, nous avons choisi, grâce à la méthode d'enquête, le questionnaire et la documentation comme des techniques ou instruments pouvant nous permettre d'atteindre notre objectif.

2.4.3. Nature et conception de l'instrument de l'étude : le questionnaire

M, BITANI, (2003, p.32), que cite DEBATY, P. dit que « le questionnaire désigne un instrument parmi tant d'autres. Deux raisons militent pour son usage. D'une par, ce choix est fonction de la nature du travail et de la confiance que lui prêtent les chercheurs qui utilisent ces instruments pour récolter les données. D'autres part, c'est le souci de garder l'homogénéité de la recherche »

Pour J. KANGA KALEMBA VITA, (2003, p.21), « le questionnaire est un moyen de communication qui comporte une série des questions relatives à un problème sur l'enquête doit fournir une information ».

2.4.3.1. Construction du questionnaire

Pour LUHAHI ANIAMA LUHAHI, Rappelons que l'instrument pour notre enquête est le questionnaire. Celui-ci a été conçu en français.

Trois types des questions ont été retenus : les questions ouvertes, les questions fermées et les questions mixtes.

Les questions ouvertes sont celles où le sujet est devant une question à laquelle il doit répondre librement avec ses propres mots, elles sont faciles à composer mais difficiles à dépouiller.

Les questions fermées sont celles qui proposent au sujet un éventail des réponses parmi les quelles il choisit celles de sa convenance. Elles ont notamment l'avantage d'une correction facile, mais leur composition exige une grande compétence.

Les questions mixtes sont celles qui portent les deux marques de la mode précédente.

2.4.3.2. Présentation des items et les thèmes du questionnaire

Il s'agit dans ce point de présenter, au regard de chaque thème, les items qui nous ont permis d'entreprendre l'enquête.

Tableau n°1 : Présentation des thèmes et items de notre travail

N°	Thèmes	Items
I	Compréhension de la notion de la formation professionnelle	Q1, Q3, Q4,
II	Organisation des visites des classes	Q5
III	Suffisance de la formation initiale	Q6, Q7
IV	Difficulté des écoles opportunité face aux formations professionnelle et suggestion	Q2, Q8, Q9, Q10

Le tableau ci-haut nous renseigne que le premier thème correspond à la compréhension de la notion de formation professionnelle couvrant les items ci-après : **Q1 ; Q3 ; Q4.**

Le deuxième thème axé sur l'organisation des visites dans des classes couvre un seul item dont : **Q5**

Le troisième thème se rapporte à la suffisance de la formation initiale comprenant deux items dont : **Q6 ; Q7.**

Le quatrième thème relatif aux difficultés des écoles, opportunités face aux formations professionnelle et suggestion abordera les items dont : **Q2 ; Q8 ; Q9 ; Q10.**

2..4.4. La pré-enquête

Pour R.NGUB'USIM MPEY NKA, la pré-enquête permet d'ajuster l'instrument d'étude, de maîtriser les difficultés d'échantillonnage et de rectifier éventuellement le plan d'expérience. C'est une étude préliminaire que le chercheur entreprend à titre d'essai, avant l'étude proprement dite (2004)

La pré-enquête c'est la période pendant la quelle on teste la validité et la commodité de l'instrument qu'on va utiliser. Pour ce faire, nous avons administré ce questionnaire à un petit échantillon réduit de 15 sujets pour avoir une idée sur la meilleure compréhension de l'instrument par les sujets et déceler les questions qui semblaient difficiles aux sujets.

Les sujets ayant fait partie de la pré-enquête n'ont plus été retenus dans l'échantillon

2 .4.5. Administration du questionnaire proprement dite

L'administration de notre questionnaire a été faite sous le mode direct qui consiste pour le sujet à remplir lui-même les réponses sur les protocoles.

En effet, nous avons été personnellement dans le milieu d'étude où nous sommes entretenus individuellement avec chaque sujet d'enquête.

2.4.6. Technique de dépouillement et interprétation des résultats

Le dépouillement vise le passage du brut au raffiné pour cela, les données recueillies en vrac doivent prendre la forme des résultats. Et, la technique de dépouillement à laquelle on recourt dans une étude est tributaire de la forme des données en présence.

En effet, nos protocoles sont faits des réponses aux items fermés d'une part et d'autre part aux items ouverts. Pour la première catégorie de réponses, nous avons procédé au simple comptage des fréquences de chaque élément de réponse avant de calculer le pourcentage correspondant. Quant aux réponses issues d'items ouverts, l'analyse de contenu s'est avérée nécessaire et indispensable.

L'analyse de contenu est définie par L. BARDIN, (1986, p.9) comme un ensemble d'instruments méthodologiques de plus en plus raffinés et en constantes améliorations, s'appliquant à des discours (contenus et contenant) extrêmement diversifiés. Pour autant l'analyse de contenu tend à la destruction systématique et quantitative d'un contenu manifeste de communication.

Le traitement des données a consisté à calculer les fréquences d'apparition des réponses de nos sujets que nous avons par la suite transformées en pourcentages pour l'interprétation des résultats. Cela a été rendu possible par la formule suivante :

$$\% = \frac{f}{n} \times 100 \text{ où}$$

% = pourcentage

f = fréquence

n = effectif total

100 = constante.

2.5. Difficultés rencontrées

La première difficulté rencontrée au cours de l'enquête est relative à la résistance et à la méfiance que nous avons rencontrée auprès de certains sujets, qui ne voulaient pas nous recevoir facilement à leur milieu du travail.

La deuxième difficulté est d'ordre documentaire. En effet, dans toutes les bibliothèques où nous sommes allés, nous n'y avons pas trouvé beaucoup d'ouvrages qui traitent le problème de la formation professionnelle continue.

La troisième difficulté est d'ordre financier. En effet, nous n'avons eu les moyens pour contacter les grandes bibliothèques se trouvant dans la ville province de Kinshasa.

TRIESIEME CHAPITRE : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans ce chapitre, il est question dans un premier temps de présenter et d'analyser les résultats, et dans un second temps de leurs interpréter.

3.1. Présentation et analyse des résultats

Dans cette première partie du, dernier chapitre, nous procédons à la présentation des données et à l'analyse des résultats obtenus après dépouillement.

Question n°1 : Quelle Compréhension avez-vous de la notion de formation professionnelle continue des enseignants ?

Tableau n°6 : Réaction des sujets sur la notion de la formation professionnelle.

Variable sexe Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Longue formation	5	5,15	2	2,06	7	7,22
Formation à distance	4	4,12	1	1,03	5	5,15
Formation régulière	50	51,53	26	26,82	76	78,35
Formation dans d'autre formation	6	6,20	3	3,09	9	9,28
Total	65	67	32	33	97	100

Il ressort du tableau n°6 les constats ci-après : pour les hommes, 50 sujets soit (51,53%) définissent la formation professionnelle continue comme étant une formation régulière, 6 sujets soit (6,20%) pensent à la formation dans d'autre domaine, 5 autres sujets soit (5,15%) pensent à la longue formation, et 4 sujets soit (4,12%) la conçoit en terme de la formation à distance.

Pour les sujet du sexe féminin, 26 sujets soit (26,82%) s'alignent pour la formation régulière, 3 autres sujets soit (3,09%) pensent à la formation dans d'autre domaines, 2 sujets soit (2,6M) parlent de longue formation et 1 seul sujet soit (1,03%) la définit comme une formation à distance.

Question n°2. A : A combien de formation vous a-t-elle déjà envoyé depuis que vous enseignez ?

Tableau n°7 : Réaction des sujets par rapport au nombre de formation déjà réalisées.

Réponse \ Variable sexe	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Une formation	28	28,87	12	12,37	40	41,23
Deux formations	19	19,58	9	9,28	28	28,87
Trois formations	12	12,37	7	7,22	19	19,59
Plus de quatre formations	6	6,18	4	4,12	10	10,31
Total	65	67	32	33	97	100

Parmi les hommes, 28 sujets soit (28,87%) déclarent avoir été envoyé en formation depuis qu'ils enseignants qu'une seul fois ; 19 sujets soit (19,59%) parlent de deux fois ; 12 sujets soit (12,37%) parlent de trois fois, 6 sujets soit (6,18%) parlent de plus de quatre formation.

Pour les femmes, 12 sujets soit (12,37%) portent le même avis a vis les hommes qui n'ont été envoyés qu'à une seule formation ; 9 sujets soit (9,28%) s'accrochent dans l'avis de ceux qui ont participé à plus de quatre formation.

Question n°2.B : Sur quels thèmes ces formations ont-elles porté :

- Formation psychopédagogiques, théorique et pratique du maitre ;
- Les nouvelles méthodes et techniques d'enseignement ;
- Les documents tenus par le maitre ;
- Les unités pédagogiques ;
- Les nouvelles méthodes de l'outil informatique.

Question n°2.C : ces formations se sont déroulées au sein même de l'école ou à l'extérieur de l'école ?

Tableau n°9 : Lieux du déroulement des formations.

Lieux \ Variable sexe	Hommes		femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Au sein de l'école	9	9,28	3	3,09	12	12,37
A l'extérieur de l'école	17	17,54	3	3,09	20	20,62
A dans les deux milieux	39	40,2	26	26,82	65	67,01
Total	65	67	32	33	97	100

Il ressort de ce tableau n°9 les renseignements suivants : sur 65 sujets hommes, 39 sujets soit (40,2%) déclarent que ces formations se déroulent dans les deux milieux c'est-à-dire tantôt au sein même de l'école, tantôt à l'extérieur de l'école ; 17 sujets soit (17,54%) approuvent pour l'extérieur et 9 sujets enfin soit (9,28%) disent que les formations dont-il question se produisent à l'intérieur même de l'école.

Pour les sujets femmes, 32 soit 26 sujets soit (26,82%) partagent les même avis avec 39 sujets du sexe masculin ; 3 sujets soit (3,09%) indiquent que ces formations se déroulent à l'extérieur de l'école et enfin 3 autres parlent que cela ont toujours eu lieu au sein même de l'école.

Question n°2.d : Ces formations vous ont-elles aidée à devenir plus performant sur le plan de la maîtrise des méthodes et techniques d'enseignement ?

Tableau n°10 : Apport de la formation sur le plan de la maitrise des méthodes et techniques d'enseignement.

Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
	Aucune formation ne m'a aidé sur ce plan	6	6,18	3	3,09	9
Quelqu'une ne m'ont aidé	19	19,58	8	8,24	27	27,83
Toutes ces formations m'ont aidé	40	41,24	21	21,65	61	62,89
Total	65	67	32	33	97	100

Il ressort du tableau n°10, les formations suivants : pour les hommes, 40 sujets soit (41,24%) affirment que toutes les formations les ont aidé à devenir plus performant sur le plan de la maitrise des méthodes et techniques d'enseignements, 19 sujets soit (19,58%) affirment pour quelques une de ces formations et 6 sujets enfin soit (6,18%) détestent toutes les formations suivies.

Pour les sujets femmes, 21 sujets soit (21,65%) témoignent la satisfaction sur toutes ces formations sur ce plan, 8 autres sujets soit (8,24%) parlent de quelques unes et 3 sujets seulement nient toutes ces formations suivies.

Question n°2.e : ces formations nous ont-elles aidés à devenir plus performant sur le plan de la maitrise du contenu des matières qu'ils enseignent ?

Tableau n°11 : Apport de la formation sur le plan de la maitrise du contenu des matières.

Réaction \ Variable sexe	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Aucune formation ne m'a aidé	6	6,18	2	2,06	8	8,25
Quelques unes ne m'ont aidé	12	12,37	7	7,22	19	19,58
Toutes ces formations m'ont aidé sur ce plan	47	48,45	23	23,71	70	72,17
Total	65	67	32	33	97	100

Il ressort du tableau n°11 les infos suivants : pour les hommes, 47 sujets soit (48,45%) affirment que toutes les formations les ont aidé à devenir plus performant sur le plan de la maitrise du contenu des matières ; 12 sujets soit (12,37%) affirment pour quelques unes de ces formations et 6 sujets enfin soit (6,18%) détestent toutes les formations suivies.

Chez les femmes, 23 sujets soit (23,71%) témoignent la satisfaction sur ce plan, 7 autres soit (7,22%) parlent de quelques unes et 2 sujets seulement nient toutes ces formations.

Question n°2.f) : Comment jugez-vous la qualité des formations que vous-avez suivi ?

Tableau n°12 : Qualités de la formation suivies

Réaction \ Variable sexe	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Supérieure	7	7,22	5	5,15	12	12,37
Moyenne	53	54,63	25	25,78	78	80,41
Médiocre	5	5,15	2	2,06	7	7,22
Total	65	67	32	33	97	100

Parmi les hommes, 53 sujets soit (54,63%) jugent la qualité de la formation suivie moyenne, 7 sujets soit (7,22%) la jugent supérieure et enfin 5 sujets soit (5,15%) la jugent médiocre.

Chez les femmes, 25 sujets soit (25,78%) s'aligne dans l'avis de 53 sujets hommes ; 5 sujets soit (5,15%) partagent le même jugement avec 7 sujets du sexe masculin et 2 sujets soit (2,56%) la jugent médiocre.

Question n°2.g) Quel est votre niveau de satisfaction globale vis-à-vis de ces formations ?

Tableau n°13 : Niveau de satisfaction globale des sujets

Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Satisfaction pour toutes ces formations	31	31,96	18	18,56	49	50,52
Satisfaction pour un grand nombre	19	19,59	11	11,35	30	30,93
Satisfaction pour un petit nombre	10	10,30	2	2,06	12	12,37
Aucune formation ne m'a satisfait	5	5,15	1	1,03	6	6,18
Total	65	67	32	33	97	100

Sur 65 sujets hommes, il convient de noter que 31 sujets soit (31,96%) croient qu'ils sont satisfaits pour toutes ces formations, 19 sujets soit (19,59%) pensent être satisfaits pour un grand nombre de ces formations, 10 sujets soit (10,30%) ne sont satisfait que pour un petit nombre de ces formations et enfin 5 sujets sont (5,15%) ne sont satisfaits à aucune de ces formations.

Chez les femmes, 18 sujets soit (18,56%) partage le même avis avec 31 sujets hommes, 11 sujets soit (11,35M) rejoint 19 sujets hommes ; 2 sujets soit (2,56%) s'accrochent avec 10 sujets hommes et enfin 1 seul sujet soit (1,03%) s'aligne dans l'avis de 5 sujets du sexe masculin.

2) Si non, comment expliquez-vous le fait que votre école ne puisse pas donner souvent l'opportunité aux enseignants de suivre des formations professionnelles ?

Voici les raison qui font que l'école ne puisse pas donner souvent l'opportunité aux enseignants de suivre des formations professionnelles :

- Problème d'affinité entre agents et les chefs d'établissements
- Manques des moyens financiers
- Mauvaise foi des autorités

- Manque d'initiatives.

Question n°3 : Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants sur différents thèmes qui concernent leur métier ?

Tableau n°14 : opinion des sujets pour la nécessité d'organiser des formations régulièrement au profit des enseignants.

Variable sexe \ Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Oui	62	63,92	30	30,94	92	94,85
Non	3	3,09	2	2,06	5	5,15
Total	65	67	32	33	97	100

Dans ce tableau nous constatons que pour les hommes, 62 sujets soit (63,92%) pensent qu'il est nécessaire contre 2 sujets soit (3,09%) ils justifient cela par le gaspillage de temps.

Pour les femmes, 30 sujets soit (30,94%) pensent qu'il est bien bon d'organiser des formations professionnelles aux profits des enseignants. Tandis que 2 sujets soit (2,06%) pensent le contraire.

Question n°4 : Par votre propre initiative, avez-vous déjà participé à des formations professionnelles ?

Tableau n°15 : Réaction des sujets à l'initiative propre de participer à des formations professionnelles.

Variable sexe \ Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
De façon régulière	4	4,12	2	2,06	6	6,18
De façon irrégulière	23	23,71	8	8,25	31	31,96
Pas du tout	38	39,18	22	22,69	60	61,86
Total	65	67	32	33	97	100

Il ressort de ce tableau le constat ci-après :

Parmi les hommes, 38 sujets soit (39,18%) par leur propre initiative ne participe pas du tout aux formations professionnelles ; 23 sujets soit (23,71%) le font mais de façon irrégulière et 4 sujets soit (4,12%) aux formations professionnelles par leur propre initiative de façon régulière.

Chez les femmes, 22 sujets (22,69%) portent le même avis avec 38 sujets hommes ; 8 sujets soit (8,25%) affirment mais de façon irrégulière et 2 sujets enfin soit (2,06%) participent personnellement de façon régulière.

Question n°4.a) A combien de formations de ce genre avez-vous déjà participé ?

Tableau n°16 : Nombre des formations de ce genre déjà participé.

Variable sexe Nombre de fois	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
A une formation	31	31,96	21	21,66	52	53,61
A deux formations	18	18,56	8	8,25	26	26,80
A trois formations	10	10,30	2	2,06	12	12,37
A plus de quatre formations	6	6,18	1	1,03	7	7,22
Total	65	67	32	33	97	100

Parmi les hommes, 31 sujets soit (31,96) indiquent qu'en ce genre de formation, ils ont seulement participé une fois seulement, 18 sujets soit (18,56%) deux fois, 10 sujets soit (10,30%) trois et 6 sujets enfin soit (6,18%) croient avoir participé à plus de quatre fois.

Chez les femmes, 21 sujets soit (21,66%) n'ont participé qu'une seule fois en ce genre de formation, 8 autres soit (8,25%) deux fois, 2 sujets soit (2,06%) deux fois, et 1 sujet soit (1,03%) pense avoir participé à plus de quatre fois.

Question n°4.b) Quelles sont les raisons principales qui vous ont poussé à apprendre de telles initiatives ?

Voici ces raisons :

- Le souci de se perfectionner ;
- Amélioration de la compétence ;
- Avoir les atouts pédagogiques ;
- Approfondir les notions de l'enseignement.

Question n°5 : Dans votre école, organise-t-on des visites des classes de façon régulière ?

Tableau n°17 : Réaction des sujets par rapport à l'organisation des visites de classe.

Variable sexe Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
De façon régulière	12	12,37	5	5,16	17	17,53
De façon irrégulière	49	50,51	26	26,80	75	77,32
Pas du tout	4	4,12	1	1,04	5	5,15
Total	65	67	32	33	97	100

Parmi les hommes, 49 sujets soit (50,51%) affirment l'organisation des visites des classes mais cela se font de façon irrégulière, 12 autres sujets soit (12,37%) disent que les visites sont régulières et 4 sujets soit (4,12%) pensent qu'il n'y a pas d'organisation des visites des classes.

Sur 32 sujets du sexe féminin, 26 sujets soit (26,80%) approuvent le même constat avec 49 sujets du sexe masculin ; 5 autres sujets soit (5,16%) pensent que les visites des classes sont régulières et 1 sujet enfin soit (1,04%) rejette l'hypothèse de l'organisation des visites des classes.

Question n°5.a) Si oui, après les visites des classes, fait-on des remarques que aux enseignants sur la façon d'enseigner envie d'améliorer leur performance dans le métier qu'il exerce ?

Tableau n°18 : Réaction des sujets sur les remarques après les visites des classes.

Variable sexe Réaction	Hommes		Femmes		Total	
	f	%	f	%	f	%
Oui	59	60,82	28	28,88	87	89,70
Non	6	6,18	4	4,12	10	10,30
Total	65	67	32	33	97	100

Ce tableau nous indique que pour les hommes, 59 sujets soit (60,82%) pensent qu'après les visites des classes les remarques leur sont formulées sur la façon d'enseigner envie d'améliorer leur le savoir faire et savoir être, contre 6 sujets soit (6,18%) qui donnent un avis contraire.

Chez les femmes, 28 sujets soit (28,88%) affirment pour les remarques après avoir été visites dans la classe contre 4 sujets soit (4,12%) qui sont contre cet avis.

Question n°5 : A quoi serait due cette situation ?

La situation serait due aux :

- Raison Administrative ;
- Interprétation hiérarchique (Réunion) ;
- Marque des atouts pédagogiques.

Question n°6 : Soutenez-vous que la formation initiale suffit pour que vous puissiez être performant sur le plan de la maitrise des contenue des matières ?

A cette question, la majorité des sujets atteints par l'enquête soit 98% pensent que la formation initiale c'est-à-dire celle reçue à l'école ou l'université ne suffit pas pour que l'enseignant soit performant sur le plan de la maitrise de contenu des matières à enseigner. D'où il leur faut encore d'autre formation étant donné l'évolution de la science et de la recherche des compétences enfin d'améliorer le savoir faire dans le métier.

Question n°7 : Soutenez-vous que votre formation initiale suffit pour que vous puissiez être performant sur le plan de la méthodologie appliquée aux matières que vous enseignez ou vous pensez qu'il vous faut d'autres formations ?

Tout-ce qui est due à la question n°6 va de paire avec la question n°7 d'où la majorité des enquêtes soit 100% déclarent que la formation initiale ne suffit pas toujours pour être excellent sur le plan de la méthodologie dans leur métier dont celui de l'enseignement. Donc il s'avère toujours impérieux d'envisager d'autre formation au profit de la méthodologie à utiliser dans l'exercice du métier.

Question n°8 : Quelles difficultés votre école rencontre-t-elle pour donner l'opportunité à tous les enseignants de participer régulièrement aux formations professionnelles dans le cadre de votre métier ?

Tableau n°18 : Réaction des sujets par rapport aux difficultés qu'ils éprouvent pour participer régulièrement aux formations professionnelles

Difficultés	Variable sexe		Femmes		Total	
	hommes					
	f	%	f	%	f	%
Problème d'affinité	30	30,93	18	18,56	48	49,48
Problème de communication	16	16,49	9	9,28	25	25,77
Problème d'opération	19	19,58	5	5,16	24	24,75
Total	62	67	32	33	97	100

Il convient de noter dans ce tableau n°18 que sur 65 sujets hommes enquêtés, 30 sujets soit (30,93%) évoquent le problème d'affinité comme difficultés qu'ils rencontrent pour participer de façon régulière aux formations professionnelles dans le cadre de leur métier ; 19 sujets soit (19,58%) évoquent le problème d'opération retour et 16 sujets enfin soit (16,49%) accusent le déficit de la communication.

Et sur 32 sujets femmes atteints par l'enquête, 18 sujets soit (18,56%) partagent le même avis avec les sujets hommes évoquant le problème d'affinité quand il y a besoin en formation ; 9 autres sujets soit (5,16%) pensent à l'opération retour qui fait l'objet de la marginalisation de certains enseignements à participer régulièrement aux formations professionnelles.

Question n°9 : pensez vous qu'en donnant l'opportunité aux enseignants à participer régulièrement aux formations professionnelles, ces enseignants peuvent s'épanouir d'avantage dans leur métier ?

En rapport avec cette question, tous les sujets contactés soit (100%) sont optimistes et pensent que les formations professionnelles sont le seul moyen si l'on voudrait bien s'épanouir d'avantage dans le métier. Et elles permettent aux enseignants d'être à jour avec les nouvelles connaissances étant donné le caractère cumulatif de la science.

Question n°10 : quelles suggestions proposez vous pour que les enseignants participent de façon régulière aux formations professionnelles ?

A cette question, voici les suggestions fournies par les sujets enquêtés :

- Que le gouvernement, à travers son ministère de l'EPSP prévoit des formations professionnelles afin d'améliorer le niveau et la qualité de l'enseignement
- Que les gestionnaires des écoles, chaque fois qu'il y a formation, qu'ils donnent la chance à tous les enseignants d'y participer selon le besoin en présence ;
- Que les enseignants, à leur tour témoignent aussi le sens de la passion dans leur métier.