

# La Formation Continue Et Le Rendement Du Personnel Enseignant Des Ecoles Secondaires Privees Agreees En Ville De Butembo

Katembo Kitsa Telesphore<sup>1</sup>, Olivier Mutimanwa Kisali<sup>2</sup> Katembo Malyabwana Joseph<sup>3</sup> et Kambale Kihumbira Trésor<sup>4</sup>,

1. Assistant A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers De Lubero A Butembo, R.D. Congo

2. Assistant A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers De Lubero A Butembo, R.D. Congo

3. Assistant A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers De Lubero A Butembo, R.D. Congo

4. Assistant A L'institut Supérieur Des Arts Et Métiers De Lubero A Butembo, R.D. Congo

## Résumé

La qualité de l'enseignement étant le gage de la réussite des apprenants, les formateurs méritent d'être bien encadrés. C'est pourquoi, dans cet article portant sur la « formation continue et le rendement du personnel enseignant des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo », nous nous proposons d'évaluer les facteurs qui influencent le rendement de ce corps professionnel.

Ces facteurs devant être réunis pour la survie d'une école privée se situent à deux niveaux. Il s'agit tout d'abord de la formation continue des enseignants, lorsque nous considérons que les études faites dans les écoles de formation secondaire, supérieure et même universitaire ne suffisent pas toujours pour assurer un enseignement de qualité; ensuite, les facteurs motivationnels de ce personnel entre autres, l'actif organisationnel, le plan de gestion des ressources humaines, le plan de rémunération, le type de contrat, le mode de recrutement et la fidélisation du corps enseignant.

**Mots clés** : formation continue, rendement, enseignant, école privée

Date of Submission: 01-05-2024

Date of Acceptance: 10-05-2024

## I. Introduction

Le système éducatif exige un personnel pouvant être capable de former les autres domaines de la vie humaine tels que les sciences sociales, les sciences politiques, la santé, l'économie, l'informatique... ce système éducatif est reparti, en république démocratique du Congo, en écoles publiques et privées agréées.

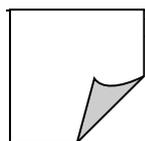
Dans le domaine de l'enseignement, la formation du personnel enseignant est requise face au rôle que celui-ci joue dans la transmission des connaissances.

Si ce principe de la formation continue des enseignants peut être considéré comme acquis, il n'en est souvent pas le cas de son application. La crise multiforme que connaît la République Démocratique du Congo depuis plusieurs décennies a entraîné des conséquences graves dans tous les domaines de la vie. Le secteur de l'éducation paraît le plus touché. Dans son étude sur la question des conséquences de la crise économique dans le système éducatif congolais, EKWA BIS ISAL souligne le fossé dangereux qui s'est élargi en précipitant l'école congolaise au « déclin ». (KWA BIS ISALM, 2004, p72)

En dehors des problèmes abordés par cet auteur sur le délabrement et l'insuffisance d'infrastructures scolaires, le manque des matériels didactiques, les faibles ressources allouées au secteur de l'éducation, celui de la situation de l'enseignant s'invite. La baisse du niveau de formation des enseignants, la dévalorisation de la fonction enseignante et la démotivation du personnel enseignant, l'inefficacité de l'encadrement pédagogique sont devenus récurrents. (EKWA BIS ISALM, 2004 p 39).

Il est vrai que toutes les constitutions qui ont régi la République Démocratique du Congo depuis 1960 ont toujours reconnu à l'état le pouvoir d'organiser l'enseignement de façon systématique au profit des congolais, sans discrimination aucune. Et dans la réalisation de cette ambition, le ministère de l'enseignement primaire, secondaire et technique, a la « lourde responsabilité de former les enseignants ». (INEPST, 2004, p7).

Si les écoles veulent être en mesure de réaliser leur tâche et aboutir à un rendement positif, le personnel doit subir une bonne formation. C'est ce qu'affirme KUPELASA ILINGA lorsqu'il dit: « l'enseignant dispose d'un long pouvoir d'influence sur la qualité de l'apprentissage des élèves » (KUPELASA ILINGA, 2006, p 12).



Ainsi, aucun système d'enseignement ne peut prétendre dispenser un enseignement de qualité s'il n'accorde pas une place de choix à la formation des enseignants. Dans ce sillage, il convient de signaler qu'en République Démocratique du Congo des efforts ont été déployés pour améliorer ce système d'enseignement en formant des enseignants dans divers domaines et filières. La création de la section pédagogique au niveau secondaire, l'ouverture des institutions supérieures pédagogiques et l'Université Pédagogique Nationale répondent aux besoins de former les enseignants qualifiés pour un système national adéquat.

Cependant quelle que soit la qualification dont les enseignants puissent jouir, l'importance de la formation continue n'est pas à démontrer tenant compte des évolutions scientifiques et technologiques, les nouvelles méthodes d'enseignement y comprises.

D'après le service national de formation, SERNAFOR en sigle, « la formation continue des enseignants est justifiée par le souci de remédier à une instruction de base souvent lacunaire et de recycler les enseignants sur les nouveaux contenus d'enseignements et des programmes. Cette formation devant concerner aussi bien les enseignants que les gestionnaires des écoles (SERNAFOR 2005 P.5)

Partant de l'exigence d'organiser la formation continue au profit des enseignants et de la situation dans laquelle fonctionnent les écoles de la République Démocratique du Congo en général, celles de la ville de Butembo en particulier, nous nous sommes intéressés aux écoles secondaires privées agréées.

En fait, les écoles secondaires privées agréées, gérées par des particuliers, semblent ne pas suivre le programme d'enseignement national.

Ceci s'observe lors du mouvement du personnel et celui des apprenants. D'ailleurs, le personnel comme les élèves sont difficilement stables.

En outre, certaines écoles privées agréées en ville de Butembo, fonctionnent dans des mauvaises conditions, à tous les niveaux : structure administrative, pédagogique, infrastructure, environnemental et matériel.

De ce qui précède, il faut noter que nombreuses écoles privées agréées en ville de Butembo ont un rendement très réduit en production des fruits de qualité consommables sur le terrain professionnel. Par conséquent, certaines écoles disparaissent.

A cet effet, nous nous proposons d'apporter des éléments de réponses, dans le présent article, aux interrogations suivantes :

- Quels sont les facteurs qui influencent la formation et le rendement du personnel enseignant au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo
- Pourquoi les gestionnaires des écoles secondaires privées en ville de Butembo n'arrivent pas à maintenir en permanence une formation continue du personnel enseignant
- Existe-t-il un plan de formation professionnelle au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo ?

Ainsi, partant de toutes les considérations ci-haut évoquées et des questions qui y sont soulevées nous anticipons les réponses suivantes :

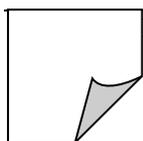
- Les facteurs environnementaux, l'actif organisationnel, le plan de gestion des ressources organisationnelles, le plan de rémunération, les échéances d'acquisition du personnel, les types de contrat, le mode de recrutement et le tableau des rôles et des responsabilités influenceraient la formation et le rendement du personnel enseignant au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo
- Il se pourrait que les gestionnaires des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo ne prennent pas en compte la formation permanente du personnel enseignant.
- Il est probable que le plan de formation établi dans les écoles secondaires privées en ville de Butembo n'est pas d'application par la majorité du personnel enseignant. Pourtant le Ministère National de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique prévoit des SERNAFOR à l'intention de tous les enseignants afin d'améliorer la qualité de l'enseignement.

Il est donc important d'attirer l'attention du public et surtout des gestionnaires des écoles secondaires privées agréées et tous les partenaires éducatifs sur les difficultés éventuelles liées à la non prise en compte des facteurs influençant la formation et la mobilité du personnel enseignant que les écoles secondaires privées rencontrent dans l'organisation de ce type de formation.

L'objectif étant d'évaluer le rendement du personnel enseignant des écoles privées agréées, d'en analyser les facteurs influençant la formation et le rendement, de proposer des pistes de solution et, enfin, d'éveiller la conscience des gestionnaires sur la fidélisation et la stabilité de leur personnel enseignant.

## **II. Methodologie**

Elaborer un plan de formation et rendement du personnel enseignant des écoles secondaires privées agréées de la ville de Butembo exige, pour atteindre ses objectifs, de recourir à la méthode descriptive. Celle-ci, appuyée par la technique documentaire et un questionnaire d'enquête.



### **III. Les Resultats**

Les résultats seront examinés sur trois points notamment la nécessité d'une formation continue du personnel enseignant, le suivi d'un plan de formation professionnelle et le résultat attendu de cette formation continue des enseignants dans les écoles privées agréées de la ville de Butembo.

Dans notre démarche, nous avons pris un échantillon de quatre-vingt enseignants à cause des contraintes liées à leur disponibilité et leurs lourds travaux de fin d'année.

### **IV. Difficultés Rencontrées**

Les difficultés ne manquent pas lorsqu'il s'agit de rédiger un article scientifique. En ce qui nous concerne, nous avons fait face à des contraintes budgétaires, des contraintes liées à la disponibilité des enseignants pendant la période de fin d'année, caractérisée par une multiplicité d'activités préparant la fermeture.

### **V. Conclusion**

Cet article porte sur « la formation continue et le rendement du personnel enseignant des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo ».

La problématique a tourné autour des questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui influencent la formation et le rendement au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo ?
- Pourquoi les gestionnaires des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo n'arrivent pas à maintenir en permanence une formation continue du personnel enseignant ?
- Existe-t-il un plan de formation au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo ?

Après nos recherches, nous avons abouti aux résultats ci-après :

- Les facteurs environnementaux des écoles, l'actif organisationnel, le plan de gestion des ressources humaines, le plan de rémunération, les types de contrat et le mode de recrutement influent sur la formation et le rendement du personnel enseignant au sein des écoles secondaires privées agréées en ville de Butembo
- Il n'existe pas de plan commun de formation aux écoles privées agréées de la ville de Butembo bien que certaines écoles organisent des recyclages intempestifs
- Les gestionnaires des écoles privées agréées de Butembo ne parviennent pas à maintenir en permanence une formation continue du personnel. ce dernier est très mouvant, parfois démotivé, mal payé et non contractuel.

Ce qui nous mène à affirmer que les facteurs qui influencent la formation et le rendement du personnel enseignant ne sont pas réunis dans ces écoles. La faible rémunération, la légèreté dans le recrutement, la rareté des formations des formateurs, l'absence des contrats de travail, les conditions environnementales malsaines ainsi que le manque de documentation adéquate influent négativement sur le rendement. Ce qui est à la base d'un faible niveau de formation observé chez leurs apprenants.

Ainsi, avons-nous estimé que les gestionnaires des écoles privées agréées en ville de Butembo méritent d'être sensibilisés sur la nécessité de la motivation et de fidélisation de leur personnel enseignant.

### **Bibliographie**

- [1] Alain Meignant, « Manager La Formation » Edition, Liaison, Paris 1997.
- [2] Citeau J.P, « Gestion Des Ressources Humaines », Paris, Masson, 1997.
- [3] Dares, Analyses, « Un Tiers Des Entreprises De 10 Salaries Ou Plus N'utilisent Pas Leurs Fonds Dédiés A La Formation » Avril 2015.
- [4] Djankala, « Guide Pratique En Formation Professionnelle » Les Editions Houma Imprimé 2003.
- [5] Ekwa Bis Isam., L'école Trahie, Kinshasa, Médias Paul, 2004.
- [6] Faycel. Bencheman Géraldine, Galindo, « Gestion Des Ressources Humaines », 4ème Edition, Paris 2013.
- [7] Gry Leboter, « L'ingénierie Et L'évaluation De Formation » Edition Organisation, Paris, 1993
- [8] Guy Le Boterf, « L'ingénieur Des Compétences » Edition Organisation, Paris, 1999
- [9] Havelock, P.G. & Huberman, A.M., Innovation Et Problème De L'éducation ; Théorie Et Réalité Dans Les Pays En Développement, Genève ; Unesco, 1980
- [10] Jacques Soyer « Formation » Edition Organisation, Paris 2003.
- [11] Laetitia Lethielleux, « L'essentiel De La Gestion Des Ressources Humaines », L'extension, 5ème Edition, Paris, 2012
- [12] Le Boyer De Levy, « Evaluation Du Personnel, Objectifs » D'organisation, Paris 2002
- [13] Lier, Approche « Compétence Et Pratique Et Formation Annick. Cohen Toute La Formation » Dunod, Paris, 2006
- [14] Lumekayuyansenga, L'auto-Perception De L'enseignant Au Zaïre, Une Contribution A La Socio-Psychologie Professionnelle Des Enseignants Dans Le Pays En Développement. Kinshasa : Editions Et Cultures Africaines, 1985
- [15] Morin, P. La Pratique De La Formation Du Personnel De Management Des Ressources Humaines, Edition D'organisation, 1982
- [16] Philippe. Eray, « Précis De Développement Des Compétences Concilier Formation Et Organisation » Edition Liaison, Paris, 1999
- [17] Psacharopoulos, G. Et Wood Hall, M, L'éducation Pour Le Développement Une Analyse Es Choix D'investissement, Paris, Ecomica, 1988.

