

ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE LA SOUS-PROVINCE EDUCATIONNELLE DE MONT-NGAFULA/KINSHASA/R.D.Congo

¹Annie MBELU LUSE

¹*Chef de Travaux et Doctorante de l'Université Pédagogique Nationale, Domaine : Gestion des Ressources Humaines en Education*

Corresponding Author:

To Cite This Article: ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE LA SOUS-PROVINCE EDUCATIONNELLE DE MONT-NGAFULA/KINSHASA/R.D.Congo (A. M. LUSE, Trans.). (2026). International Journal of Advance Research in Education & Literature (ISSN 2208-2441), 12(4), 32-40. <https://doi.org/10.61841/m5masn35>

RESUME

L'analyse des besoins en formation continue des enseignants constitue une préoccupation majeure en matière de gestion pédagogique et de pilotage du système éducatif. En effet, l'exercice du métier d'enseignant au niveau primaire en République démocratique du Congo, notamment à Kinshasa, soulève des questions importantes liées à l'évaluation, tant sur le plan pédagogique que managérial.

Dans le but d'élaborer un outil d'analyse des besoins en formation continue des enseignants du primaire et de déterminer les qualités métrologiques de cet outil, une étude a été menée auprès d'un échantillon de 120 enseignants. Les résultats de l'enquête ont démontré que les deux hypothèses formulées au préalable sont clairement confirmées, dans la mesure où l'outil élaboré pour évaluer les besoins en formation continue des enseignants du primaire présente des qualités métrologiques satisfaisantes, notamment la validité (de contenu et interne) ainsi que la fidélité.

MOTS-CLES : construction – instrument – évaluation – formation continue – enseignants.

ABSTRACT

The analysis of teachers' continuing professional development needs represents a major concern in pedagogical management and educational system governance. Indeed, the practice of the teaching profession at the primary level in the Democratic Republic of the Congo, particularly in Kinshasa, raises important issues related to evaluation from both pedagogical and managerial perspectives.

In order to develop an instrument for analyzing the continuing training needs of primary school teachers and to determine the metrological qualities of this tool, a study was conducted with a sample of 120 teachers. The survey results showed that the two hypotheses formulated beforehand were clearly confirmed, as the instrument developed to assess teachers' continuing professional development needs demonstrates satisfactory metrological qualities, including validity (content and internal validity) and reliability.

KEYWORDS: Construction – instrument – evaluation – continuing professional development – teachers.

INTRODUCTION

Former les enseignants du primaire à affronter les défis d'un monde en mutation signifie les préparer à l'appropriation et à la maîtrise des matières enseignées, des pratiques pédagogiques efficaces, à la prise en compte des technologies de l'information et de la communication et à l'aptitude à collaborer avec les autres enseignants, les membres de la communauté et les parents. L'enseignant est appelé à utiliser diverses modalités d'apprentissage liées à la variation de l'organisation et aux outils pédagogiques, qui permettent des apprentissages différenciés et placent l'élève dans des situations d'apprentissage fécondes pour lui.

Le rôle de l'enseignant devient de plus en plus spécifique et complexe. Il requiert non seulement une pratique réflexive capable de remettre en cause ses méthodes et de s'adapter en permanence, mais aussi un investissement personnel et professionnel conséquent face à des responsabilités accrues auxquelles le corps enseignant doit être sensibilisé et formé. Les considérations précédentes démontrent suffisamment la place et le rôle de l'enseignant dans le processus d'enseignement-apprentissage ; aussi, au regard de la situation actuelle où l'enseignant est à la traîne des différentes difficultés, où l'enseignement est considéré comme une salle d'attente qui sert de refuge pour ceux qui attendent mieux ailleurs et, tenant compte des impératifs du moment, convient-il de s'interroger sur la nature des besoins en formation continue des enseignants du primaire ? Quelles sont les stratégies à exploiter dans cette formation ? Quelle approche curriculaire développer dans le cadre de cette formation ? Quels contenus de matières développer ?

Comme on peut le constater, les réponses à ce questionnement nécessitent l'usage des instruments appropriés et qui, malheureusement, ne sont pas disponibles. Raison pour laquelle, nous nous attelons à les analyser dans le cadre de cette étude.

DEFINITION DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Cette partie a pour objet de définir les éléments d'analyse des besoins de formation, de décrire les divers niveaux auxquels elle s'applique et de présenter les différentes méthodes permettant de la réaliser. La présentation des éléments devant être inclus dans le contexte de l'analyse des besoins clôt le présent chapitre.

NATURE ET PERTINENCE DE L'ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

La formation continue désigne les activités de formation ayant lieu après la fin de la formation initiale. Elle favorise l'enrichissement et la mise à jour des connaissances ainsi que le développement des compétences.

La formation continue est le processus permanent par lequel les personnes ou les organisations acquièrent, tout au long de leur existence, les compétences nécessaires à une meilleure maîtrise de leurs activités propres, en fonction de besoins personnels, organisationnels ou de la société. Par formation continue, nous entendons aussi toute formation, activité ou programme qui, par ses objectifs et ses approches pédagogiques, permet à toute personne, à titre individuel ou en association avec une organisation, de réaliser une formation continue telle que définie ci-dessus.

Les activités de formation continue comprennent des colloques, des ateliers ou encore des conférences favorisant la réflexion ou le partage de connaissances et d'expertise, sans nécessairement imposer d'évaluation spécifique des acquis au terme de l'activité.

Ce ressourcement professionnel a plusieurs finalités : le développement d'une organisation et de son personnel, le perfectionnement dans le champ de la formation initiale, l'acquisition de nouvelles aptitudes, habiletés et compétences, et la qualification en vue d'une nouvelle carrière (réorientation, réinsertion, recyclage, etc.). Les analyses des besoins de formation assurent la pertinence des activités de formation pour les populations ciblées, qui sont constituées par les professionnels ou les types de professionnels concernés par la nécessité d'accroître la qualité et l'efficacité du travail.

NOTIONS ET TYPES DE BESOINS DE LA FORMATION

Le besoin se définit comme l'écart entre la situation existante et la situation désirée. En d'autres mots, il s'agit de ce qui est indispensable ou, du moins, utile à l'organisation ou aux individus pour atteindre un objectif valorisé et justifiable (Fernandez, 1988). Les besoins de formation peuvent être individuels ou collectifs.

Le besoin collectif est déterminé à partir de l'ensemble des besoins individuels, dont on dégage le plus petit dénominateur commun. C'est à partir de celui-ci que se développera l'activité de formation. Plus le groupe est homogène, plus il sera facile de déterminer les besoins collectifs. Il existe plusieurs types de besoins de formation : les besoins normatifs, institutionnels, comparatifs, démontrés et ressentis.

LES BESOINS NORMATIFS

Les besoins normatifs sont définis par des experts appartenant à des associations professionnelles reconnues ou à des milieux de recherche. Ils procèdent du développement perpétuel de la science et de la technologie et reposent donc sur la nécessité de mettre à jour les compétences selon les avancées réalisées dans le domaine de la recherche. Les nouveaux éléments sont souvent introduits sous forme de guides de pratique, de lignes directrices et de protocoles tels que de nouvelles normes et de nouvelles méthodes. Tout écart entre les pratiques actuelles et les nouveaux standards définis par les experts est reconnu comme étant le besoin normatif du professionnel ou du groupe (Lawton, 1999).

LES BESOINS INSTITUTIONNELS

Les besoins institutionnels de formation sont intrinsèquement liés à la vocation de l'organisation ou de l'établissement responsable de l'activité éducative. Il s'agit des compétences que l'organisation juge essentielles de retrouver chez ses divers groupes de professionnels en vue de remplir la mission qu'elle s'est donnée (McConnell, 2003).

LES BESOINS COMPARATIFS

Les besoins comparatifs représentent les écarts observés entre un groupe ou des individus que l'on compare entre eux (Lawton, 1999).

LES BESOINS DEMONTRES

Les besoins démontrés émanent de l'écart mesuré entre les compétences d'un professionnel et celles qui sont recommandées par les spécialistes. Ces besoins peuvent être révélés par la compilation des réponses à des questionnaires d'autoévaluation, par l'appréciation des pairs, par les rapports de conseils d'établissement ou de comités travaillant à l'amélioration de la qualité globale.

LES BESOINS RESSENTIS

Les besoins ressentis constituent l'écart entre les compétences qu'un professionnel se reconnaît et celles qu'il souhaite détenir. À la suite d'une démarche d'autocritique, l'individu détermine lui-même ses besoins selon son expérience de l'exercice de son travail. Les besoins ressentis sont donc issus du cadre de référence de l'individu, lui-même formé par les connaissances, les expériences et la compréhension des circonstances qu'a l'individu. La limite de ce niveau d'analyse est le fait que les professionnels ne peuvent pas ressentir un besoin pour quelque chose dont ils ignorent l'existence ou la nécessité (Lawton, 1999).

NIVEAUX D'ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION

ANALYSE DE L'ORGANISATION

La prestation d'activités de formation en milieu de travail vise avant tout à mieux répondre aux objectifs et à la mission de l'organisation. En ce sens, les besoins de formation doivent tenir compte des stratégies et des buts de l'organisation afin que cette dernière profite au maximum des retombées de la formation. S'il n'existe pas d'écart entre la situation actuelle de l'organisation et ce dont elle aura besoin à l'avenir pour atteindre ses buts stratégiques, la formation n'est pas requise (Gent, 1989).

L'objectif de ce niveau d'analyse est donc de déterminer les secteurs de l'organisation requérant de la formation, compte tenu des buts de l'organisation à court et à long terme et des tendances susceptibles de modifier ces derniers (Sims, 1990).

L'analyse de l'organisation reflète donc les besoins institutionnels. Elle examine en détail des aspects tels que la culture et l'efficacité de l'organisation.

En somme, la culture de l'organisation se traduit par ses valeurs et sa philosophie. La formation peut viser à transmettre ces dernières à l'ensemble de son personnel si celui-ci démontre peu d'allégeance à la culture de l'organisation dans le cadre de son travail.

L'efficacité de l'organisation s'évalue en mesurant le degré auquel l'organisation atteint ses buts. La structure de l'organisation, ou la façon dont les responsabilités et les fonctions y sont divisées, représente une dimension importante de l'efficacité de l'organisation. Des besoins de formation peuvent survenir si le personnel n'intègre que partiellement le modèle organisationnel (Rothwell et Kazanas, 1998).

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'environnement de travail touche à la fois les professionnels et leurs méthodes de travail. Par conséquent, l'analyse de l'environnement de travail porte essentiellement sur les facteurs de l'environnement qui agissent ou qui ont la capacité d'agir sur les besoins de formation (Peterson, 1992).

L'objectif de l'analyse de l'environnement de travail est donc d'établir un lien entre les besoins de formation et l'environnement dans lequel ils surviennent et de préciser ce qui relève de l'individu et ce qui relève de l'environnement.

Ainsi, il sera possible de choisir les stratégies appropriées pour combler ces besoins. Par ailleurs, l'utilisation d'un environnement de formation fidèle à l'environnement de travail favorisera le transfert des apprentissages dans le travail (Rothwell et Kazanas, 1998). Ce type d'analyse peut contribuer à dépister des ressources disponibles pour réaliser la formation et donc en faciliter la planification.

Ce type d'analyse s'intéresse aux caractéristiques de l'environnement de travail touchant l'ensemble du personnel, ce qui la rapproche de l'analyse de l'organisation et explique que les caractéristiques étudiées soient parfois les mêmes. En effet, une culture organisationnelle bien intégrée influe sur l'environnement de travail à plusieurs niveaux.

ANALYSE DU TRAVAIL

L'analyse du travail se définit comme « l'opération systématique de décomposition des facteurs qui interviennent dans la réalisation d'un travail donné » (Fernandez, 1988). L'analyse du travail décortique ce dernier pour définir avec précision les besoins de formation du professionnel en poste. Elle complète l'analyse de l'organisation, dont le caractère holistique ne permet pas de cerner les besoins de formation particuliers des personnes ayant des emplois différents à l'intérieur de l'organisation.

ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION RESSENTIS

Contrairement à l'analyse des incidents critiques ou à l'analyse des données secondaires, qui s'appuient sur des inférences, l'analyse des besoins ressentis repose sur des opinions. À travers un contact avec les professionnels, elle tente de recueillir de nouveaux points de vue et une nouvelle information quant à l'efficacité avec laquelle chacun accomplit son travail (Rossett, 1987).

L'analyse des besoins ressentis investigate les lacunes que perçoivent les professionnels en lien avec leur formation dans le cadre de leur pratique quotidienne. Elle peut, par exemple, être jumelée à une analyse des compétences. De manière anonyme, les professionnels doivent évaluer leurs besoins de formation quant à chacune des composantes des compétences requises pour effectuer un travail donné. Des activités de formation peuvent ensuite être élaborées à partir des besoins de formation communs qui seront ressortis à la suite de l'enquête.

L'avantage de l'analyse des besoins ressentis consiste en ce qu'elle permet de sonder les besoins de formation de façon directe. Dans bien des cas, demander aux professionnels s'ils ont des besoins de formation et quelle en est la nature est tout aussi révélateur que de leur faire passer une batterie de tests. Après tout, les professionnels sont les principaux témoins de leurs besoins de formation.

Par contre, il demeure possible que les professionnels aient des besoins de formation dont ils ne sont pas conscients, et c'est là la limite de ce niveau d'analyse. Par exemple, certains professionnels peuvent accomplir un travail de la même manière depuis plusieurs années. Alors qu'auparavant cet ensemble de façons de faire pouvait être adéquat, il est possible que ce ne soit plus le cas plusieurs années plus tard. La pratique des professionnels doit évoluer au même rythme que le contexte dans lequel elle prend place. Or, les professionnels n'ont pas forcément une vue d'ensemble du milieu dans lequel ils travaillent et des transformations qui s'opèrent en son sein et autour de celui-ci, de sorte qu'ils ne ressentent pas forcément le besoin de se former davantage et de se mettre à jour.

ANALYSE DES APPRENANTS

L'analyse des apprenants est le processus par lequel on distingue les caractéristiques des professionnels dont les besoins de formation sont scrutés. Plusieurs aspects du profil des futurs apprenants sont à cerner. Tout d'abord, des prémisses doivent être établies préalablement à la formation quant aux compétences maîtrisées par la population ciblée. On doit fixer le niveau des connaissances, des attitudes et des habiletés que les apprenants typiques ont acquis afin de pouvoir s'adresser à eux avec plus de pertinence.

De fait, si l'on interroge la population ciblée sur ses besoins de formation à partir de questions portant sur des connaissances trop primaires ou trop poussées, celle-ci risque de ne pas se sentir concernée par l'enquête de besoins de formation. Subséquemment, le taux de réponse à l'enquête sera faible. La population ciblée peut être interrogée sur sa formation initiale et ses expériences de formation. Du reste, quand il existe des différences majeures entre la population visée et les apprenants typiques du domaine, on doit absolument en tenir compte si l'on désire que l'enquête de besoins et la formation qui en émanera soient effectives (Rothwell et Kazanas, 1998).

Les autres aspects importants du profil des futurs apprenants sont de nature sociodémographique et personnelle. En effet, pour approcher un public adéquatement et, encore plus, pour lui destiner des activités de formation, il est primordial de connaître son profil démographique, ses habitudes de travail, son horaire et son type de disponibilité, son style d'apprentissage, sa culture professionnelle et le système de valeurs qui la fonde, les cycles de carrière qu'il traverse, etc.

Dans la plupart des cas, il n'est pas nécessaire d'asseoir l'analyse des apprenants sur des méthodes et des outils très complexes. Pour cerner les caractéristiques sociodémographiques ou encore les préférences pédagogiques de la population ciblée, l'observation et la description d'un groupe de futurs apprenants sont satisfaisantes. Un professionnel ou un superviseur peuvent également être consultés. Si un niveau de précision élevé est recherché, il suffit d'ajouter quelques questions à la suite de celles qui portent sur la nature des besoins de formation.

Pour découvrir des traits distinctifs en lien avec la zone où l'on cherche à accroître la qualité du travail, on peut procéder de façon déductive ou inductive. La méthode déductive consiste à considérer d'entrée de jeu l'obstacle à la qualité et à dresser ensuite une liste de caractéristiques des futurs apprenants qui pourraient en découler. La méthode inductive demande un peu plus d'efforts, puisqu'il s'agit d'abord de lister des caractéristiques. Ensuite, il faut regarder ces dernières une à une et se demander dans quelle mesure elles contribuent à la baisse de qualité (Rothwell et Kazanas, 1998).

L'examen des apprenants est, pour plusieurs raisons, essentiel à la réussite d'une analyse de besoins de formation. La connaissance de la population ciblée facilite le choix de bonnes méthodes pour la joindre et susciter une réponse chez elle. Elle sert également à l'interprétation de cette réponse qu'en font les professionnels sondés à la lumière de leur culture.

À long terme, l'analyse des apprenants permet de préparer des activités de formation adaptées au type de public qu'elles visent. En conséquence, ces dernières ont beaucoup plus de chances d'atteindre leur cible si elles s'édifient en partie sur une analyse des apprenants. En effet, les professionnels ciblés interprètent l'information, les questions et l'instruction qui s'adressent à eux selon leurs croyances, leurs valeurs, leurs attentes et leurs expériences. La nature de ces dernières est capitale dans un contexte de formation parce qu'elle peut soutenir le transfert de connaissances ou lui nuire.

Ainsi, pour chaque type de besoins de formation, il existe un niveau d'analyse qui y correspond. Il est à noter que les différents types de besoins de formation ainsi que leur équivalence avec un niveau d'analyse ne sont pas toujours mutuellement exclusifs.

ÉTAPES DE LA REALISATION DE L'ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION

La conception du plan de l'analyse des besoins de formation. Établir un plan pour procéder à l'analyse des besoins de formation est une étape charnière qui ne doit pas être sous-estimée. Le plan permet non seulement d'établir les paramètres de chacune des opérations requises, mais aussi l'ordre de leur réalisation. De plus, le plan offre une vue d'ensemble sur les méthodes et les outils utilisés. Du coup, les lacunes et les incohérences sont plus facilement décelées.

La conception du plan de l'analyse des besoins de formation comporte la description des objectifs visés et de l'ordonnement des démarches à accomplir pour les atteindre. Le modèle du plan de l'analyse des besoins de formation s'apparente à un devis de recherche (Rothwell et Kazanas, 1998). Voici les étapes qui doivent être franchies sur le terrain et évoquées dans le plan d'analyse :

- la définition des objectifs visés ;
- la définition de la population ciblée par l'étude ;
- la définition de la méthode d'échantillonnage de la population ciblée ;
- la définition des méthodes de récolte des données ;
- la description des outils et des protocoles utilisés ;
- la définition des méthodes d'analyse des données ;
- la définition de la procédure utilisée pour dégager de l'analyse les recommandations proposées ;
- l'échéancier retenu.

Une fois que toutes ces étapes ont été franchies, le rapport doit être rédigé et présenté à son requérant. Démarche préalable à la réalisation du plan de formation, le degré d'exhaustivité doit être déterminé. En outre, l'objectif de l'analyse doit être précisé avec soin, ainsi que les populations qui feront l'objet de cette analyse. Ces trois éléments sont abordés dans la section qui suit.

DEGRES D'EXHAUSTIVITE DE REALISATION DE L'ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION

Le type de besoins de formation que l'on désire récolter, la taille et les caractéristiques de la population sur laquelle on s'interroge, ainsi que les moyens et les méthodes dont on dispose pour faire une analyse des besoins déterminent son degré d'exhaustivité.

Le degré d'exhaustivité des analyses de besoins de formation varie entre un niveau élevé et un niveau beaucoup plus fragmentaire (Peterson, 1992). L'analyse complète des besoins de formation est associée à un haut niveau d'exhaustivité. Elle implique un examen approfondi des tâches, voire même des compétences nécessaires à la réalisation du travail, la conduite d'entrevues auprès d'experts et du personnel clé, la distribution de questionnaires à remplir auprès de tous les échelons de la population étudiée, l'observation participante en milieu de travail, la comparaison avec d'autres organisations du même genre, etc.

L'analyse partielle des besoins de formation correspond à un degré d'exhaustivité plus modéré. Ce type d'analyse comprend généralement des entrevues avec des gestionnaires clés et une revue de la description des tâches des personnes dont les besoins de formation soulèvent l'intérêt.

L'analyse préliminaire des besoins de formation est plus superficielle. Elle rend possible un survol de la nature et du degré des besoins de formation en vue de faire une analyse complète. Même si l'on opte pour une analyse très exhaustive, une analyse préliminaire est souvent faite préalablement. Une première collecte de données sommaire donne de l'information permettant de faire de meilleurs choix quant à la méthodologie utilisée.

DEFINITION D'UN OBJECTIF D'ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION

L'objectif de l'analyse des besoins de formation énonce les résultats que l'on souhaite obtenir à la suite de cette démarche d'évaluation. Il indique ce qui doit avoir été réalisé au terme de l'analyse des besoins de formation.

L'objectif doit être exprimé dans un langage clair et direct. On conseille d'inclure la date d'échéance de l'analyse dans le postulat (Peterson, 1992). Puisque le fait de mener une analyse des besoins de formation tend à créer des attentes de formation et d'amélioration de l'efficacité dans le milieu de travail, il est préférable d'être le plus transparent possible quant aux fins poursuivies par l'étude, quitte à modifier l'objectif par la suite (Pineault, 1986).

Dans les lignes qui suivent, nous allons présenter les résultats de la recherche.

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

La force de cette étude réside dans le fait de construire un instrument d'évaluation des besoins en formation des enseignants. Elle devrait rechercher des éléments pour contribuer à la précision des besoins exprimés par les enseignants du primaire. Grâce à cette notion d'écart entre la situation idéale ou le niveau de maîtrise souhaité et la situation désirée ou le niveau de maîtrise actuel, des besoins réels pourront être décelés chez les enseignants du primaire. Cette situation pratique traduit effectivement ce qui fera l'objet de formation pédagogique quand viendra le moment de sa planification et de sa mise en exécution.

Profil et qualités d'un enseignant à former selon les résultats de l'enquête :

Un enseignant doit avoir	Un enseignant doit être	Qualités requises
- L'expérience du métier (savoir) - Le désir de partager (savoir être) - De l'énergie (savoir être) - La connaissance du métier (savoir) - De l'hygiène personnel - Le sens d'organisation (savoir) - L'habileté à capter l'attention (savoir-faire) - La facilité de communiquer (savoir) - L'habileté à concevoir (savoir-faire) - La facilité à intégrer (savoir-faire) - La disposition à questionner (savoir) - L'habileté de stratège (savoir-être) - La facilité à écouter (savoir être) - La capacité à observer (savoir être) - La disposition à s'adapter (savoir) - Avoir la maîtrise de ses matières ; - La capacité à évoluer (savoir-faire) - La facilité à utiliser le langage (savoir-faire) - La facilité à vulgariser l'information - Le sens de l'humour - L'habileté de faire des liens (savoir-faire) - Innovation pédagogique et scientifique - Evolution personnelle - Le plaisir d'enseigner	- Motivant - Humble - Imaginatif - Disponible - Compétent - Modèle - Pédagogue - Communicateur (savoir) - Passionné - Dynamique - Ponctuel - Patient (savoir) - Réceptif - Respectueux - Equitable - Ouvert d'Esprit - Attentionné humain et non un héros - Techniquement compétent - Etre dynamique (savoir être);	Pour un bon enseignant, il faut parvenir constamment à créer un équilibre Entre quatre qualités essentielles : - Des compétences didactiques et pédagogiques (savoir); - La capacité de construire une relation avec les élèves et leurs familles (savoir être); - Avoir confiance dans le potentiel (savoir). - Un bon enseignant doit en outre : - Réussir à ses objectifs (savoir-faire); - Une bonne gestion de la classe (savoir); - Avoir des formations continues (savoir); - Valoriser son métier: - Etre un conseiller et un modèle pour ses élèves; - Etre patient; - Etre à l'écoute de ses élèves (savoir être); - Etre respectueux (éthique); - L'ordre - Consacrer du temps à son métier ; - Avoir confiance en soi; - Avoir une expérience de vie (savoir); - La compassion - L'imagination - L'éthique et déontologie (savoir être) - Etre conscients de la motivation des élèves ; - La patience - L'autorité - Etre autorité - Etre autodidactes - Prendre des risques - Se concentrer sur l'essentiel ; - S'adapter et avoir une grande flexibilité.

DISCUSSION DES RÉSULTATS

LES BESOINS DE FORMATION PEDAGOGIQUE DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE

Selon la loi-cadre de 2014, l'école primaire a essentiellement pour deux missions fondamentales : l'éducation et la formation par l'activité de l'enseignement.

De plus, il y a schématiquement un grand type de formation à l'école primaire : la formation générale qui se fait dans les établissements d'enseignement primaire. De ce point de vue, les compétences pédagogiques sont toutefois les mêmes pour les enseignants des catégories d'apprenants selon le cycle et le niveau de formation au primaire.

À la question : les enseignants du primaire ont-ils besoin d'être formés sur le plan pédagogique ?

Premièrement : Il faut prendre en compte les échecs fréquents et massifs des élèves dans les écoles primaires. La présente étude, en se penchant sur les besoins de formation continue des enseignants des écoles primaires, a évoqué la part des incompétences pédagogiques des enseignants.

Deuxièmement : on ne peut plus ignorer ni la contribution progressive des sciences de l'éducation, ni celle de la communication pédagogique dans l'amélioration de la formation des élèves au primaire. Grâce aux progrès scientifiques dans ces différents domaines, les différentes approches à utiliser en éducation doivent être de plus en plus maîtrisées par les enseignants.

Pour approfondir ultérieurement, l'hypothèse générale est que les enseignants du primaire en République démocratique du Congo ont des besoins de formation pédagogique qui diffèrent selon qu'ils sont dans un établissement privé ou public et selon qu'ils ont déjà reçu ou non une formation pédagogique.

Avant d'identifier et d'aborder l'analyse des besoins de formation pédagogique, avec l'instrument d'évaluation, il est utile de préciser la compréhension que nous avons de certains termes clés.

QUELQUES DEFINITIONS A EXPLICITER A LA LUMIERE DES RESULTATS OBTENUS

LA FORMATION PEDAGOGIQUE

C'est le processus d'acquisition ou d'amélioration des compétences pédagogiques des enseignants.

On distingue la formation pédagogique de base et le perfectionnement pédagogique (Ferland, 1987 ; Sritter et Coll., 1991).

- La formation pédagogique de base ou initiation à l'enseignement s'adresse aux enseignants en début de carrière ; elle porte en général sur : la préparation des objectifs pédagogiques, l'évaluation des apprentissages et de l'enseignement, l'utilisation des techniques d'enseignement, les principes de l'éducation.
- Le perfectionnement pédagogique s'adresse aux enseignants ayant déjà une expérience dans l'enseignement. Il porte sur des thèmes spécialisés comme l'apprentissage facilité par ordinateur, la télévision ou la vidéo, la conception d'un module d'auto-apprentissage, la préparation et l'utilisation de la simulation, des séminaires de formation tels que la formation en didactique du français ou des mathématiques, l'initiation à l'utilisation de l'outil informatique, etc.

LES BESOINS DE FORMATION PEDAGOGIQUE DES ENSEIGNANTS

La définition la plus utilisée dans la littérature pour désigner le concept de besoin est celle de l'« écart » entre une « situation actuelle » jugée non satisfaisante ou imparfaite et une « situation désirée » jugée idéale, satisfaisante ou parfaite (Brien, 1991 ; Lapointe, 1992). Il y a plusieurs types de classifications des besoins. Celle que nous jugeons utile et retenons pour notre propos comporte trois catégories de besoins :

- Les besoins exprimés par les enseignants pris individuellement ou en groupe.
- Les besoins révélés par l'analyse des pratiques pédagogiques des enseignants, en observant directement l'enseignant (ou en interrogeant l'enseignant) ou d'autres utilisateurs du système d'éducation (ici, les élèves, par exemple).
- Les besoins liés aux exigences du système de formation et aux résultats des travaux de recherche. Par exemple, à la Faculté de Pédagogie et Didactique des Disciplines, le projet de réforme des études primaires vise à :
 - axer la formation primaire sur les problèmes prévalant dans l'enseignement et l'éducation des enfants ;
 - intégrer, chaque fois que cela est pertinent et possible, les sciences de base aux sciences de l'éducation, appuyées par la pédagogie et la didactique des disciplines, afin de favoriser l'autonomie des apprentissages chez les élèves.

Le nouveau curriculum à envisager par la réforme exigerait de la part des enseignants des compétences pédagogiques et techniques qu'il leur faut posséder pour mener à bien leurs nouvelles tâches d'enseignant.

CONCLUSION

La nécessité de procéder à la formation des enseignants, à tous les niveaux de scolarité, n'est plus à démontrer actuellement. La révolution industrielle, l'expansion du numérique à travers les technologies de l'information et de la communication bouleversent les conceptions et les pratiques pédagogiques. D'où l'importance d'un renouvellement régulier des savoirs, savoir-faire et savoir-être des enseignants en vue d'un renforcement efficace de leurs capacités professionnelles.

Bien que les enseignants soient supposés bénéficiaires d'une formation pédagogique de base, les réalités contemporaines sont de nature à les plonger dans la routine et l'usure si les opportunités de formation continue ne s'offrent pas dans leur cursus professionnel. Mais, avant de concevoir toute activité de formation continue des enseignants en vue de renforcer leurs capacités pédagogiques, convient-il d'abord d'identifier leurs besoins en la matière. C'est ce qui a pertinemment fait l'objet de la présente étude.

Pour y parvenir, nous avons orienté nos réflexions vers les enseignants du primaire des écoles de Ngaliema, à Kinshasa.

Comme on peut bien le constater, cette étude n'est qu'une étape vers une autre d'envergure pour évaluer les besoins en formation continue des enseignants du primaire. L'instrument ainsi construit mérite d'être administré à un échantillon représentatif en vue d'identifier réellement les aspects qui posent problème dans la pratique pédagogique des enseignants et de prévoir des remédiations conséquentes.

L'hypothèse générale de départ indiquant que les enseignants de l'enseignement primaire dans la sous-province éducationnelle de Mont-Ngafula ont des besoins de formation pédagogique est vérifiée par cette enquête.

Préalablement, il y a deux catégories de besoins :

- des besoins de formation communs à tous les enseignants ;
- des besoins spécifiques selon qu'il s'agit d'un établissement d'enseignement privé ou public, ou que l'enseignant a déjà ou non une expérience de formation pédagogique.

À l'issue de notre étude, pour mieux faire, nous formulons les perspectives suivantes :

i) Identifier les besoins exprimés en rapport avec le métier d'enseignement, en vue de capitaliser les acquis de la formation continue des enseignants.

Tous les utilisateurs du système d'enseignement primaire doivent être mobilisés.

Il s'agirait de :

- toutes les écoles ayant participé à l'enquête et, si possible, toutes celles qui n'ont pu participer à l'enquête ;
- les décideurs politiques (Ministère et autres...) ;
- les bailleurs de fonds (UNESCO, UNICEF, etc.) ;
- les experts en pédagogie scolaire (institutions supérieures et universitaires).

ii) Organiser un atelier de formation en faveur des enseignants du primaire à l'identification des besoins individuels ou collectifs. Il s'agit ici d'élaborer le profil des enseignants :

- dresser la liste des compétences que l'enseignant du primaire devrait maîtriser ;
- élaborer un plan d'action visant à combler, chez les enseignants du primaire, les besoins de formation qu'ils ont exprimés ;
- décider des modalités pratiques pour :
 - planifier les formations pour les enseignants du primaire de la sous-province éducationnelle de Mont-Ngafula, dans le district de la Lukunga à Kinshasa ;
 - mettre en œuvre les formations pédagogiques des enseignants du primaire en tenant compte de leurs besoins réels tels que décrits dans cette étude.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Denis, D. K. & McConnell, J. J. (2003), *International Corporate Governance*, ECGI Working.
2. Ferland, Claude (1987), *Les bases méthodologiques de l'opération de normalisation*, L'Actualité terminologique, vol. 20, n° 6.
3. Fernandez, J. (1988), *Historia de la bibliografía en España*, *Bulletin hispanique*.
4. Gent, M. J. & Dell'Omo, G. (1989), « The Needs Assessment Solution » – article / note pratique sur l'évaluation des besoins en formation (*Personnel Administrator*).
5. Grant, R. *The knowledge-based view of the firm*. In *The Strategic Management of Intellectual Capital and*.
6. Jean, M. (2001), *Les représentations sociales*, coll. « Cursus », *Raison présente*, n° 140, 4e trimestre.
7. Lawrence, Robert Z. (1991), *Emerging Regional Arrangements: Building Blocks or Stumbling Blocks*, dans O'Brien.
8. Lawton, D. (1998), *Family Experiences and the Erosion of Support for Intergenerational Coresidence*. *Journal of Marriage and the Family*.

9. McConnell, J. J. (2003), *International Corporate Governance*, ECGI Working Paper n°.
10. Consuler : Dey, A. (2008), *Corporate Governance and Agency Conflict*.
11. Peterson, C. & Stunkard, A. J. (1992), *Cognates of Personal Control: Locus of Control, Self-efficacy, and Explanatory Style. Applied and Preventive*.
12. Rothwell, W. J. & Kazanas, H. C. (1998), *Mastering the Instruction Design Process: A Systematic Approach*, 2e éd., San Francisco.
13. Tracey, W. R. (1974), *Managing Training and Development Systems*. New York : Amacon.