

## ANALYSE DU PROFIL DE RECRUTEMENT DES EDUCATEURS DE L'ENSEIGNEMENT SPECIALISE DE LA VILLE DE GOMA

*KAMONYO BOTANYI JOIE PASCAL*

Institut Supérieur Pédagogique de Goma, Nord Kivu, RD Congo

Copyright © 2018 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** This study has for objective the analysis of the recruiting profile of the teachers in the schools of Special teaching of Goma /Nord Kivu in Democratic Republic of Congo and their appreciation for their advancement of rank. The basic hypothesis is that considering the complexity of the mission of the specialized teacher, the teachers would be recruited according to some criteria's and that they would be valued at the end of every year.

For this study, the analytic, descriptive statistical and the documentary method, and the technique, the interview and questionnaires addressed 23 to teachers descended of 5 special schools. The researcher has arrived to the following results; The qualification in education is the requirement the more considered at the time of recruitment according to 43%. of our investigated. Being about the advancement of the ranks in these schools, 56.52% affirm that the quotation takes into account the professional value, 30% affirm to have never been evaluated for the advancement of rank. 9% declare that the quotation and the advancement of rank take into account of the creativity and initiative and the sense of responsibility, 4% affirm that it takes into accounts the school output. This study considers the popularization of the criteria's recruitment, but also a regular appreciation of the teachers specialized in order to conform to the legal texts on the recruitment.

This study recommends the building capacities of the future teachers in a specialized training center, and the popularization of legal texts on the recruitment and the appreciation, this in the perspective of the school success and the social integration for all pupils.

**KEYWORDS:** profile, recruitment, teaching, specialized.

**RÉSUMÉ:** Cette étude a pour objectif l'analyse du profil de recrutement des enseignants dans les écoles d'Enseignement Spécial de Goma/Nord Kivu en République Démocratique. L'hypothèse basique est que vue l'importance de cet enseignement, les enseignants seraient recrutés selon certains critères et qu'ils seraient évalués à la fin de chaque année pour leur avancement de grade.

Pour cette étude, les méthodes analytique, descriptive, statistique et la technique documentaire, le sondage, l'interview et du questionnaire adressée 23 à enseignants issus de 5 écoles spéciales. Le chercheur est arrivé aux résultats suivants ; La qualification en pédagogie générale est l'exigence la plus considérée lors de recrutement selon 43 % de nos enquêtés. S'agissant de l'avancement des grades dans ces écoles, 56.52% affirment que la cotation tient compte de la valeur professionnelle, 30% affirment n'avoir jamais vu leur bulletin de signalement pour l'avancement de grade. 9 % déclarent que la cotation et l'avancement de grade tient compte de l'esprit d'initiative et le sens de responsabilité, 4% affirment que cela tient compte du rendement scolaire Cette étude envisage la vulgarisation des critères recrutement, mais aussi une appréciation régulière des enseignants spécialisés afin de se conformer aux textes légaux sur le recrutement.

Cette étude recommande le renforcement des capacités des futurs enseignants dans un centre de formation spécialisé, et la vulgarisation de textes légaux sur le recrutement et l'appréciation.

Ceci dans la perspective de la réussite scolaire et de l'intégration sociale pour tous les élèves.

**MOTS-CLEFS:** profil, recrutement, enseignant, spécialisé.

## 1 INTRODUCTION

Selon L'article 33-34 de La loi cadre 0014/4/ du 14 Février de l'Enseignement National en République Démocratique du Congo, Certains enfants sont reconnus comme ayant des besoins éducatifs spécifiques. Il peut s'agir des handicapés physiques, sensoriels, mentaux, et des surdoués... Ces derniers éprouvent également de grandes difficultés d'apprentissage et d'adaptation. Or ces difficultés génèrent des problèmes divers et souvent évolutifs. Aussi, Les participants de 92 Etats et 25 organisations internationales à la conférence de Salamanque sur le cadre et besoins spéciaux ont proclamé que chaque enfant a des caractéristiques, des intérêts, des aptitudes et des besoins d'apprentissage qui lui sont propres. Ils ont recommandé que les systèmes éducatifs doivent être conçus et les programmes appliqués de manière à tenir compte de cette grande diversité de caractéristiques et de besoins, L'encadrement des enfants ayant de besoins spéciaux nécessite dès lors des personnels éducatifs. Ainsi donc, le recrutement de ces encadreurs doit répondre à certains critères tels que la formation pédagogique, psychologique et morale.

Soulever le problème de recrutement des éducateurs spécialisés évoque à la fois une question relative à leur formation et à leur qualification. Quel est le profil de recrutement de ceux qui sont appelés à assurer l'éducation d'enfants inadaptés ?, Telle est la question qui sous-entend notre réflexion dans cette étude. Il est bien connu que l'éducation dans son essence, vise l'épanouissement des individus et leur intégration dans la société (collectivité). Dans ce contexte, l'action éducative ne se réalise pleinement que dans les limites des principes et objectifs définis par les dirigeants dans le cadre de la Politique de Développement National en général et scolaire en particulier. Cependant, ces principes et objectifs valent moins par leur vertu propre que par la valeur de celui qui les exploite. L'évidence d'une telle affirmation se mesure aisément à la fréquence des reproches que le maître encourt lorsque de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles méthodes d'enseignement pour les enfants vivant avec handicap ne réussissent pas à améliorer la qualité de l'éducation.

selon Coombs, (Coombs 1968 p.56) « les enseignants constituent l'élément d'entrée le plus important après les élèves d'un système scolaire » En fait c'est l'enseignant qui est en contact direct avec les élèves. D'après Skinner (Skinner, 1968, p 294) C'est lui qui, peut « Agencer les contingences de renforcement à la faveur desquelles les enfants apprennent, s'il échouait, tout le système échouerait avec lui.»

Dès lors, le devoir initial de ceux qui recrutent les éducateurs est de rechercher les candidats aptes à remplir la fonction éducative dans sa diversité et d'éloigner ceux qui n'y réussiraient pas. La question qui se pose alors est de savoir sur la base de quels critères il convient de recruter. A nos questions Quel est le profil de recrutement de ceux qui sont appelés à assurer l'éducation d'enfants inadaptés nous avons formulé nos hypothèses suivantes :

1. vu l'absence d'un centre de formation spécialisé à l'est de la RDC et considérant l'importance et la complicité de l'éducation des enfants ayant des besoins spécifiques, la qualification en pédagogie générale serait le critère principal qui guiderait les responsables lors de recrutement de leurs éducateurs suivi d'autres qualités.
2. Ensuite pour se conformer aux textes légaux et les directives réglementant l'Enseignement en général, les enseignants spécialisés seraient évalués régulièrement afin d'apprécier leur rendement pour bénéficier d'un avancement de grade.

La présente étude poursuit deux objectifs : il s'agira de dégager les principales qualités requises au recrutement des maîtres d'enseignement spécial et en établir ensuite une hiérarchie dans la pratique courante.

## 2 DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Pour mener notre étude, nous avons utilisé les méthodes et techniques suivantes :

### 2.1 LES MÉTHODES

- La méthode descriptive ; nous a permis de décrire brièvement les qualités requises lors du recrutement des enseignants spécialisés à Goma.
- La méthode analytique : elle nous a aidés à analyser les documents écrits à savoir, la littérature pédagogique des textes légaux les circulaires et les directives officielles en matière de recrutement.
- La méthode statistique ; elle nous a permis de présenter les données, sous forme de tableaux représenté en chiffres bruts et en pourcentage.

## **2.2 LES TECHNIQUES**

Les Techniques ci-dessous nous ont aidés entre autres :

- a technique documentaire qui nous a permis de consulter des livres dans les bibliothèques, des documents et archives des institutions ciblées des publications , directives et les lois officielles en matière de recrutement.
- La technique de sondage : qui nous a permis de faire le choix d'échantillon pour l'élaboration du milieu d'étude.
- La technique par questionnaire : un questionnaire a été préétabli afin de récolter les données auprès de nos enquêtés. Des questions ouvertes et fermées ont constitué notre questionnaire.
- La technique d'interview nous a servi de récolter un supplément d'information auprès des enseignants, et leurs responsables avant la collecte des données sur le questionnaire.
- La technique de navigation sur l'internet nous a été pour beaucoup un complément d'informations.

## **2.3 PRÉSENTATION DU MILIEU D'ÉTUDE**

### **2.3.1 PRÉSENTATION DE LA VILLE DE GOMA**

Capitale administrative de la province du Nord-Kivu, Goma est bâtie sur la rive Nord du Lac Kivu, autour du Mont Goma. Elle est située entre 141° latitude Sud et 29° 14 longitude Est. Elle est limitée au Nord par le territoire de Nyiragongo, au Sud par la province du Sud-Kivu à l'Est par la République Rwandaise et à l'Ouest par le territoire de MASISI.

Sa superficie est de 66.824km<sup>2</sup>.le terme Goma est la déformation du mot "NGOMA" qui signifie en swahili tambour.

Elle est bâtie sur un Sol volcanique très fertile avec un relief accidenté et sur une surface plane. Son climat est adouci par les vents qui soufflent du Lac Kivu, avec le climat vieux (fin Aout-mi mai) et une saison pluvieuse (fin Mai-mi Aout).Concernant l'hydrographie, la ville de Goma n'a que le Lac Kivu ; le Lac Vert et le Lac Noir.

### **2.3.2 ADMINISTRATION**

La ville de Goma a été créée par Ord. N°88-170 du 15 Novembre 1988. Elle est subdivisée en communes, celles-ci en quartiers, ces derniers en avenues et cellules. Elle est dirigée par un maire secondé par un maire adjoint. Les communes sont administrées par des bourgmestres et les quartiers par les chefs des quartiers. La ville de Goma et les communes sont des entités administratives décentralisées et sont dotées d'une personnalité juridique (art. II Ord-loi n°82-006) a les quartiers et avenues sont des entités administratives sans personnalité juridique. La Commune de Goma (33.372km<sup>2</sup>) avec sept quartiers et la Commune de KARISIMBI (334km<sup>2</sup>)

## **2.4 TYPE D'ÉTUDE**

L'analyse de profil de recrutement est une étude descriptive car elle décrit les étapes méthodologiques et processus de recrutement ; elle est aussi transversale car cette étude été menée pendant l'année scolaire, allant de septembre 2013- au mai 2014.

## **2.5 POPULATION D'ÉTUDE**

Notre population est constituée par des administratifs et des enseignants qui encadrent les enfants ayant des besoins spéciaux du niveau primaire, et secondaire de 5 écoles spéciales situées dans la ville de Goma . Au total 23 personnes issus d'une école primaire et une école secondaire pour les sourds situées dans la commune de Goma, 1 école pour enfants handicapés mentaux, un centre de formation des enseignants et un centre de formation professionnelle ont été enquêtées. Ces centres et écoles encadrent plus de 639 enfants ayant des besoins spéciaux.

Dans cette première partie, nous présentons chacune d'elle dans le contexte, non seulement philosophique, mais aussi et surtout de politique scolaire.

## **2.6 CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE**

Dans le cadre de cette étude deux concepts seront d'usage tout au long de notre réflexion il s'agit du concept **ANALYSE DU PROFIL DE RECRUTEMENT et Enseignant spécialisé.**

Définir le profil du candidat selon MAZAMESSO WELLA Université de Lomé Togo conduit à décrire le candidat idéal pour le poste défini préalablement. Il se limite principalement aux tâches, compétences et responsabilités, et fait référence parfois à la personnalité et à la moralité du candidat.

L'Enseignement spécial *selon, la Loi cadre de l'Enseignement en République Démocratique du Congo*, est celui organisé en faveur des groupes vulnérables et des catégories socioprofessionnelles spécifiques, en fonction de leurs besoins particuliers.

## 2.7 PHILOSOPHIE ET POLITIQUE SCOLAIRE DE RECRUTEMENT.

Selon Le DÉCRET-LOI 017-2002 du 3 octobre 2002 portant code de conduite de l'agent public de l'État. L'agent public de l'État doit se témoigner notamment par le dévouement, la ponctualité, la rigueur, la responsabilité, l'honnêteté, l'intégrité, l'équité, la dignité, l'impartialité, la loyauté, le civisme, la courtoisie et le devoir de réserve dans ses relations aussi bien avec ses supérieurs, ses collègues et ses collaborateurs qu'avec le public.

L'agent public de l'État ayant des responsabilités en matière de recrutement, de nomination ou de promotion doit veiller à ce que les vérifications appropriées de l'intégrité morale du candidat soient effectuées conformément à la loi

En effet, l'ordonnance-loi ORDONNANCE LOI 017-2002 du 3 octobre 2002 portant code de conduite de l'agent public de l'État. Relative au recrutement, à la promotion du personnel de carrière de service de l'Etat et de l'enseignement national fixe le contenu du bulletin de signalement ou d'appréciation en 5 rubriques parmi lesquelles 3 portent essentiellement sur l'évaluation de compétence professionnelle, de l'esprit d'initiative et le dévouement. « Si l'artisan qui travaille une matière inerte a besoin de connaître les règles de son métier. » (Macaire et Raymond, 1964, p.66.) à combien plus forte raison pour celui dont le travail consiste à conduire les enfants handicapés, à bien remplir la destinée de leur vie, les intégrer dans la société, qui par ailleurs les exclut et les exploite ? La mission éducative est de cultiver leur intelligence et de diriger leur volonté et leur sens de responsabilité et afin leur rendement meilleur.

## 2.8 LES QUALITÉS INTELLECTUELLES ET PSYCHOPÉDAGOGIQUES

Dans l'esprit de la littérature, toute personne qui se consacre à l'éducation doit jouir d'une formation intellectuelle solide et d'une préparation professionnelle sérieuse.

Considérant ainsi la complexité de métier et les exigences de l'enseignement spécial, ces auteurs recommandent aux futurs enseignants une formation polyvalente.

Elle implique aussi un complément de formation et d'information nécessaire visant à imprégner le futur maître d'une expérience pédagogique indispensable. Autrement dit, les contacts entre futurs maîtres, élèves et instituteurs en activité sont forts insuffisants.

Le programme des humanités pédagogique en République Démocratique du Congo prévoit outre les cours généraux et spéciaux la formation pédagogique dont la grille horaire est la suivante : 1h en 4<sup>e</sup>, 8h en 5<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> en 6h par semaine. En outre, le même programme précise qu'un stage d'une durée de 6 – 12 jours sera organisée chaque trimestre.

Cependant, quoi que la Constitution de la République article 49 stipule que les Personnes Handicapées ont droit à des mesures spécifiques de protection rien n'est prévu pour les futurs éducateurs des enfants handicapés. De même, la convention des droits de l'enfant à son article 21 qui précise que chaque enfant a droit à une éducation, en République Démocratique du Congo. Rien n'est prévu pour mettre les futurs enseignants spécialisés en contact avec cette catégorie.

Comme le souligne Claparède, ( Claparède, 1921, p35). Recruter les enseignants sur titre revient à reconnaître que l'habileté professionnelle où l'éducateur n'est pas tributaire du bon sens, du don particulier ou encore d'une longue expérience individuelle. C'est au contraire, confirmer que le métier est l'un de ceux qui s'apprennent.

Les qualités intellectuelles et psychopédagogiques ne sont pas seulement exigées aux maîtres à leur entrée dans la carrière. Ils doivent en faire preuve durant toute la vie tant qu'ils enseignent. D'où les appréciations périodiques dont les maîtres font l'objet de la part de leurs chefs hiérarchiques.

Par valeur professionnelle de l'employé, cette instruction sous-entend non seulement les connaissances mais aussi les aptitudes professionnelles.

Par l'esprit d'initiative et sens de responsabilité, elle suggère d'apprécier dans quelle mesure, l'agent s'acquitte scrupuleusement de toutes ses obligations, inhérentes à l'exercice de ses fonctions et s'il sait prendre les mesures, choisir, appliquer les méthodes qui conviennent pour faciliter cet exercice. Cette appréciation de l'enseignant revient non seulement

à s'interroger sur la valeur de son expérience scolaire antérieure, mais aussi à juger du souci qu'il a à se perfectionner, à s'astreindre à une formation le disposant à faire toujours mieux face aux tâches que lui impose l'exercice de son métier.

Cependant, quelle que soit la prépondérance qu'elles requièrent dans le système de recrutement, les qualités intellectuelles et psychologiques ne suffisent pas. Le maître des enfants handicapés (ayant des besoins spécifiques) doit en outre, s'ouvrir à l'enfant handicapé, le connaître, comme le disait John Dewey : « pour enseigner le latin à John, il faut d'abord connaître John et le latin après (compris). »

La connaissance de l'enfant handicapé, ses besoins, ses difficultés, ses souhaits, ses espoirs est très importante. Le maître spécialisé doit former un couple avec lui. Mais il lui faut aussi des qualités morales.

## **2.9 LES QUALITÉS MORALES**

Posséder les qualités morales pour un maître consiste à faire preuve d'une conduite conforme à la connaissance de règle. Macaire et Raymond (Macaire et Raymond, 1964 p. 68) résumant l'essentiel de ces qualités en caractérisant le maître par une suite d'attributs parmi lesquels on peut noter la piété, le dévouement, la patience, le calme, la bonté, la fermeté, la justice et la ponctualité

L'importance de ces qualités chez l'enseignant s'explique dans le contexte même de ses responsabilités vis-à-vis des enfants handicapés, des parents, de l'Etat. Elles sont la preuve que le métier d'enseignant est l'un des plus délicats et qu'il requiert de celui qui l'exerce un comportement extérieur digne, voir exemplaire.

C'est autant dire que si le savoir professionnel est prépondérant, il reste non-moins vrai que le sens de responsabilité de l'enseignant, son entière disponibilité à aider ses élèves ainsi que sa connaissance professionnelle en sont des facteurs adjuvants de premier ordre.

Reprenant une de recommandations de la conférence Internationale de l'instruction Salanque publique tenue à Genève ; (Dottrens, 1946, p.225). Dottrens stigmatise cette importance en ces termes « Que sélection des candidats maîtres ne porte pas seulement sur les connaissances acquises, mais qu'elle prenne en très sérieuse considérations les aptitudes morales, intellectuelles et physiques que l'admission dans les centres de formations pédagogiques soit fixée de telle façon que les jeunes instituteurs avant d'entrer en fonction, ou pour acquérir une maturité morale et intellectuelle suffisant »

Il ressort de ces déclarations, qu'il existe une étroite complémentarité entre les qualités intellectuelles, professionnelles et les qualités morales. Loin de s'exclure, ces deux catégories se renforcent mutuellement de sorte que si l'une fait défaut l'autre périclité et le rendement en souffre.

Mais pour que l'action éducative du maître puisse réellement atteindre son but, celle-ci est appelé à considérer avec égard ses relations avec tous les autres agents dont l'action influe sur l'efficacité de l'appareil éducatif. Nous songeons ici à la place des qualités socioprofessionnelles dans le processus de recrutement des maîtres.

## **2.10 LES QUALITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES**

L'éducation est une œuvre de collaboration entre maître et élève, parents, collègues de service, responsables scolaires, autorités politico-administratives. Par conséquent, le maître doit savoir entretenir un bon climat d'attente avec tous ces acteurs en vue d'assurer un fonctionnement harmonieux pour un bon rendement à l'école.

A ce propos Macaire et Raymond (Macaire et Raymond, 1964, p.81). Soulignent qu'un maître ne peut considérer qu'il a réussi, que quand, en dépit de ses qualités professionnelles il établit des relations courtoises sinon, amicales, avec les autorités de l'endroit .

Loin d'opérer en vase clos dont l'issue n'est pas certaine, le maître doit réaliser qu'il lui incombe l'impérieux devoir de s'ouvrir aux autres membres de la communauté ambiante en vue de bénéficier de leur contribution à la réussite de l'entreprise si complexe qu'est l'éducation. Cette ouverture lui servira aussi de moyen pour mieux pénétrer dans leurs attentes auxquelles il s'attèlera à répondre dans la mesure du possible.

Après cet aperçu théorique et descriptif de recrutement et d'appréciation des maîtres, deux questions se sont imposées à notre esprit à savoir :

- ✓ Dans quelles mesures les critères de recrutement sont assimilés par nos responsables congolais de l'enseignement spécial de l'EPS-INC. Quelle identité collective pour les éducateurs spécialisés et de quelle manière se construit-elle ?

### 3 RESULTATS DE L'ETUDE

Dans cette partie nous présentons les résultats de cette étude qui a été réalisée en 2014 dans 5 écoles d'éducation spéciale situées à Goma. Elle avait pour but d'apprécier la valeur attachée aux différentes qualités tel que perçu à travers les textes officiels et tel que pratiquées par les responsables scolaires dans le processus de recrutement et d'appréciation des maitres de l'enseignement spécial. Nous nous sommes intéressés d'abord aux enseignants pour apprécier comment ils ont été engagé dans les différents écoles centres et comment ils sont évalués à chaque fin d'année. Ensuite, nous nous sommes tournés vers les responsables des centres pour nous enquérir des critères qu'ils se fixent pour engager les enseignants spécialisés et savoir surtout où ces derniers ont été formés.

**Tableau 1. Quels sont les critères principaux de recrutement dans votre centre/école?**

Réponse	Fréquence	Pourcentage
qualification	10	43%
Qualités morales	9	39%
Relations sociales	2	9%
Appartenance	2	9%
Total	23	100.0%

Source : enquête 2014

Il ressort de ce tableau que la qualification est l'exigence la plus considérée lors de recrutement. Cela est confirmée par 10 sujets sur 23 des enquêtés soit 43 %.

**Tableau 2. Quelle est la personne chargée du recrutement des enseignants dans votre école/centre**

Réponse	Fréquence	Pourcentage
Gestionnaire	9	39%
Directeur du centre	5	22%
Coordinateur du centre	4	17%
autres	5	22%
Total	23	100%

Source : enquête 2014

Il ressort de ce tableau que 39 % des enquêtés affirment que c'est le Gestionnaire qui est le responsable du recrutement dans les centres, 22 % attestent que cette tâche est exécutée par le Directeur ou le Préfet. 17% par le coordinateur, les autres recrutements soit 22% sont faits par les autres autorités.

**Tableau 3. Comment avez-vous été engagé dans votre centre et que faites-vous actuellement?**

Réponse	Fréquence	Pourcentage
Test d'embauche	8	35%
Compétence	4	17%
Recommandation	5	22%
Avoir fait le volontariat	5	22%
Avoir été appelé au téléphone	1	4%
Total	23	100.0%

Source : enquête

ce tableau nous renseigne que le recrutement dans les centres est subordonné par un test d'embauches selon 35 % des sujets enquêtés 22 % par recommandation, des confessions et autres affinités, et autres 22 % après avoir passé un temps de volontariat considéré comme stage.

**Tableau 4. Avez-vous bénéficié d'une formation après votre recrutement?**

Opinion	Fréquence	Pourcentage
Oui	3	13%
Non pourquoi?	20	87%
Total	23	100%

Source : enquête 2014

Dans Ce tableau 87% déclarent n'avoir pas bénéficié d'une formation avant le recrutement, 13% par contre affirment avoir bénéficié d'une formation après leur recrutement.

Selon leurs commentaires, le temps de formation après le recrutement varie de 3 à 6 mois. Les enseignants précisent qu'il n'y a pas un centre de formation à l'Est de la RDC.

**Tableau 5. Dans votre école/centre y-a-t-il des postes occupés par des personnes non du domaine de l'Enseignement.**

Opinion	Fréquence	Pourcentage
Oui	20	87%
non	3	13%
Total	23	100%

Source enquête 2014

Au regard de ce tableau, il ressort que 87% des sujets enquêtés affirment que dans les centres spécialisés, il existe des postes occupés par des responsables qui ne sont pas du domaine de l'éducation y compris ceux qui recrutent. Cela se justifie par le fait que dans les centres toutes les activités ne sont pas du domaine de l'éducation.

**Tableau 6. L'annonce du recrutement a été faite de manière**

Opinion	Fréquence	Pourcentage
clandestine	5	21.73%
rendue public	15	65.2%
TV le media	1	4.34%
Diffuse a la radio	1	4.34%
Autres	1	4.34%
Total	23	100.0%

Source enquête 2014

Le recrutement des enseignants spécialisés est annoncé publiquement. Cela est attesté par, 65,2% et cela est conforme a la législation nationale tandis que 21,73% disent que le recrutement se fait d'une manière clandestine.

**Tableau 7. Critères de recrutement**

Critères fixes lors de l'engagement	Fréquence	Pourcentage
Remplissent les conditions pédagogiques	10	39,13%
Remplissent les conditions morales	2	8,69%
Ayant des relations avec les autorités	3	13.04%
Sont compétents	6	26%
Toutes les réponses sont bonnes	3	13.4%
Total	23	100.0%

Source enquête

Ce tableau renseigne que les faveurs de postes ou les promotions sont accordées aux candidats remplissant les conditions pédagogiques, 39,13%, suivis des enseignants compétents 26% et ceux ayant des relations fraternelles ou amicales avec les autorités ou la hiérarchie selon 13,4%. Il existe d'autres sont critères lies a conditions de bonne moralités selon 8,69%.

**Tableau 8. votre avancement en grade tient compte de :**

Relation	Fréquence	Pourcentage
valeur professionnelle	13	56,52%
initiative et sens de responsabilité	1	4,34%
rendement	2	8,69%
militantisme et intégrité	0	0%
jamais vu le bulletin d'appréciation	7	30,43%
Total	23	100.0%

Source : instructions et directives officielles

Ce tableau nous renseigne que s'agissant de l'avancement en grades dans les écoles et centres, 56.52% affirment que cela tient compte de la valeur professionnelle. 4% de l'esprit d'initiative et sens de responsabilité, 9 % de rendement scolaire, 30% affirment n'avoir jamais vu leur bulletin d'avancement de grade.

**Tableau 9. Sexe des répondants. Quel est votre sex**

Relation	Fréquence	Pourcentage
Masculin	14	60,86%
Féminin	9	39.14%
Total	23	100.0%

Sources notre enquête ;

Dans ce tableau, il apparait que 60,86% des répondants sont de sexe masculin et 39,14 sont de sexe féminin. Cela revient à dire que l'enseignement spécialisé en place utilise plus des hommes que des femmes.

**Tableau 10. Niveau d'étude des répondants**

Niveau d'études	Fréquence	Pourcentage
Diplôme de 4 ans	1	4,34%
Diplôme de 6 ans A2	9	39.13%
Gradue G3 A1	8	34.78%
Licencie I2 A0	1	4.34%
Total	23	100.0%

Source enquête 2014

Commentaires :

34,78% des répondants sont des gradués tandis que 39,13% sont des D6, 17,39% des licenciés 4,34 % des D4 et A0, les D6 sont nombreux d'où une nécessité de recycler les ouvriers qui n'ont pas été interrogé.

#### 4 DISCUSSIONS DES RESULTATS

A la lumière de nos observations et des analyses qui en découlent, il nous revient de retenir les considérations suivantes, le profil qui se dégage fait paraître une certaine priorité attachée aux qualités intellectuelles, et psycho pédagogiques, tout au niveau de la perception qu'à celui de la pratique scolaire en matière de recrutement et d'appréciation des éducateurs spécialisés.

Si donc les qualités intellectuelles et psychologiques sont imposées comme critères paritaires dans le système de recrutement et d'appréciation des maitres, l'ordre d'importance des deux autres qualités qui les composent reste aléatoire.

Cet état de choses paraît accentuer l'existence de certains critères informels auxquels, on a fait allusion dans les commentaires libres qui accompagnent les réponses à notre questionnaire.

D'après certains commentaires certaines affinités parentales, les amitiés, ou certaines influences attachent le demandeur au fournisseur d'emploi ; tous ces facteurs ne tiennent pas compte de l'exigence de cet enseignement.



## 5 CONCLUSION

Nous nous sommes posés la question de savoir le profil de recrutement des enseignants spécialisé dans la ville de Goma. Nous pensons que les enseignants seraient recrutés selon certains critères. L'objectif de Notre investigation était de chercher à dégager les principales qualités requises lors du recrutement des maîtres d'enseignement spécialisé. Ensuite nous avons voulu savoir Si les enseignants sont évalués régulièrement pour l'avancement de grade conformément aux lois qui règlementent l'enseignement en RDC. Pour atteindre notre objectif nous avons utilisé les méthodes, descriptive ; la méthode analytique et la méthode statistique ; et comme techniques nous avons utilisé ;

- La technique documentaire
- La technique de sondage
- La technique par questionnaire
- La technique d'interview et la navigation sur internet

Pour atteindre cet objectif nous avons émis les hypothèses, la qualification en pédagogie générale serait le critère principal qui guiderait les responsables lors de recrutement de leurs éducateurs suivi d'autres qualités. S'agissant de la promotion et de l'avancement de grade .Nos hypothèses sont confirmées car les résultats montrent que la qualification en pédagogie générale est l'exigence la plus considérée lors de recrutement selon 43 % de nos enquêtés. S'agissant de l'avancement des grades dans les centres d'encadrement, 56.52% affirment que la cotation tient compte de la valeur professionnelle. Nous recommandons la Formation en Langues des signes et la braille et l'introduction de cours de psychologie de l'enfant handicapé dans l'humanité pédagogique Pour faciliter la communication et l'intégration scolaire des sourds et de aveugles.

Nos enquêtés souhaitent la vulgarisation des instructions officielles en matière de recrutement et l'avancement des grades des s enseignants spécialisés qui tient compte de leurs évolution selon le bulletin de signalement.

La Prise en charge des enseignants spécialisés par l'Etat avec une prime de motivation encouragerait les enseignants et empêcherait la fuite de meilleurs enseignants qui trouvent mieux ailleurs. Aussi la reconnaissance des diplômés et certificat délivrés par le centre de formation et le conditionner avant l'engagement définitif.

## REFERENCES

- [1] CHARLO.B. « Négociation des besoins, nécessité ou impasse » en Education permanente, mai-juin 1970, n° 31.
- [2] RDC, Constitution de la République Démocratique du Congo du 26 février 2011
- [3] CLERJET, J, Annonce du handicap et accueil de l'enfant handicapé, Lyon, Centre Thomas More, 1990.
- [4] DE LANDSHEERE G, *La formation des Enseignants de demain*, Bruxelles, Casterman, 1970.
- [5] NATASSON, J.J., *L'avenir de l'éducation*, Paris, Episa-Editeur, 1971.
- [6] PIAGET, J., *Psychologie et Pédagogie*, Paris, Denoël, 1969.
- [7] PIAGET, J., *Où va l'Education*, Paris, Denoël, 1970.
- [8] RINLER, M., *Comprendre un enfant handicapé*, Paris, Dunod, 2004.
- [9] « Scolariser les élèves à besoins éducatifs particuliers », in, *Chroniques Sociales*, Lyon, 1969
- [10] ELISABETH ZUCMAN , « Les besoins éducatifs particuliers » : une clef pour la 2011 scolarisation de tous les élèves en difficulté édition Eres 2008
- [11] Hélène Beaucher, « La scolarisation des élèves handicapés et l'éducation inclusive », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 59 | 2012, 10-14.
- [12] LEON PETER, <une approche éducative pour enfant avec handicap mental.>module de formation, Projet RBC CARAES NDERA 2005.
- [13] DAVID WERNER, <L'ENFANT handicapé au village> guide a l'usage des agents de la sante, des agents de réadaptation et des familles,> the hesperian Foundation 1991.
- [14] DECLARATION DE SALAMANQUE et Cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux, Salamanque, Espagne, 7-10 juin 1994
- [15] RDC, *Journal officiel*, col. 22. J.O. RDC n° 8, 15 avril 2008.
- [16] JACKY BASOLWA, *Module de formation sur l'Enseignement spécial*. Kinshasa 2014
- [17] CLERJET.J DIR <annonce du Handicap et accueil de l'enfant handicapés > Lyon centre thomas 1990.
- [18] MORE <Scolariser les Elèves a besoins éducatifs particulier.> Lyon Chroniques sociales.
- [19] RINLER. M DUNOD comprendre un enfant handicapés, Paris 2004.
- [20] BATON P., *Inadaptés scolaires et enseignement spécial*, Editions de l'Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, 1970.

- [21] BEAUVAIS J., PLAISANCE E., VIAL M., Les mauvais élèves, PUF, Paris, 1970.
- [22] BINET A. et SIMON TH. , Les enfants anormaux. Guide pour l'admission des enfants dans les classes de perfectionnement. Privat, Toulouse, 1934 (Ed. originale 1905)
- [23] Centre régional de documentation pédagogique de l'académie de Paris : <http://crdp.acparis.fr/>
- [24] Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations : Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés, Ministère de l'Education nationale : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)
- [25] Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux : [www.anesm.sante.gouv.fr](http://www.anesm.sante.gouv.fr)