

Validité du test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle (TENASOSP) en RD Congo, 2023-2024

ZAWADI MIHIGO Sandrine*

KAYUMBA MUGOYI Osée**

IREMBERE RWARAHODE Weber***

Résumé

Le présent article est parti d'un échantillon exhaustif de 14 écoles non conventionnées et d'un total de 1262 élèves issus de trois sous-divisions éducationnelles organisées. Un questionnaire d'enquête a été administré à 16 enseignants de 8^e année pour collecter les informations relatives à leur situation motivante. L'analyse documentaire nous a permis à son tour de recueillir les résultats des élèves au TENASOSP. Deux objectifs poursuivis étaient d'analyser la validité interne de ce test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle, mais aussi de vérifier si les performances à ce test varient selon la motivation des enseignants, les écoles et les sous-divisions. À l'issu des analyses, la première hypothèse selon laquelle le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle est fiable pour mesurer les performances des élèves entrant en première année secondaire a été infirmée. La seconde selon laquelle les performances des élèves à ce test varient en fonction de la motivation des enseignants, de l'école et des sous-divisions éducationnelles a été confirmée.

Mots clés : *Motivation, Orientation, Sélection, Test, Validité*

Abstract

This article is based on a comprehensive sample of 14 non-convention schools and a total of 1,262 students from three organized educational sub-divisions. A survey questionnaire was administered to 16 eighth-grade teachers to collect information related to their motivational situation. Documentary analysis also enabled us to gather the students' results from the TENASOSP. Two objectives were pursued: to analyze the internal validity of this national test for school and professional selection and orientation and to verify whether performance on this test varies according to teachers' motivation, schools,

* Professeur Associé, Enseignant – Chercheur au Domaine des Sciences Psychologiques et de l'Education de l'Université de Goma, Nord-Kivu en RD Congo.

and sub-divisions. The analyses revealed that the first hypothesis that the national test of school and professional selection and orientation is reliable for measuring the performance of students entering the first year of secondary school was refuted. The second hypothesis that students' performance on this test varies depending on teachers' motivation, the school, and the educational sub-divisions was confirmed

Keywords: Motivation, Orientation, Selection, Test, Validity.

I. Introduction

Depuis les années 1950, plusieurs réunions internationales se sont tenues à travers le monde pour traiter des problèmes posés par l'orientation des enfants pendant la période scolaire de leur développement. Ce fait seul suffit à établir l'importance de ces problèmes, mais il montre du même coup qu'ils ne comportent sans doute pas de solution simple (Reuchlin, 1978). Ce faisant, les premières recherches dans le domaine de l'orientation datent du début du XX^e siècle (Meunier, 2008). Dans la suite, Toulouse (1903) et Binet (1905) ont jeté les bases de l'orientation scolaire et professionnelle (Guichard & Huteau, 2005). Dans le même contexte, l'Américain Parsons donne alors le sens de l'orientation comme étant une procédure d'appariement entre un individu et un emploi (Parsons, 1909). Au cours des années 1920–1930, les progrès de la psychométrie vont donner plus de poids à cette approche scientifique et professionnelle de l'orientation qui met face à face des profils d'individus et des monographies de métiers. Après la seconde Guerre mondiale, le mouvement de démocratisation progressive de l'enseignement sera accompagné par une orientation devenue scolaire et professionnelle (Van Zanten & Rayou, 2008). Celle-ci comporte comme composantes principales la psychométrie, l'information et en fin, les procédures et la gestion des flux d'élèves.

Cette première approche de l'orientation encore très présente dans les représentations des acteurs du système scolaire comme dans celles des familles, va évoluer vers une approche plus globale à partir des années soixante. Cette évolution est perceptible dans la définition de l'orientation professionnelle que propose Reuchlin (1978) : on s'est vite rendu compte que, dès nos jours, l'orientation professionnelle n'était qu'une partie d'un concept plus large qui ,sous le nom l'orientation (un anglais guidance

ou Counseling), comprend l'orientation scolaire ,l'aide personnelle aux élèves pour se guider dans la vie en général, l'information professionnelle et finalement ;les conseils relatifs aux choix d'une profession.

Aussi, au début du XX^e siècle, les pratiques en orientation renvoient-elles à des valeurs qui reposent sur le modèle de la cité juste de Platon (Livres II et VII de La République) : il s'agit de réaliser le bonheur social en construisant une société juste où chaque personne pourrait se faire de la place qu'elle occupe correspondant à ses aptitudes ou à ses talents (Toulouse, 1903 ; Binet, 1908) dans Meunier, 2008). Dans les années 1950, l'idée de permettre à l'élève de répondre de manière plus adaptée aux problèmes que se pose la répartition des apprentis dans un établissement de formation professionnelle (Léon, 1957, dans Meunier, 2008) vise à amener les élèves à choisir des formations pour lesquelles la demande est insuffisante.

Au demeurant, l'histoire du mouvement d'orientation à travers ses grandes périodes (orientation sociale et familiale jusqu'à la fin du XIX^e siècle , orientation professionnelle puis éducative jusqu'à nos jours) qui était décrite par des auteurs comme Dréville (1966), Reuchlin (1978) ; Latreille (1984) ; Caraff (1993) ; Danvers (1982) ; Maniez & Pernin (1988) ; Zolazzi (1993) ; Huteau (1993) ; Wenda (2014), montre comment à partir de pratiques et de conceptions complémentaires, l'orientation est-elle progressivement devenue continue et éducative.

Ainsi, en République Démocratique du Congo, malgré la suppression de cycle d'orientation depuis 1981, est-il encore important d'y revenir. Actuellement, pour lutter contre le décrochage scolaire et favoriser le raccrochage scolaire (Wenda, 2007 ; 2014), l'orientation est d'une nécessité non moins importante. Certes, depuis un certain passé récent, le gouvernement tente de réorganiser une épreuve d'orientation scolaire et professionnelle. En date de jeudi 14 et vendredi 15 juillet 2022, le Test National de Sélection et d'Orientation Scolaire et Professionnelle (TENASOSP) est effectif sur l'ensemble du territoire national. Conformément à l'article 193 de la loi-cadre n° 14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national, cette épreuve concerne les élèves de la huitième année, c'est-à-dire du cycle terminal de l'éducation de base. Ce test qui sanctionne la fin de l'éducation de base, permet de jauger la valeur des enseignements

reçus par les élèves durant leur parcours en vue d'être orienté pour continuer le cycle suivant.

À ce titre, dans cet article, nous voulons savoir si ce test d'orientation scolaire et professionnelle réhabilité, durant ces trois années scolaires passées est fiable pour une véritable orientation scolaire et professionnelle. Étant donné l'étendue du pays, cet article prend en compte, uniquement l'épreuve de français pour l'année scolaire 2023-2024 pour les élèves des écoles non conventionnées de la ville de Goma.

Partant de ces informations ci-haut présentées, cette étude vise répondre aux questions ci-après : Le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle est-il fiable pour mesurer les performances des élèves entrant en première année secondaire ? Les performances des élèves en français varient-elles en fonction de la motivation des enseignants, de l'école et en fonction des sous-divisions au Test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle ?

Les hypothèses à ces deux questions sont les suivantes : Le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle est fiable pour mesurer les performances des élèves entrant en première année secondaire. Les performances des élèves au Test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle en Français varient en fonction de la motivation des enseignants, de l'école et des sous-divisions éducationnelles.

Les objectifs poursuivis dans cet article sont : Analyser la fiabilité du Test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle dans les écoles non conventionnées de Goma. Vérifier si les performances à ce test varient selon la motivation des enseignants, les écoles et les sous-divisions.

II. Concepts clés et revue de la littérature

a. Test

Test est une épreuve définie, impliquant une tâche à remplir, identique pour tous les sujets examinés, avec technique précise pour l'appréciation du succès, de l'échec ou la notation numérique de la réussite (Grawitz, 2004). Il s'agit d'un instrument standardisé de mesure des capacités intellectuelles (items définis, barème de correction, référence à des échantillons des sujets du même âge (Lieury, 2010). En fait, le test est un mot anglais

introduit en 1890 par Cattell. Par la suite, Binet en 1906, invente le premier test standardisé. En psychologie, épreuve standardisée pour évaluer les capacités d'un sujet dans une situation définie précisément (Kipman, Amslem-Kipman, Thurin & Torrente, 2005). Certes, les tests sont nombreux. On différencie les tests normatifs, d'intelligence, de personnalité, d'aptitude. En psychiatrie, on utilise surtout les tests de personnalité Tat, Rorschach, test du bonhomme, test de village, WISC. En pédagogie, le test de performance est conçu pour évaluer les capacités d'apprentissage d'un enfant dans une matière donnée, comme l'orthographe ou le calcul mathématique (Bee & Boyd, 2008).

Pour évaluer la validité d'un test, on considère plusieurs types comme : la validité de contenu, la validité de construit, la validité de critère. La validité d'un test est sa capacité à mesurer ce qu'il est censé mesurer, garantissant que les conclusions tirées de ses résultats sont pertinentes et exactes. C'est une condition nécessaire pour l'utilisation d'un instrument de mesure. Elle doit être évaluée en fonction des objectifs, de la population cible et du contexte spécifique, car un test n'est jamais valide de façon absolue. Quant à la fiabilité d'un test, appelée aussi fidélité, est le degré auquel ce test produit des résultats cohérents et stables dans le temps et suivant les mêmes conditions de passation (Mialaret, 1991).

b. Orientation et de sélection

La notion d'orientation fait aussi penser à un deuxième concept qui lui est voisin, c'est la notion de sélection. L'orientation scolaire et professionnelle est un choix d'études ou d'une carrière pour un individu, effectué par le moyen de tests choisis à cet effet (Lalande, 2016). Quant à la sélection, il s'agit d'un ensemble des techniques visant à opérer un tri entre des candidats lorsque leur nombre est supérieur à celui des places disponibles et/ou lorsqu'il est nécessaire de vérifier par des épreuves discriminatoires que le candidat a bien le niveau adapté et les compétences requises.

Certes, ces deux concepts ne sont pas identiques. Dans l'orientation, le conseiller doit nécessairement trouver une voie pour tout individu vers une forme d'étude ou vers une profession. Tandis que la sélection est un tri, il s'agit de prendre parmi un groupe des sujets ceux qui sont capables d'une catégorie d'études, d'exercer une profession donnée. Ce choix obéit à des critères préalablement établis. Dans l'orientation, on part de l'individu ; de tout ce qu'il est et l'on essaye de trouver la voie la meilleure pour lui.

La sélection en revanche a comme point de départ la forme d'études ou la profession et les aptitudes requises. On vise alors à trouver le sujet remplissant les conditions. Dans la sélection nous ne sommes pas appelés à trouver la solution pour une personne qui est devant nous ; quand le sujet est sélectionné, il est abandonné, rejeté. Mais pour l'orientation nous devons chercher la solution pour lui.

Aussi, pour que le test soit plus objectif, faut-il qu'il remplit les conditions suivantes : la validité (de construction et de prédition ou de pronostic), la fidélité et la sensibilité (Mialaret, 1991). Ce faisant, il sied de noter avec Grawitz (2004) qu'il existe quatre sortes de sélection : sélection naturelle, sélection scolaire, sélection professionnelle et sélection sociale. Dans le contexte de cet article, c'est la sélection scolaire qui est au cœur de nos analyses.

c. Revue de littérature

Il importe de saisir le sens du concept de l'orientation scolaire et professionnelle développé dans cet article. Selon une définition donnée par l'OCDE, l'orientation scolaire et professionnelle correspond aux services et activités qui s'adressent à des individus de tous âges, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle (OCDE, 2004). Dans cette définition, nous retenons essentiellement la notion de choix éducatifs ou professionnels. C'est sur cet élément que nous avons choisi de cibler nos recherches théoriques. Au cours de la recension des écrits, nous avons rapidement réalisé qu'il existait de nombreuses théories qui proposent de décrire le processus par lequel passe un individu pour choisir sa future orientation professionnelle ou scolaire. Pour cet article, nous nous sommes inspirés du modèle qui découle de la théorie sociocognitive d'Albert Bandura. C'est ce modèle théorique d'orientation que nous avons trouvé le plus pertinent pour cette étude.

En effet, il permet de structurer de manière précise les différents éléments qui constituent le processus d'orientation d'une personne et favorise ainsi une meilleure compréhension des facteurs qui amènent un jeune à choisir son futur métier. Ce modèle propose aussi de nombreuses pistes d'actions pour accompagner les adolescents dans ce processus.

Bandura dans François et Boterman (1993), est un psychologue et chercheur américain dont l'œuvre connaît un succès de plus en plus marqué de par le monde. Ses recherches inspirent de nombreux professionnels dans des domaines aussi variés que la santé, le travail, le sport ou l'éducation. Le but de sa théorie est de comprendre et de prévoir le comportement humain ainsi que d'identifier des méthodes qui permettraient de le modifier si nécessaire. Dans cet article, deux modèles théoriques nous ont largement inspirés : Le modèle des intérêts et la théorie du comportement planifié (TCP) au service de l'orientation. Le premier modèle, lié à l'émergence des champs d'intérêts professionnels, montre qu'une personne s'intéresse réellement à tel ou tel champ professionnel en fonction de ses compétences, de ses croyances en son efficacité personnelle dans ce domaine et de ses attentes par rapport aux résultats. Le modèle des intérêts explique comment le fait d'être exposé à certaines activités au cours de la vie influencera le développement des intérêts d'individus.

Dans ce sens, Brown et Lent (2006) expliquent que grâce à l'exposition continue aux activités, les individus peaufinent leurs compétences, créent des normes de performance personnelle, acquièrent la notion de leur propre efficacité relative à certaines tâches et nourrissent des attentes concernant les résultats de leur participation à ces activités. En revanche, ces chercheurs démontrent que les gens sont peu susceptibles de s'intéresser à des activités qui les amènent à douter de leurs compétences ou qui entraîneraient des résultats neutres ou négatifs. Ainsi, le modèle des intérêts que propose la TSCCC correspond à « une boucle de rétroaction continue » que les auteurs résument de la manière suivante : « au fur et à mesure que les individus s'intéressent à une activité, ils sont susceptibles de se fixer des objectifs afin de continuer à la pratiquer ou d'augmenter leur participation à celle-ci. Plus la participation est élevée, plus l'individu maîtrise l'activité ou échoue, ce qui lui permet de réviser son sentiment d'auto-efficacité, ses attentes par rapport aux résultats et en fin de compte, ses champs d'intérêts grâce à la rétroaction continue ». Un élément à prendre en compte dans ce modèle est l'environnement (école, maison, communauté etc.). En effet, les auteurs expliquent que pour que les gens s'intéressent à des activités pour lesquelles ils sont doués, leur environnement doit les exposer aux types d'expériences directes, vicariantes et persuasives qui peuvent entraîner des croyances solides en l'auto-efficacité (Brown & Lent, 2006).

En conclusion, le tableau ci-dessous met en évidence ce modèle lié au développement des intérêts d'une personne. Il est important de préciser que ce processus de base se répète sans arrêt avant l'entrée dans un parcours professionnel.

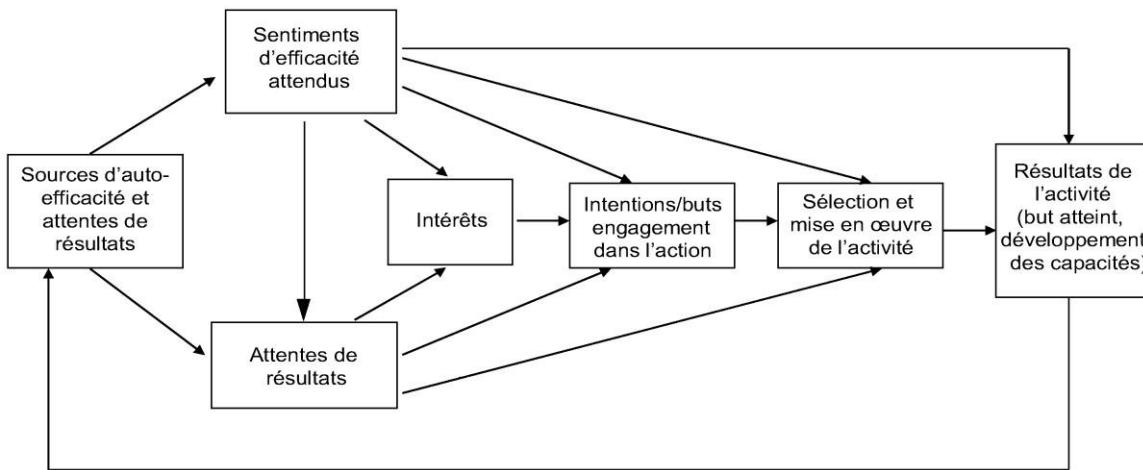


Figure 1.1. Modèle du développement des intérêts (Lent, 2008)

Comme on le voit dans ce schéma, l'activité produit des résultats qui vont conduire, par rétroaction, à une modification du sentiment d'efficacité personnelle et des attentes. Toutefois, comme le souligne Lent, il est important d'insister sur le fait que l'on considère que les sentiments d'efficacité personnelle complètent la capacité objectivement évaluée mais qu'ils ne peuvent pas s'y substituer (Lent, 2008). Aussi, existe-t-elle plusieurs autres théories explicatives de comportements dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle. Ci-dessous le modèle théorique d'Ajzen (1991).

Le deuxième modèle théorique est la théorie du Comportement Planifié (TCP) proposée et développée par Icek Ajzen (1991) comme une amélioration de la théorie de l'action raisonnée qu'il avait déjà développée en collaboration avec Martin Fishbein en 1985. La TCP vise à expliquer, infléchir ou prédire les comportements à partir de questions comme leur lien avec les attitudes, le sentiment d'auto-efficacité et les normes sociales.

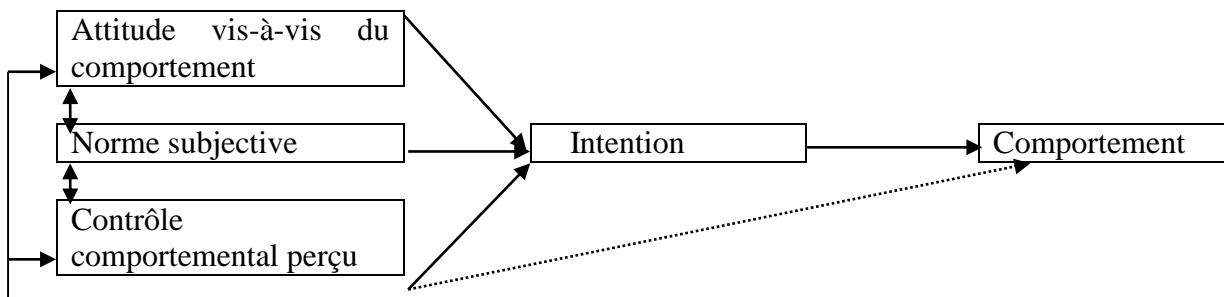


Figure 1.2. Théorie du comportement planifié d'après Ajzen 1991.

La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1985, 1991, 2005) est composée de cinq éléments principaux : *le comportement, l'intention, les attitudes, les normes subjectives et la perception du contrôle perçu*. La théorie stipule que le comportement est influencé directement par l'intention et indirectement par la perception qu'a la personne de son contrôle sur l'adoption ou non du comportement. À son tour, l'intention est influencée directement par l'attitude, la norme subjective et la perception du contrôle. Cette théorie postule que le comportement humain, pour être effectif, doit d'abord être décidé/planifié, d'où le nom de Théorie du Comportement Planifié. De plus pour être décidé, trois types de facteurs sont nécessaires : (a) des jugements sur la désirabilité du comportement et de ses conséquences (attitudes par rapport au comportement ; b) des considérations sur l'influence et l'opinion des proches sur le comportement (les normes sociales) ; c) des croyances sur la capacité du sujet à réussir le comportement (auto-efficacité).

Enfin, la théorie du comportement planifié (TCP) couvre un champ d'application assez varié tels que la psychologie, la santé publique (alimentation saine, arrêt du tabac, d'alcool), le marketing (comportement des consommateurs), la sécurité routière, la gestion d'entreprise (motivation des employés, entrepreneuriat) et les comportements environnementaux (recyclage), l'éducation domaine dans lequel se situe cet article. Elle est donc une théorie intégratrice applicable à une très grande variété de situations : abandon scolaire ou décrochage scolaire, absentéisme au travail, acceptation d'un nouveau programme scolaire ou d'un nouveau système informatique, volonté d'entreprendre, partage du contenu sur les réseaux sociaux.

III. Méthodologie de l'étude

La procédure adoptée dans cette étude est partie d'un échantillon exhaustif de 14 écoles non conventionnées et d'un total de 1262 élèves qui ont participé au TENASOSP édition 2024, tous issus de trois sous-divisions éducationnelles organisées à Goma. Pour la collecte des données, un questionnaire d'enquête a été élaboré et administré à tous les 16 enseignants de 8^e année pour recueillir les informations relatives à leur situation motivante. Ce questionnaire était structuré en plusieurs sections, y compris des échelles de Likert pour évaluer différents aspects de la motivation des enseignants (Motivation intrinsèque, satisfaction professionnelle, perception de l'impact sur les élèves, etc.). Aussi, les questions ouvertes ont-elles permis aux enseignants d'exprimer leurs opinions sur les défis rencontrés dans leur travail et les facteurs qui influencent leur motivation.

En ce qui concerne les notes obtenues au TENASOSP, nous avons fait recours à la technique documentaire. Ces résultats obtenus par les élèves étaient notés dans un système de cotation binaire, c'est-à-dire, les données étaient représentées, soit par le chiffre 0, soit par le chiffre 1. Quant au dépouillement et l'analyse des données, nous avons pu exploiter l'analyse de contenu (Bardin, 2013) pour les questions ouvertes portant sur la motivation des enseignants ; ainsi, les résultats nous ont facilité à calculer les fréquences et les pourcentages. À l'issue de cette étape, nous avons procédé par l'analyse métrologique du TENASOSP. Enfin, l'analyse de la variance pour comparer les moyennes a été utilisée. Le test de Tukey, au cas où l'Anova signalerait l'existence des différences, était également exploité pour des comparaisons multiples. Enfin, la régression linéaire simple et multiple nous a facilité à déceler la part de la variance des performances des élèves expliquées par la motivation des enseignants selon les écoles et les sous-divisions.

IV. Résultats

a. Analyse de la validité du test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle

L'examen de français soumis aux élèves était composé de 6 items. Le coefficient alpha de Cronbach calculé est de 0.27. À ce titre, d'aucuns (Nunnally, 1978 ; Pillou, 2013) soutiennent que les scientifiques ne s'accordent pas sur la valeur minimale à obtenir pour que le test soit considéré comme fiable. D'autres estiment que le test est satisfaisant dès lors que le coefficient alpha de Cronbach (α) atteint au moins 0.70 tandis que certains d'autres fixent sa valeur minimale à au moins 0.80 (Kayumba, 2023). Du coup, nous trouvons que l'épreuve de français n'est pas fiable ($\alpha = 0.27$), car elle n'a pas atteint le seuil d'un coefficient pouvant nous permettre de conclure à sa fidélité. Sur le plan de la validité du contenu, le test accuse également une faiblesse du fait que les 9 différentes composantes du français reconnues par le programme national n'ont pas été exploitées dans la composition des items. Ces composantes sont : expression orale, lecture, vocabulaire, grammaire, analyse, conjugaison, orthographe, compréhension du texte, rédaction. Sur base d'un texte, trois premières questions tirées portaient sur la compréhension du texte, une question sur la conjugaison, une autre sur la grammaire et la dernière sur l'analyse syntaxique.

b. Effectif des élèves

Tableau 1.1. Effectifs des élèves selon les écoles et sous-divisions

Sous-Divisions	Écoles		Elèves	
	f	%	f	%
Goma	5	35.71	261	20.68
Karisimbi 1	4	28.57	519	41.13
Karisimbi 2	5	35.71	482	38.19
Total	14	100.00	1262	100.00

Source : Résultats de l'enquête

Il ressort de ce tableau que nous avons travaillé avec une population de 14 écoles et d'un total de 1262 élèves répartis entre ces différentes institutions issues de trois sous-divisions éducationnelles.

c. Motivation des enseignants

En ce qui concerne la motivation des enseignants, les résultats ont montré que l'insatisfaction notable quant au salaire s'élève à 93.75 %. En fait, le salaire ne répond pas à leurs besoins élémentaires de base. Ces résultats corroborent avec ceux des études empiriques recensées (Podolsky et al. 2019 ; Borman & Dowling, 2008) qui ont révélé des préoccupations similaires concernant la rémunération insuffisante et les conditions de travail difficiles des enseignants. L'importance accordée à un salaire décent pour la motivation des enseignants est également confirmée par les résultats de ces études empiriques précédentes, selon lesquels les conditions financières sont cruciales pour la satisfaction professionnelle (Nguyen, 2019).

d. Performances d'élèves des écoles non conventionnées de Goma au TENASOSP

Tableau 1.2. Performances des élèves selon les écoles

Écoles	N	M	SD	Max	D	P	CV	Rdt (%)
Inst Karibu	12	3.33	1.969	12	0	6	0.59	27.75
Inst Muungano	51	3.25	2.038	12	0	8	0.63	27.08
Inst Lac Vert	25	2.80	1.915	12	0	6	0.68	23.33
Inst Mont Goma	82	4.51	2.369	12	0	10	0.53	37.58
GSCC/Kigali	91	3.25	1.539	12	0	6	0.47	27.08
Inst Ndosho	54	2.96	2.119	12	0	10	0.72	24.67
Inst Nyabushongo	118	2.64	1.919	12	0	8	0.73	22.00
Inst 50naire	240	5.22	1.958	12	0	10	0.38	43.50
Virunga Quartier	107	3.61	1.932	12	0	10	0.54	30.08
Inst Mugunga	78	3.13	2.337	12	0	8	0.75	26.08
Inst de Goma	153	3.01	2.284	12	0	8	0.76	25.08
Inst Mikeno	116	4.03	2.191	12	0	10	0.54	33.58
Inst Tupendane	80	3.33	1.881	12	0	8	0.56	27.75
Inst Tuungane	55	2.87	1.954	12	0	6	0.68	23.92
Total	1262	3.68	2.22	12	0	10	0.60	30.67

Note : N = Nombre d'élèves ; M = Moyenne ; SD = Écart-Type ; Max = Maximum ; D = Dernière note ; P = première note ; CV = Coefficient de variation ; Rdt = Rendement.

Il se dégage de ce tableau que la moyenne des performances la plus élevée est 5 sur 12. Les CV sont tous supérieurs à 0.15 indiquant une forte hétérogénéité des notes obtenues par les élèves au TENASOSP. Quant aux rendements obtenus, le plus élevé est

de 43.50% (Institut 50naire et le plus de 22.00% (Institut Nyabushongo). Certes, ces résultats peuvent être expliqués, en partie par la démotivation des enseignants telle que prouvé par autant de recherches qui ont abondé dans plusieurs sens sur la satisfaction professionnelle des enseignants. Maroyi (2002) analyse la satisfaction des enseignants en communauté Française de Belgique en privilégiant l'influence des conditions d'exercice du métier. L'enquête internationale TALIS (Teaching and Learning International Survey) sur les enseignants, l'enseignement et l'apprentissage concernant 24 pays appartenant à l'OCDE (Enquête TALIS, 2008) montre que l'indiscipline des élèves et la modestie des salaires contribuent fortement à la démotivation des enseignants. L'étude de Kupulesa (2006) en milieu congolais (RDC) met en exergue le fait que le facteur humain au sein de l'établissement scolaire constitue la principale source de satisfaction au travail des enseignants congolais et que, paradoxalement, cette satisfaction est en corrélation négative avec le salaire peu élevé et le manque de considération sociale. Une autre étude de Cattanor et Maroyi (2001) montre que les enseignants sont généralement insatisfaits et peu mobilisés pour leur emploi. Les enseignants de français des écoles non conventionnées étant démotivés, il est normal que leurs élèves échouent aux épreuves de sélection et d'orientation dans cette discipline.

Tableau 1.3. Analyse de la variance selon les écoles

Sources de variation	Somme des dl carrés		Moyenne F des carrés	Signification $\alpha = 0.05$	
Inter-groupes	978.733	13	75.287	17.936	0.000
Intra-groupes	5238.484	1248	4.198		
Total	6217.217	1261			

L'analyse de la variance atteste que les différences sont significatives entre les moyennes obtenues par les différentes écoles ($p < 0.05$). Pour apprécier la différence des résultats entre les écoles, nous avons procédé par la comparaison multiple à l'aide de test de Tukey dont les résultats sont consignés dans le tableau ci-après :

Tableau 1.4. Comparaisons multiples des moyennes des écoles par le test de Tukey

Écoles	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05			
		1	2	3	4
Inst Nyabushongo	118	2.64			
Inst Lac Vert	25	2.80	2.80		
Inst Tuungane	55	2.87	2.87		
Inst Ndoshø	54	2.96	2.96		
Inst de Goma	153	3.01	3.01		
Inst Mugunga	78	3.13	3.13		
GSCC/Kigali	91	3.25	3.25	3.25	
Inst Muungano	51	3.25	3.25	3.25	
Inst Tupendane	80	3.33	3.33	3.33	
Inst Karibu	12	3.33	3.33	3.33	
Virunga Quartier	107	3.61	3.61	3.61	
Inst Mikeno	116		4.03	4.03	4.03
Inst Mt Goma	82			4.51	4.51
Inst 50naire	240				5.22
Signification		0.469	0.108	0.091	0.153

Les résultats de ce tableau sont regroupés en quatre sous-groupes homogènes. Les 11 premières écoles forment le groupe le moins performant, suivi du deuxième sous-ensemble, de l’Institut Mikeno, Institut Mont Goma troisième groupe et enfin, le quatrième groupe le plus performant : Institut 50naire.

Tableau 1.5. Performances des élèves selon les sous-divisions

S-Divisions	N	M	SD	Max	D	P	CV	Rdt
Goma	261	3.61	2.064	12	0	10	0.57	30.08
Karisimbi 1	519	4.07	2.251	12	0	10	0.55	33.92
Karisimbi 2	482	3.31	2.205	12	0	10	0.67	27.58
Total	1262	3.68	2.22	12	0	10	0.60	30.67

Il ressort de ce tableau que les élèves de la sous-division Karisimbi 1 ont réalisé des rendements supérieurs aux deux autres sous-divisions, soit 33.92%. Au deuxième rang vient la sous-division de Goma qui a réalisé 30.08%, et enfin, la sous-division Karisimbi 2 prend la dernière place avec 27.58% de réussite.

Tableau 1.6. Analyse de la variance selon les sous-divisions

Sources de variation	Somme des carrés	Df	Moyenne des carrés	F	Signification $\alpha = 0.05$
Inter-groupes	143.987	2	71.994	14.924	.000
Intra-groupes	6073.230	1259	4.824		
Total	6217.217	1261			

Les résultats de ce tableau attestent que les performances des écoliers en français sont liés à la sous-division tel que réalisé par chaque sous-division ($p < 0.01$). Les comparaisons multiples de moyennes obtenues par les élèves regroupés par division ont donné les résultats que voici :

Tableau 1.7. Performances des écoliers selon les sous-divisions par le teste de Tukey

Sous-Divisions	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
Karisimbi 2	482	3.31	
Goma	261	3.61	
Karisimbi 1	519		4.07
Signification		.146	1.000

Les performances des élèves de trois sous-divisions se regroupent en deux sous-ensembles nettement distincts selon les moyennes dont Karisimbi 2 vient à la première place.

Tableau 1.8. Coefficients de régression des performances en Français sur l'école

Modèle 1	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.	R-deux
	A	Erreur standard	Bêta				
(Constante)	3.904	.177			22.085	.000	
Code École	-.026	.020	-.038		-1.334	.183	.001

La probabilité associée ($p = .000$) à la valeur de Beta ($\beta = -.038$) étant inférieure au seuil de 5%, la motivation des enseignants d'écoles non conventionnées de Goma a un effet négatif significatif sur les performances des écoliers ($t = -1.334$, $p = 0.183 > 0.05$ et $R^2 = 1\%$) en français.

Tableau 1.9. Coefficients de régression des performances en Français sur la sous-division

Modèle 2	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard			
	Bêta	R-deux			
(Constante)	4.177	.192		21.763	.000
S-Division	-.227	.083	-.076	-2.721	.007

R-deux = 0.006. La probabilité associée ($p = .000$) à la valeur de Beta ($\beta = -0.076$) étant inférieure au seuil de 5%, la sous-division a un effet significatif sur les performances des écoliers ($t = -2.721$, $p = 0.000 < 0.007$) en français.

Tableau 1.10. Coefficients de régression des performances en Français sur la sous-division et l'école

Modèle 3	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard			
	Bêta	R-deux			
(Constante)	4.230	.192		22.067	.000
S-Division	-1.013	.239	-.341	-4.241	.000
École	.196	.056	.282	3.509	.000

Ainsi que le montre ce tableau ci-haut, R-deux pour les variables (sous-division et école) = 0.015. La variable *école* ($\beta = 0.282$, $p < .05$) et la Sous-division ($\beta = -0.341$, $p <.05$) sont de bons prédicteurs des performances réalisées par les élèves à l'épreuve de français.

V. Discussion des résultats

Les résultats de cette étude témoignent à suffisance que le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle de français organisé en RD Congo pour l'année scolaire 2023-2024 n'est pas fiable pour pouvoir prendre une bonne décision sur ce que l'enfant est capable. Le coefficient de Cronbach de ce test de français est inférieur seuil

minimum ($a = 0.27 < 0.70$) proposé par Nunnally (1970). Les rendements obtenus, le plus élevé est de 43.50% (Institut 50naire et le plus de 22.00% (Institut Nyabushongo). Ce faible rendement peut-être lié aux insuffisances des enseignants de français. Il peut également s'expliquer par la démotivation de ces enseignants ou par les résultats de l'étude tel que prouvé par Maroyi (2021). Aussi, son étude a-t-il révélé les insuffisances de certains enseignants en les évaluant comme ils le font pour les apprenants sur les matières qu'ils enseignent eux-mêmes. Au-delà de ça, la tendance des enseignants à envisager un changement de carrière (81.25 %) est cohérent avec les conclusions des études empiriques consultées (Guarino et al. 2006) ; Hanushek & Rivkin, 2010 ; Nguyen, 2019) qui indiquent que les conditions de travail et les salaires influencent fortement la décision des enseignants de rester ou quitter la profession. Elles montrent encore que la rémunération et les opportunités professionnelles sont des facteurs clés dans la rétention des enseignants.

Ces résultats rejoignent également les expériences d'Elton Mayo (Aïm, 2016) qui ont révélé que les relations humaines ont une influence directe sur l'organisation. Le désir des travailleurs n'est pas exclusivement limité aux améliorations « objectives » des conditions matérielles de travail (organisation formelle) ; ils souhaitent être socialement reconnus, exercer un travail valorisant et entretenir de bonnes relations avec leurs supérieurs hiérarchiques. De ce fait, il est nécessaire de prendre désormais en considération une « logique des sentiments » en étant attentif à la qualité des relations entre les individus (organisation informelle).

Quant aux performances d'élèves, celles-ci varient selon les écoles et selon les sous-divisions éducationnelles. La première hypothèse portant sur la validité du Test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle ayant été infirmée, ces derniers résultats viennent en revanche confirmer la deuxième hypothèse selon laquelle les « performances d'élèves au Test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle en français varient en fonction de la motivation des enseignants, de l'école et des sous-divisions éducationnelles ».

De surcroit, le test n'est qu'une partie des moyens à mettre en œuvre pour déceler les aptitudes et intérêts de l'enfant avant son orientation. Ensuite, pour être efficace, cette orientation doit *être continue*, car les objectifs qu'elle vise sont assez complexes pour parvenir espérer les atteindre dans un processus ponctuel. Il s'agit également d'une tâche

qui doit se faire en équipe d'experts formée pour cette finalité : un psychologue, un médecin, un sociologue et un pédagogue.

En fait, nombreuses études ont montré que dans la plupart des pays industrialisés, l'enjeu de l'orientation revient à choisir une formation selon différents critères : les résultats scolaires, l'architecture du système scolaire, les procédures de répartition des élèves, les attentes personnelles et professionnelles (Guichard & Huteau (2005). Selon les pays, les questions d'orientation scolaire ne sont pas toujours les mêmes du fait des différences relatives à l'architecture des dispositifs scolaires et des procédures mises en œuvre pour répartir les élèves dans les différentes vies : examens d'entrée ou de dossier, épreuves normalisées portant sur les connaissances, notes et/ou appréciation des enseignants (Meunier, 2008). Ainsi, créer des centres d'orientation à travers le pays et diversifier les critères seraient-ils nécessaires pour l'orientation efficace des élèves en République Démocratique du Congo.

À travers ce processus de diagnostic et de pronostic, les principes généraux de la guidance suivants doivent orienter les conseillers chargés de l'orientation. Certains auteurs (Sanderson, 1954 ; Rothney, 1958; Sinoir, 1963 ; Naville, 1972) dans Wenda (2014) ont essayé de regrouper ces principes généraux en sept rubriques. Selon ces derniers, la guidance est une affaire personnelle, elle requiert la collaboration de plusieurs personnes, elle est un processus complexe, elle est un processus continu, elle intéresse toute la jeunesse, elle est un processus éclectique, elle repose sur des techniques scientifiques. De ce fait, il importe de noter que l'orientation solaire et professionnelle ne doit pas se faire d'une manière précipitée.

Avant de se lancer dans le choix d'une filière d'études, il importe que les candidats se connaissent bien. Il doit avoir une ferme assurance sur leurs aptitudes, leurs intérêts et une connaissance approfondie sur le marché d'emploi. Il doit être assisté par un coach afin de l'aider avec des conseils pour découvrir sa véritable voie ou pour mieux faire (Wenda, 2014). Aussi, cette situation permet-elle de ne pas conduire à des comportements d'agressivité, d'anxiété et de repli sur soi, ou à la perte de l'estime de soi (Deci, 1975 ; Ryan & Deci, 2000). Pour éviter ces malaises, il faut donc amener les candidats à connaître plus ou moins assurément leurs points forts et leurs points faibles en vue de bien-opérer le choix d'une filière d'études.

Conclusion

Dans cette étude qui a porté sur la validité du test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle (TENASOSP) en RD Congo, nos analyses sont parties d'un échantillon exhaustif de 14 écoles non conventionnées de trois sous-divisions éducationnelles organisées à Goma avec un total de 1262 élèves. Par la suite, un questionnaire d'enquête a été administré à tous les 16 enseignants de 8^e année pour collecter les informations relatives à leur situation motivante. Pour la collecte des données, l'analyse documentaire nous a permis de recueillir les résultats des élèves au TENASOSP. Les objectifs poursuivis à travers cette étude étaient d'analyser la validité interne de ce test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle. Mais aussi de vérifier si les performances à ce test varient selon la motivation des enseignants, les écoles et les sous-divisions. Après les calculs des indices de dispersion (moyenne, écart-type, coefficient de variation, rendement...), l'analyse de la variance, le test de Tukey et la régression simple et multiple nous ont servi pour le traitement des données. Au terme des analyses, la première hypothèse selon laquelle le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle est fiable pour mesurer les performances des élèves entrant en première année secondaire a été infirmée. Quant à la seconde hypothèse selon laquelle les performances des élèves à ce test varient en fonction de la motivation des enseignants, de l'école et des sous-divisions éducationnelles a été confirmée.

VI. Références bibliographiques

- Aïm, R. (2016). *L'essentiel de la Théorie des organisations*. Gualino.
- Ajzen, I. (1991). « The Theory of Planned Behavior ». In *Organizational Behavior and Human Decision Processus*, vol. 50, n° 2.
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Puf.
- Bee, H. & Boyd. D. (2008). *Les âges de la vie. Psychologie humain*. ERPI.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic motivation*. Plenum publishing company Limited.
- Grawitz, M. (2004). *Lexique des sciences sociales*. Dalloz.

- Guarino, C., Santibanez, L., & Daley, G. (2006). “Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature”. *Review of Educational Research*, 76 (2), 173-208.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2005). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.
- Julia, D. (2001). *Dictionnaire de la philosophie*. Larousse.
- Kipman, S.D., Amslem-Kipman, A., Thurin, M. & Torrente, J. (2005). *Dictionnaire critique des termes de psychiatrie et de santé mentale*. Doin.
- Lalande, A. (2016). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Puf.
- Lent, R.W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques. <https://doi.org/10.4000/osp.1597>.
- Lent, L. W. & Brown, S. D. (2006). *Traduction libre du modèle de la théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle (TSCOP)*. psycnet.apa.org
- Lieury, A. (2010). *Psychologie pour l'enseignant*. Dunod.
- Maroyi, L. (2021). *Compétences des enseignants de 4^e année dans les écoles primaires de la ville de Kisangani en République Démocratique du Congo*. [Mémoire de DES non publié]. Université de Kisangani.
- Mialaret, G. (1991). *La pédagogie expérimentale*. Puf.
- Meunier, O. (2008). *Orientation scolaire et professionnelle. Approche sociologique*. Institut National de Recherche Pédagogique. www.inrp.fr
- Nguyen, T. (2019). « Aperçu qualitatif de la motivation des enseignants ». *Journal of Educational Psychology*, 21(4), 78-90.
- RDC. (2014). *Loi-cadre n°14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national*. Kinshasa.
- Reuchlin, M. (1978). *L'orientation scolaire et professionnelle*. Puf.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). *Self determination theory and the facilitation of intrinsec motivation, social developpement and wel-being*. American psychogist, 55, (1), 68-78.
- Wenda, T.T.P. (2007). *Décrochage scolaire des élèves d'écoles secondaires de la ville de Kisangani*. [Thèse de doctorat non publiée]. Université de Kisangani.
- Wenda, T.T.P. (2014). *L'orientation scolaire et professionnelle en RD Congo*. L'Harmattan.
- Van Zanten, A. & Rayou, P. (2008). *Dictionnaire de l'éducation*. Puf.