

M.E.S., Numéro 133, Vol. 2, mars – avril 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, mars - avril 2024

LES DETERMINANTS PSYCHOLOGIQUES DE LA DEMANDE DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI CHEZ LES TRAVAILLEURS DE QUELQUES ENTREPRISES CONGOLAISES

par

Patience KIMVULA YA MALOSA

Justin MADIKANI GAGESA

Chefs de Travaux

Guylord KAKENZA KITUMBA

Professeur Associé

*(Tous) Faculté de Psychologie et Sciences de l'Éducation,
Université de Kinshasa*

Résumé

Le travail au sein d'une organisation n'est pas un fait isolé. C'est un fait collectif qui s'exécute en équipe. Tous les acteurs y participent dans le seul but d'atteindre les objectifs de l'organisation. L'utile contribution des uns et des autres à l'atteinte des objectifs des organisations professionnelles est le souci constant des dirigeants d'avoir des équipes fortes et dynamiques. Le présent article est le fruit d'une recherche menée auprès des travailleurs des quelques entreprises congolaises en vue de déceler leur disposition d'arrêter momentanément le travail pour suivre des sessions de formation. Il s'agit des déterminants ou des ressources psychologiques que disposent des travailleurs d'arrêter momentanément pour faire autre chose. Dans la plupart des cas, ces ressources diffèrent d'une personne à une autre.

Mots clés : *travail, formation, déterminants, ressources, psychologiques.*

Abstract

Work is not an isolated event. It is a collective event that is carried out as a team. All actors participate with the sole aim of achieving the organization's objectives. The useful contribution of all parties to the achievement of the objectives of professional organizations is the constant concern of managers to have strong and dynamic teams. This article is the result of research carried out among workers in the few Congolese companies in order to detect their willingness to temporarily stop work in order to attend training sessions. These are the determinants or psychological resources available to workers to stop momentarily to do something else. In most cases, these resources differ from one person to another.

Keywords : *work, training, determinants, resources*

INTRODUCTION

Le vingt et unième siècle est marqué par des innovations technologiques et des progrès scientifiques qui ne cesse de révolutionner le monde. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont gagné du terrain. Les entreprises de leur côté, se mettent en ordre de bataille des innovations technologiques pour maximiser leurs profits, au risque de disparaître.

L'homme, considéré comme l'élément moteur dans toute activité productive, ne pouvait rester loin de la dynamique innovatrice de la technologie et des exigences du marché qui lui imposent des adaptations tous azimuts à mondialisation. Celle-ci exige à toutes les nations et à tous les peuples une capacité d'adaptation rapide aux mutations dans un monde de plus en plus compétitif (Sesep N'sial, 2007 ; Achin, 2006 ; Larouche, 1984). La vague d'innovation imposée à l'homme par la mondialisation le pousse à la remise sans cesse en question de ses capacités pour se conformer à la réalité du marché (Smith, 2018 ; Dubois & Lefevren, 2020 ; Knowles, 1975). À ce sujet, la formation en cours d'emploi paraît l'unique moyen d'acquisition des connaissances et des compétences essentielles pour l'exécution des tâches.

En effet, la formation est importante voire indispensable dans la vie de tout travailleur et de toute organisation. C'est un moyen pour combattre la sénilité intellectuelle des travailleurs dans une entreprise permettant ainsi d'atteindre les objectifs assignés. Il est semblable au carburant dans un véhicule (Kitumba Gagedi, 2000 ; Kandolo Mbombo, 2021).

Le programme de formation en milieu professionnel relève de la formation spécifique. Elle vise avant tout à intégrer le travailleur dans son milieu du travail et de le doter des aptitudes appropriées. D'où, l'ultime nécessité de renforcer le pouvoir des hommes dans des structures de production en vue de l'acquisition de plus de capacités de contrôle et de plus de confiance en soi ainsi qu'en ses aptitudes pour créer et pour faire valoir ses points de vue, réaliser ses conceptions, et influencer la sphère de décision (Heyzer, 1992 ; Riadh, 1996).

Ceci va sans dire que les organisations professionnelles actuelles exigent des travailleurs plus de connaissances, de compétences et un rehaussement continu du niveau de qualification.

Lors de la 5^{ème} conférence internationale sur l'éducation des adultes tenue à Hambourg (Allemagne) en 1997, les participants ont démontré que la formation en cours d'emploi était un impératif au travail. Les nouvelles exigences du monde de travail suscitent des attentes qui obligent chaque travailleur à renouveler sans cesse ses connaissances, à travers de modules de formation, pour bien occuper un poste donné (Perrenoud, 2000 ; Clark, 2003). Car, il a été constaté que la compétence n'est jamais définitivement acquise et les conditions de l'activité évoluent constamment. Tout cela, nécessite un effort d'adaptation permanent du personnel. Cette adaptation qui passe par la formation en cours d'emploi ne peut être laissée au hasard (Unesco, 1997 ; Larouche, 1984, Kondani, 2020 ; Kakenza, 2021).

En effet, les milieux de travail font face à des nouvelles réalités, des transformations accélérées (développement rapide des technologies et la complexité grandissante des fonctions de travail), qui rendent nécessaire le développement soutenu des compétences de la main-d'œuvre et forcent les organisations à améliorer sans cesse la qualité de leurs produits et services (Unesco, 1997 ; Cornet, 2008 ; Lemièrre, 2006, 2008 ; Association des manufacturiers du Québec, 1995).

Dans un tel contexte, ce type de formation engendré par l'entreprise, ne satisfait que ceux qui souhaitent ou acceptent le renforcement de leurs capacités au sein du système dans lequel ils évoluent. En d'autres termes, le souci de faire bénéficier la formation aux travailleurs facilite la rupture de la pratique de l'insuffisance d'information, des connaissances et met les travailleurs à la hauteur de leurs tâches. En République Démocratique du Congo, dans bon nombre de système de production, le renforcement des capacités ou le renouvellement des connaissances est dans la plupart de cas imposé par le management. Rare sont les agents et cadres qui acceptent d'arrêter momentanément pour suivre des formations.

Notre objectif dans cette étude est d'identifier les déterminants ou les ressources psychologiques qui peuvent pousser les travailleurs à arrêter momentanément le travail pour suivre des sessions de formation.

I. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.1. Milieu de l'étude

Nous avons mené notre recherche auprès des agents et cadres de certaines entreprises congolaises. Il s'agit de l'Office de gestion du fret multimodal (OGEFREM), du Groupe Ledy, de la Société Congolaise des Postes et Télécommunications (SCPT) et de Vodacom Congo. Il était question dans cette recherche de comprendre les ressources psychologiques les plus attrayantes qui agissent sur la capacité des travailleurs d'arrêter momentanément pour suivre des modules de formation. Dans le cadre de cette recherche, nous avons retenu cinq (05) ressources psychologiques. Il s'agit de l'efficacité personnelle au travail, de besoin de réussir, de l'optimisme, de l'espoir-trait et de la motivation intrinsèque au travail.

1.2. Population et Échantillon

Notre population d'étude est composée des agents et cadres des quatre entreprises ci-haut indiquées. C'est une population finie, constituée de 5000 employés, qui se présentent de la manière suivante : SCPT : 1953 employés (soit 39,1%) ; Ogefrem : 1548 employés (soit 30,9%) ; Vodacom Congo : 1093 employés (soit 21,9%) et Groupe Ledy : 406 employés (soit 8,1%). Ci-dessous, la configuration de notre population d'étude.

Tableau I. Présentation de la population d'étude selon les entreprises :

Entreprises	Indices statistiques	
	Effectif (E)	Pourcentage (%)
SCPT	1953	39,1
VODACOM	1093	21,9
OGEFREM	1548	30,9
LEDYA	406	8,1
Total	5000	100,0

Sources : DRH/Archives/enquêtes 2023 réalisées dans les entreprises concernées.

La lecture de ce tableau nous renseigne que notre population d'étude est majoritairement constituée des sujets de la SCPT (39,1%). Le Groupe Ledyà est le moins représenté et couvre 8,1% de la population d'étude.

Une enquête exhaustive devrait être menée auprès de tous les travailleurs concernés par cette recherche. L'on a souvent cru qu'une bonne analyse ne devrait que s'adresser à toute la population pour que l'on ne biaise pas les résultats de l'étude. Dans l'idéal, tous les travailleurs des entreprises concernées par cette recherche devraient répondre à notre instrument de collecte des données (ce qui n'est matériellement pas faisable).

En effet, il est difficile de rencontrer tous les sujets de la population. C'est pourquoi, il est conseillé d'obtenir des informations sur une population en n'interrogeant qu'une fraction de celle-ci : l'échantillon.

L'échantillon est donc la fraction, la sous-population de la population mère (Colin, Lavoie, Delisle, Montreuil & Payette, 1999 ; Chalmers, 1988). Les données collectées des échantillons peuvent être utilisées pour expliquer, décrire un comportement voire tirer des inférences sur une population parente sans en examiner tous les membres (Myers & Hansen, 2007 ; Martel & Nadeau, 1998 ; Schweigert, 1994 ; Rud & Retel, 2000). Il a l'avantage de posséder les mêmes caractéristiques que la population mère. La grande question que soulève l'étude d'échantillonnage reste la représentativité où le degré de fidélité de l'image de la population générale que donne l'échantillon au travers ses réponses. Comme ci-haut indiqué, nous avons fait recours à un échantillon de 357 sujets auprès de qui, nous avons administré notre instrument

Pour sélectionner les sujets de chaque strate, nous avons fait recours à la technique de l'Urne (tirage au sort avec remise). Les 357 sujets de l'échantillon de notre recherche se répartissent de la manière suivante : SCPT : 139 participants ; OGEFREM : 110 participants ; Vodacom Congo : 78 participants et Groupe Ledyà : 30 participants. Notre échantillon est décrit dans le tableau II.

Tableau II. Présentation de l'échantillon par sexe selon les entreprises

		Entreprises			Total	
		Groupe Ledyà	SCPT	OGEFRE M		Vodacom
Féminin	N	12	45	35	37	129
	% dans le sexe	9,3	34,9	27,1	28,7	100,0
	% du Total	3,4	12,6	9,8	10,4	36,1
Masculin	N	18	94	75	41	228
	% dans le sexe	7,9	41,2	32,9	18,0	100,0
	% du Total	5,0	26,3	21,0	11,5	63,9
Total	N	30	139	110	78	357
	% de Total	8,4	38,9	30,8	21,8	100,0

Par rapport à l'ensemble de l'échantillon, les femmes représentent 36% et les hommes près de 64%. Par rapport aux entreprises, les femmes sont plus nombreuses à la SCPT (35%) et moins nombreuses au Groupe Ledy (9,3%). Cette même supériorité numérique est aussi observée pour les hommes au sein des mêmes entreprises.

1.3. Collecte et analyse des données

Dans cette étude basée sur les déterminants psychologiques, nous avons fait essentiellement recours à la méthode d'enquête. Elle consiste à descendre sur terrain pour administrer et éventuellement collecter les données. L'avantage de cette méthode, c'est la collecte des données de terrain de premières mains. Pour rendre opérationnelle cette méthode, nous l'avons accompagné des échelles du modèle de Likert, comme technique de collecte des données. Les échelles sont de plusieurs ordres. Elles sont numériques, sémantiques ou mixtes. Et elles peuvent prendre plusieurs intensités (échelons ou degrés). Cependant, nous nous sommes servis des échelles sémantiques et d'une échelle numérique. Dans la présente étude, nous avons fait usage de cinq échelles pouvant influencer la disposition à la demande et ou à la participation aux sessions de formation. Il s'agit de l'efficacité personnelle, de besoin de réussite, de l'optimisme, de l'espoir-trait et de la motivation intrinsèque au travail.

Par exemple, l'optimisme joue un rôle dans la performance et la réussite au travail. Les sujets optimistes, peuvent être considérés comme ayant des tendances stables et des attentes positives concernant le futur dans toutes leurs entreprises (Carver & Scheier, 2005). L'optimisme peut donc être considéré comme une variable cognitive qui consiste en une confiance d'avoir des résultats positifs. Les travailleurs positifs se considèrent qu'ils possèdent les compétences suffisantes pour réussir ou atteindre les objectifs fixés.

Dans l'efficacité personnelle, les travailleurs qui se situent dans cette catégorie abordent les tâches difficiles comme défis (Bandura, 2002). Et la réussite est un accomplissement d'une tâche normale. Ils peuvent se considérer comme inefficace dans une tâche donnée, sans totalement se décourager mais ils reviennent à charge avec espoir de réussir dans une autre tâche.

En effet, chacune de ces échelles mesure quelque chose dans le chef des travailleurs. Chaque travailleur est un être différent de l'autre. Chacun en venant au travail, a une idée de son travail, sait ce qu'il fait, ce qu'il recherche et ce, en dépit des objectifs de l'entreprise. L'administration de nos instruments (échelles) a été indirecte.

Après les explications que nous fournissions aux enquêtés, ces derniers devraient répondre à nos échelles à leur convenance et nous retourner les protocoles dûment rempli au jour et à la date convenue. Pour échapper au problème de mortalité expérimentale, nous avons imprimé nos questionnaires en grand nombre afin de pouvoir remplacer les sujets expérimentalement morts. Les données collectées ont été dépouillées et analysées avec le logiciel SPSS.

II. RESULTATS DE L'ETUDE

S'agissant des déterminants psychologiques de la demande de la formation en cours d'emploi, les résultats des tableaux n° 3 et n° 4 nous montrent que seules deux ressources, dans le cadre de cette recherche contribuent ou permettent aux travailleurs d'arrêter leurs activités pour demander la formation.

Tableau III. Disponibilité et Ressources Psychologiques

Variables	B	E.S.	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Efficacité personnelle	,134	,061	,951	1	,003	1,061
Besoin de réussite	,120	,141	2,410***	1	,009	1,037
Optimisme	,178	,088	4,124**	1	,042	1,195
Espoir	,108	,034	,059	1	,008	1,008
Motivation intrinsèque	,116	,121	,914	1	,039	1,091
Variables de contrôle	Oui					
Modèle						

Chi-carré		22,807****
ddl		11
Pseudo R ²	Cox & Snell	0,106
	Nagelkerke	0,202

* : Significatif p < 0,10 ; ** : Significatif p < 0,05 ; *** : Significatif p < 0,01 ; **** : Significatif p < 0,001

Il ressort du tableau n°3 que le besoin de réussite et l'optimisme influencent significativement la disponibilité des employés à arrêter momentanément leur travail pour se faire former (B = 0,120 ; p.< 0,01 ; Exp(B) = 1,037 et B = 0,178 ; p.< 0,05 ; Exp(B) = 1,037).

Tableau IV. Demande de la formation et Ressources psychologiques

Variables	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)
Efficacité Personnelle	,121	,026	,654	1	,041	1,179
Besoin de réussite	,303	,067	20,209****	1	,000	1,354
Optimisme	,089	,035	6,542***	1	,010	1,215
Espoir	-,007	,013	,291	1	,590	,993
Motivation intrinsèque	,021	,049	,190	1	,663	1,021
Modèle						
Chi-carré		36,286****				
Ddl		11				
Pseudo R ²	Cox & Snell	0,097				
	Nagelkerke	0,131				

* : Significatif p < 0,10 ; ** : Significatif p < 0,05 ; *** : Significatif p < 0,01 ; **** : Significatif p < 0,001

Le tableau n°4 révèle que la demande de formation par les employés est influencée par le niveau de leur besoin de réussite et le niveau de leur optimisme. Les employés ayant des niveaux élevés de besoin de réussite et d'optimisme sont plus susceptibles de solliciter une formation auprès de leurs employeurs (B = 0,303 ; p.< 0,001 ; Exp(B) = 1,354 et B = 0,089 ; p.< 0,01 ; Exp(B) = 1,215).

III. DISCUSSION DES RESULTATS

Le lien entre le niveau de besoin de réussite des employés et la demande de formation en cours d'emploi est une question importante dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Plusieurs études ont constaté que les employés ayant un fort besoin de réussite sont généralement plus enclins à chercher des opportunités de développement professionnel, telles que la formation en cours d'emploi (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Selon la théorie de la motivation, les individus motivés par le besoin de réussite sont orientés vers la performance et ont tendance à rechercher des défis et des situations où ils peuvent démontrer leurs compétences (Kakenza Kitumba, 2018, 2016). Ces employés sont donc plus susceptibles de percevoir la formation en cours d'emploi comme un moyen d'améliorer leurs compétences et de progresser dans leur carrière. En outre, des études ont montré que les employés qui souhaitent réussir ont tendance à être plus engagés dans leur travail et plus soucieux de leur développement professionnel. Ils sont donc plus enclins à tirer parti des opportunités de formation offertes par leur employeur (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Par ailleurs, il est intéressant de constater que le niveau d'optimisme des employés peut également avoir un impact positif sur la demande de formation en cours d'emploi. Les individus optimistes ont tendance à voir les défis comme des opportunités de croissance et de développement, ce qui les rend plus enclins à chercher des moyens de renforcer leurs compétences et d'évoluer professionnellement (Kakenza Kitumba, 2024). Plusieurs études ont montré que les employés optimistes sont généralement plus motivés, plus engagés et plus résilients face à l'adversité. Leur attitude positive peut les inciter à rechercher des occasions de formation en cours d'emploi pour améliorer leurs compétences, élargir leurs horizons et atteindre leurs objectifs professionnels

(Avolio & Luthans, 2006). En outre, l'optimisme est souvent associé à une meilleure performance au travail et à une plus grande satisfaction professionnelle (Kuckertz & Brändle, 2022; Weinberger et al, 2018); ce qui peut renforcer la volonté des employés de s'investir dans leur développement professionnel à travers la formation.

CONCLUSION

C'est prouvé depuis quelques temps que la formation en entreprise constitue un important placement portant des retombées pour une organisation. Le renforcement des capacités et des compétences techniques des travailleurs est une assurance pour une organisation de se démarquer des concurrents et de disposer d'une main d'œuvre capable d'offrir des meilleures prestations.

La présente recherche avait pour objectif d'identifier les déterminants psychologiques ou les ressources psychologiques qui jouent sur les dispositions cognitives des travailleurs et donnent envie de participer à des activités de formation. Parlant de déterminants psychologiques, les données de l'enquête ont indiqué que pour qu'une action de formation ait un impact considérable, il faut que la décision d'arrêter momentanément le travail émane du plein gré des travailleurs eux-mêmes. Il s'agit là de la capacité et des effets cognitifs qui poussent les travailleurs à changer d'option. Il peut donc s'agir du besoin de réussir, de l'optimisme etc. les travailleurs optimistes qui voient tout de manière positive et ceux ayant le besoin de réussir comme lev-motive sont disposés à entreprendre des démarches pour se perfectionner.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Association des manufacturiers du Québec. (1995). *Mémoire présenté à la commission des États généraux sur l'éducation*. Québec, AMQ.
- AVOLIO, B.J. et LUTHANS, F. (2006). *The high impact leader*. New York, McGraw-Hill.
- BANDURA, A. (2002). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris, De Boeck.
- CARVER, C.S. & SCHEIER, M.F. (2005). *Optimism*. Dans Snyder, C.R., Lopez, S.J. (dir), *Handbook of positive psychological*. Oxford, Oxford University Press.
- CLARK, R.C. (2003). *Le développement de l'expertise : Méthodes cognitive pour la formation et l'amélioration des performances*. San Francisco, CA, Pfeiffer.
- COLIN, LAVOIE, DELISLE, Montreuil & Payette, 1999, Chalmers, (1988)
- CORNET, A., et LAUFER. (2008). *Genre et ressources humaines*. Paris, vuibert.
- KAKENZA KITUMBA, G. (2018). *Profil entrepreneurial des étudiants initiés et non-initiés aux methods de créativité et les innovations*. Kinshasa, Université de Kinshasa, Mémoire de D.E.S en Psychologie, non publié.
- KAKENZA KITUMBA, G. (2021). *Coping, ressources psychologiques et performances des micro-entreprises informelles de Kinshasa*. Kinshasa, Unikin, thèse de doctorat en Psychologie, non publiée.
- KONDANI KONWANDE, F. (2020). *Séminaire de psychologie des adultes*. Kinshasa, Unikin, FPSE : notes de séminaire inédit.
- KREJCIE, R, V. et MORGAN, D.W. (1970). *Determining sampla size for research activities. Educationnel and psychological measurement*.
- KUCKERTZ, A. et BRÄNDLE, L. (2022). Creative reconstruction: a structured literature review of the early empirical research on the COVID-19 crisis and entrepreneurship. *Management Review Quarterly* (2022) 72, 281-307. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00221-0>
- LAROUCHE, V. (1984). *Formation et perfectionnement en milieu organisationnel*. Ottawa : JCL.
- LAVEAULT, D. et Grégoire, J. (2014). *Introduction aux théories des tests en Psychologie et en Sciences de l'Education*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- LEMIÈRE, S. (2006). *Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable*. Paris : travail, genre et société.
- LEMIÈRE, S. (2008). *Les différentes facettes des inégalités de salaire entre hommes et femmes*. Paris : travail, genre et société.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M., et AVOLIO, B.J. (2007). *Psychological Capital. Developing the human competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- MARTEL, J.M, et NADEAU, R. (1998). *Statistique en gestion et en économie*. Montréal, Gaetan Morin
- MYERS, A., HANSEN, C. (2007). *Psychologie expérimentale*. Louvain-La-Neuve, De Boeck supérieur.
- PERRENOUD, P. (2000). *10 nouvelles compétences pour enseigner*. Paris : ESP
- RIADH, Z. (1996). *Education et formation professionnelle des femmes dans le monde arabe et en Europe*. Tunis : fondation Konrad Adenauer.
- ROUANET, H., Le ROUX, B et BERT, M.C. (1991). *Statistiques en Sciences humaines : procédures naturelles*. Paris : Dunod.
- RUDE, N & RETEL, O. (2000). *Statistiques en psychologie*. Paris : In Press Editions
- SCHWEIGERT, W.A. (1994). *Research methods a statistics*. Pacific Grove, C A : Brooks cole.
- UNESCO. (1997). *5^{ème} conférence internationale sur l'éducation des adultes*. Hambourg, Allemagne 14-18 Juillet.
- WEINBERGER, E., Wach, D., Stephan, U. et Wegge, J. (2018). Having a creative day: understanding entrepreneurs' daily idea generation through a recovery lens. *Journal of Business Venturing*, 33(1), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.09.001>.