

Méthodes d'évaluation dans le cadre du recrutement de personnel : Rôle prédictif de la mise en situation sur la performance in-rôle des enseignants de quelques écoles de Kinshasa

Héritier Efoloko Lompwanga

Doctorant en Psychologie du travail et des organisations à l'Université de Kinshasa, RDC

Approved: 08 March 2026
Posted: 10 March 2026

Copyright 2026 Author(s)
Under Creative Commons CC-BY 4.0
OPEN ACCESS

Cite As:

Efoloko Lompwanga, H. (2026). *Méthodes d'évaluation dans le cadre du recrutement de personnel : Rôle prédictif de la mise en situation sur la performance in-rôle des enseignants de quelques écoles de Kinshasa*. ESI Preprints.
<https://doi.org/10.19044/esipreprint.3.2026.p235>

Résumé

Le présent article nous a permis de déterminer le rôle prédictif de la mise en situation comme méthode d'évaluation dans le cadre de la sélection et de placement du personnel sur la performance in-rôle des enseignants. Pour réaliser cette étude, nous avons fait recours à une approche mixte (quantitative et qualitative) fondée sur un échantillonnage non probabiliste de type accidentel constitué de 15 enseignants. L'analyse documentaire nous a été utile dans l'examen des rapports de recrutement du personnel enseignant ainsi que des fiches d'évaluations pédagogiques et des bulletins de signalement de cinq dernières années contenant les moyennes périodiques et les notes composites annuelles de la performance du personnel enseignant. Les données ont été analysées à l'aide d'un modèle de régression linéaire multiple construit avec le logiciel statistique IBM SPSS version 25. L'analyse des résultats a révélé un coefficient de détermination R-deux ajusté qui s'élève à 0,320, ce qui signifie que 32 % de la performance in-rôle des enseignants sont expliquées par les scores obtenus au test, laissant ainsi une part importante à d'autres facteurs explicatifs de l'efficacité des enseignants en classe.

Mots clés : Rôle prédicteur, prédiction de la performance, mise en situation, performance in-rôle, succès professionnel, enseignant, Kinshasa, Mont-Amba

Assessment Methods in the Context of Staff Recruitment: Predictive Role of Situational Assessment on the In-Role Performance of Teachers in Several Schools in Kinshasa

Héritier Efoloko Lompwanga

Doctorant en Psychologie du travail et des organisations à l'Université de
Kinshasa, RDC

Abstract

This article enabled us to determine the predictive role of role-playing as an assessment method in the selection and placement of staff on the in-role performance of teachers. To conduct this study, we used a mixed (quantitative and qualitative) approach based on a non-probabilistic accidental sampling consisting of 15 teachers. Documentary analysis was useful in examining teacher recruitment reports, teaching evaluation forms, and performance reports from the last five years containing periodic averages and annual composite scores for teacher performance. The data were analyzed using a multiple linear regression model constructed with IBM SPSS statistical software version 25. Analysis of the results revealed an adjusted R-squared coefficient of 0.320, which means that 32% of teachers' in-role performance is explained by their test scores, leaving a significant portion to other factors that explain teacher effectiveness in the classroom.

Keywords: Predictive role, performance prediction, situational assessment, in-role performance, professional success, teacher, Kinshasa, Mont-Amba

Introduction

La performance d'un établissement scolaire, comme de toute organisation, dépend en majeure partie de la qualité de son personnel, étant donné la place qu'occupent les ressources humaines dans cette catégorie d'institutions de services.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'enseignant se doit d'être engagé dans son travail pour améliorer ses performances et atteindre les objectifs opérationnels qui lui sont assignés afin de garantir la pérennité de son emploi et d'assurer sa carrière.

La dotation des établissements scolaires en personnels qualifiés, c'est-à-dire compétents et performants, passe par un processus de recrutement rigoureux qui respecte les règles de l'art, car la plus grande erreur d'une institution éducative serait d'embaucher des enseignants non performants, aux profils non adaptés aux exigences de postes. C'est pour cette raison que l'amélioration de la qualité du personnel enseignant devient une question de priorité dans les écoles qui veulent se démarquer et prospérer, car la mauvaise sélection des enseignants impacte négativement le niveau et la qualité des enseignements.

Michaels et ses collègues (2001) affirment qu'un employé très performant peut augmenter la productivité de son poste de 40 % à 67 %. Ce qui veut également dire qu'un employé non performant peut causer d'énormes pertes à l'organisation en termes de baisse de productivité, de gaspillage de ressources, baisse de la qualité des produits ou des services, de diminution de satisfaction client, de la dégradation de l'image de marque, etc.

En effet, des enseignants compétents, motivés et innovants impactent efficacement les résultats scolaires des élèves, et contribuent à la création de meilleures conditions d'apprentissage et à l'amélioration de la marque de l'établissement (Mianhounoum, 2025).

Dans les écoles privées, la qualité des enseignements garantit la fidélité des parents, ce qui influence significativement la population scolaire et la santé financière des institutions éducatives. Ainsi, les frais scolaires étant la principale source de revenus scolaires, le budget d'une école dépend, d'une part, des effectifs des élèves et, d'autre part, du montant des frais scolaires payés par élève.

A cet effet, la capacité à attirer, à choisir et à fidéliser un personnel enseignant qualifié et performant devient une condition de succès, de progrès et de pérennité pour tout établissement scolaire.

La sélection des enseignants est aujourd'hui l'un des leviers de la gestion des ressources humaines permettant de doter les établissements scolaires d'un personnel performants afin de garantir la qualité et le niveau des enseignements dispensés.

La quête d'un personnel de qualité est une préoccupation majeure des entreprises en général et des établissements scolaires privés en particulier. Ces établissements privés ont l'obligation aux résultats pour fidéliser les parents d'élèves par une meilleure performance scolaire (Mianhounoum, 2025).

Dans un contexte de perpétuel changement et de forte concurrence, la performance au travail des enseignants est devenue une préoccupation majeure au sein des établissements scolaires privés appelés à s'investir pour fidéliser leurs clientèles.

Le concept de performance individuelle au travail est fortement étudié dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de la psychologie organisationnelle sans pour autant être conceptualisé et produire des résultats empiriques exploitables. La plupart des recherches actuelles se sont davantage concentrées d'une part, sur les techniques de mesures individuelles telles l'évaluation par les pairs et sur les indices de productivité comme le délai de production et d'autre part, sur les conséquences directes ou indirectes de la performance telles l'absentéisme (Poulin, 2010).

Etant donné le caractère multidimensionnel du concept de performance au travail, nous allons nous intéresser ici d'une seule dimension de la performance individuelle, celle de la performance in-rôle.

La performance in-rôle est définie comme « les résultats et les comportements officiellement requis qui servent directement les objectifs de l'organisation » (Bakker et al., 2004). De ce point de vue, cette dimension de la performance au travail est liée aux tâches centrales d'un travail, dont la réalisation concourt à la mise à disposition des produits et/ou des services d'une organisation (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Dans cette optique, la performance in-rôle, parfois qualifiée de performance intra-rôle ou performance à la tâche, est donc directement liée à la réalisation de la tâche, contrairement à la performance contextuelle ou performance extra-rôle qualifiée selon les études de comportements discrétionnaires, de comportements prosociaux ou de Comportements de Citoyenneté Organisationnelle (Vayre, 2019).

Depuis plusieurs décennies, la situation socioéconomique de l'enseignant congolais s'est considérablement dégradée, ce qui a négativement influencé la perception de la profession enseignante chez les écoliers, occasionnant ainsi leur désintéressement à poursuivre les études pédagogiques.

Aujourd'hui la section pédagogique, filière de formation des enseignants qualifiés, est en manque d'apprenants dans beaucoup d'établissements scolaires à Kinshasa suite à la mauvaise perception de l'image de l'enseignant chez les jeunes apprenants et la société, l'image sensiblement affectée par sa situation socio-économique.

La pénurie du personnel enseignant qualifié est déjà une réalité dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire depuis ces trois dernières décennies, ce qui rend difficile la dotation aux écoles d'un personnel de qualité.

La difficulté d'emplois dans la ville de Kinshasa a occasionné le déversement dans le secteur éducatif d'un important personnel non-qualifié issu de différents domaines d'études tels que le droit, l'économie, la médecine, la biologie, la chimie, la physique, l'agronomie, etc. favorisant un chômage déguisé, pendant que la main-d'œuvre performante disponible

recherche sans relâche les meilleures écoles qui offrent dans une certaine mesure les conditions socioprofessionnelles décentes.

Dans ce contexte professionnel de confusion et de carence de la main-d'œuvre qualifiée, le recours aux meilleures méthodes de recrutement et de sélection du personnel est une nécessité pour les écoles qui veulent garder le niveau de leur qualité d'enseignement. En effet, l'attraction et la rétention d'employés qualifiés et correspondant au profil recherché par l'organisation sont les clés de voûte d'une gestion stratégique des RH (Le Louarn, 2010).

Les établissements scolaires privés sont à la fois des entreprises sociale et commerciale alors ils ne peuvent déroger à la règle d'un processus de recrutement des enseignants de qualité pour une performance scolaire de qualité (Mianhounoum, 2023).

Plusieurs auteurs reconnaissent la mise en situation, avec les tests psychologiques et psychotechniques, l'inventaire biographique, les entretiens et les centres d'évaluation, comme l'une de meilleures méthodes et techniques de recrutement du personnel enseignants.

La méthode de mise en situation permet d'évaluer les compétences de niveau supérieur relatives au poste, car elle indique dans quelle mesure le candidat peut réellement accomplir son travail, contrairement au test psychologique qui évalue si la personne possède les aptitudes ou les compétences requises, permettant ainsi en théorie de prédire dans quelle mesure elle est capable d'accomplir la tâche, mais pas dans quelle mesure elle peut l'accomplir en réalité. Le test de mise en situation est une forme de simulation, dans laquelle la personne effectue un travail ou une partie d'un travail dans des conditions de test plutôt que dans des conditions de travail réelles. Lors d'une mise en situation, le candidat est invité à exécuter la tâche rapidement mais avec une précision. Ainsi la note sera déterminée par la rapidité et la précision avec lesquelles la tâche a été accomplie (Spector, 2020).

La validité d'une méthode de sélection du personnel réside dans sa capacité à prédire le succès professionnel du candidat. Il est important que la validité prédictive de la mise en situation comme méthode d'évaluation dans le cadre de la sélection et du placement du personnel enseignant sur la performance au travail soit établie.

La mise en situation est une technique de simulation très pertinente dans le cadre du recrutement. Une étude réalisée par Robertson et Kandola (1982) montre qu'elle prédit la performance au travail grâce à l'étroite correspondance entre la situation simulée et le poste lui-même.

Malgré son rôle prédictif de la performance au travail, Callinan et Robertson (2000) soulignent quelques limites de la mise en situation, notamment la nécessité pour le candidat de disposer d'une certaine

expérience dans la tâche, les coûts élevés liés à la mise en œuvre de cette méthode et le fait qu'elle soit spécifique à un type d'emploi particulier.

Plusieurs auteurs comme Frédéric Laloux, Dominique Méda et Laurent Brouat, ont examiné le lien entre le recrutement et la performance des entreprises dans leurs différentes facettes. La littérature existante aborde la question du rôle de la mise en situation dans la prédiction du succès professionnel de manière générale alors qu'il n'existe pas de méthodes polyvalentes de recrutement qui répondent avec efficacité certaine dans tous les emplois et domaines professionnels.

Etant donné les différences spécifiques entre les domaines professionnels et les emplois, connaître le niveau d'apport de la mise en situation dans la prédiction de la performance in-rôle des enseignants permettra aux recruteurs de savoir à quel point peuvent-ils se fier à cette méthode souvent utilisée dans le recrutement et la sélection du personnel enseignant.

Dans le domaine de l'enseignement, la mise en situation reste la méthode d'évaluation la plus privilégiée dans le cadre de la sélection et du placement du personnel enseignant dans les écoles de Kinshasa.

Lors de test d'embauche, hormis les questions théoriques, il est souvent demandé aux candidats enseignants de réaliser correctement et dans les limites du temps accordé, les principales tâches liées au poste d'enseignant, notamment la préparation d'une leçon dans un journal de classe et sur une fiche de préparation. Après cette étape de préparation, le candidat enseignant est appelé à présenter sa leçon dans une classe occasionnelle constituée pour le besoin de la cause afin d'être évalué par le comité de recrutement.

La présente étude vise à répondre à la question de recherche ci-après : **« à quel niveau la mise en situation prédit-elle la performance in-rôle des enseignants ? »**

Hormis l'introduction et la conclusion, ce rapport de recherche comprend la méthodologie, la présentation des résultats et la discussion.

Méthodologie

La présente étude cherche à évaluer le rôle prédictif de la méthode de mise en situation sur la performance des enseignants. Il s'agit de la validité prédictive de la mise en situation sur la performance au travail des enseignants des écoles primaires de la province éducationnelle de Kinshasa Mont-Amba. Cette méthode est la plus utilisée lors du recrutement des enseignants et, combinée avec d'autres tests, permet aux écoles de se doter d'un personnel enseignant compétent et performant.

Dans le but de prouver que la mise en situation comme méthode du recrutement et sélection des enseignants est une variable prédictive de la

performance in-rôle, nous avons recouru à une double approche (quantitative et qualitative) fondée sur un échantillonnage non probabiliste.

Pour ce faire, nous avons fait recours à l'analyse documentaire qui nous a été utile dans l'examen des rapports de recrutement du personnel enseignant ainsi que des fiches d'évaluations pédagogiques et les bulletins de signalement de cinq dernières années lesquelles contiennent les moyennes périodiques et les notes composites annuelles de la performance du personnel enseignant.

Un effectif de 15 enseignants composé de 10 hommes et 5 femmes âgés de 31 ans à 58 ans dont l'âge moyen est d'environ 44 ans constitue l'échantillon de notre étude. Il s'agit des enseignants chevronnés ayant une expérience professionnelle qui varie entre 11 ans et 25 ans au moment de la réalisation de la présente étude dont la majorité (60%) ont une expérience de moins de 20 ans.

S'agissant de leur niveau d'études, 7 sur 15 enseignants, soit 46,7% ont un diplôme d'études universitaires de niveau graduat (BAC+3), 40% sont des diplômés d'Etat (BAC) et 13,3% ont un diplôme universitaire de niveau licence (BAC+5). Pour un personnel enseignant du primaire, 40% de ce personnel a donc une qualification largement supérieure à la norme car le diplôme requis pour un enseignant du primaire est le diplôme d'Etat.

Nous avons également fait usage des entretiens individuels semi-directifs afin d'identifier certains aspects qui entourent la performance au travail des enseignants et les différences de performances annuelles observées durant la période examinée.

Les données ont été analysées à l'aide d'un modèle de régression linéaire multiple construit avec le logiciel statistique IBM SPSS version 25. Nous estimons que l'utilisation d'un tel modèle est pertinente dans le cadre de notre étude, car cet outil nous permet de prédire la performance à partir d'une ou plusieurs variables.

Résultats de la recherche

Les résultats de cette étude sont présentés dans les tableaux à double entrée suivant les différentes variables retenues:

Présentation des performances des enseignants au test de recrutement par mise en situation

Tableau 1 : Performance des enseignants au test de mise en situation

Degré de performance	Note au test	Effectifs	Pourcentage
Performance moyenne	63	1	6,7
	65	3	20,0
	66	1	6,7
	68	2	13,3
	69	1	6,7

Bonne performance	70	3	20,0
	72	3	20,0
	74	1	6,7
Total		15	100

Le tableau 1 présente la performance des enseignants au test de mise situation organisé dans le cadre de recrutement et sélection du personnel. Au regard des résultats obtenus au test, nous constatons que plus de la moitié des enseignants soit 53,4% ont une performance jugée moyenne. Par contre, 46,6% des enseignants ont obtenu une note allant de 70% à 74% appartenant à la catégorie forte performance. La note moyenne au test d'embauche se situe à 69%, score légèrement supérieur au critère de sélection retenu (65%). Les résultats de ce tableau indiquent une prédominance des enseignants ayant obtenu 65%, 70% et 72% suivis 68%.

Tableau 2 : Performance des enseignants à l'école en 2021

Niveau de performance	Performance en 2021	Effectifs	Pourcentage
	61	1	6,7
Performance moyenne	65	2	13,3
	66	2	13,3
	67	1	6,7
	68	1	6,7
	70	4	26,7
Très bonne performance	71	2	13,3
	72	1	6,7
	74	1	6,7
Total		15	100,0

En 2021, les performances des enseignants se répartissent de manière contrastée entre le niveau de la performance moyenne et celui de la très bonne performance. Une partie des enseignants (environ 46,7 %) se situe dans la catégorie de la performance moyenne, avec des scores allant de 61 % à 68 %. Cette proportion reflète un groupe d'enseignants qui maîtrise les exigences pédagogiques de base, mais qui pourrait bénéficier d'un accompagnement supplémentaire pour renforcer leurs compétences afin d'améliorer leurs performance.

Parallèlement, une part importante (53,3 %) atteint des scores supérieurs à 70 %, ce qui témoigne une bonne performance. Ces enseignants semblent utiliser des pratiques pédagogiques efficaces et obtenir de meilleurs résultats dans leurs missions scolaires. La performance moyenne annuelle est de 68%, un niveau jugée plutôt satisfaisant. Dans l'ensemble, l'année 2021 révèle un corps enseignant dont les compétences sont globalement bonnes, mais avec un potentiel encore perfectible pour améliorer le niveau de performance institutionnelle.

Tableau 3 : Performance des enseignants à l'école en 2022

Niveau de performance	Performance en 2022	Effectifs	Pourcentage
Performance moyenne	60	1	6,7
	67	1	6,7
	68	2	13,3
	69	3	20,0
Très bonne performance	70	1	6,7
	71	3	20,0
	72	1	6,7
	73	1	6,7
Total	74	1	6,7
	75	1	6,7
		15	100

D'après la lecture de données couchées dans ce tableau, il s'observe une légère progression dans la performance des enseignants dont les notes se situent entre 60 % et 69 %, représentant 46,7 % du groupe. La proportion des enseignants en très bonne performance reste également significative (53,3 %), avec des scores allant jusqu'à 75 %.

Cette répartition suggère que, malgré une légère amélioration de la performance moyenne, les enseignants continuent de se répartir de manière équilibrée entre ceux qui affichent un niveau moyen et ceux qui se distinguent par une performance élevée. La performance moyenne en 2022 se situe autour de 70%, ce qui suggère une amélioration notable de la performance globale. L'année 2022 peut donc être interprétée comme une phase de consolidation, où certains enseignants renforcent progressivement leurs compétences tandis que d'autres maintiennent déjà un niveau élevé.

Tableau 4 : Performance des enseignants à l'école en 2023

Niveau de performance	Note obtenue	Effectifs	Pourcentage
Performance moyenne	62	1	6,7
	68	2	13,3
	69	1	6,7
Très bonne performance	70	4	26,7
	71	1	6,7
	72	3	20,0
	73	2	13,3
Total	74	1	6,7
		15	100

Le tableau 4 relatif à la performance des enseignants au cours de l'année 2023 montre le maintien du niveau de la performance globale tel qu'observé l'année précédente avec une performance moyenne annuelle de 70%. Les enseignants ayant des performances moyennes (62 à 69 %) représentent désormais 26,7 %, tandis que ceux avec de très bonnes performances (70 à 74 %) atteignent 73,4 % du groupe.

Cette évolution et consolidation des performances sont probablement liées au renforcement significatif des capacités pédagogiques, à l'expérience acquise, au facteur de motivation des enseignants et au soutien organisationnel perçu, tel que le témoignent certains enseignants interrogés à ce sujet. La proportion élevée d'enseignants performants indique que la dynamique d'amélioration initiée au cours des années précédentes se consolide, plaçant l'école dans une trajectoire positive de la qualité de l'enseignement.

Tableau 5 : Performance des enseignants à l'école en 2024

Niveau de performance	Note obtenue	Effectifs	Pourcentage
Performance moyenne	64	1	6,7
	65	1	6,7
	66	1	6,7
	67	1	6,7
	68	3	20,0
	69	1	6,7
Très bonne performance	70	4	26,7
Total	72	3	20,0
		15	100

L'année 2024 se caractérise par une tendance inversement proportionnellement des performances dites moyennes et celles jugées très bonnes. Les performances moyennes passent de 26,7 % en 2023 à 53,5 % en 2024 contrairement aux meilleures performances qui représentent 46,7 % en 2024 contre 73,4 % observés en 2023.

Malgré le fait que la proportion des enseignants très performants soit inférieure à celle des enseignants à performance moyenne, on note une légère stabilité dans la performance globale (69 %) par rapport à l'année précédente (70 %). Cela peut indiquer que la performance des enseignants a atteint un plateau, soulignant l'importance de poursuivre les actions de formation et de développement des compétence pour soutenir les enseignants encore en performance moyenne ainsi que l'amélioration du niveau général des conditions de travail et de la motivation du personnel.

Tableau 6 : Performance des enseignants à l'école en 2025

Niveau de performance	note obtenue	Effectifs	Pourcentage
Performance moyenne	63	1	6,7
	65	2	13,3
	67	2	13,3
	68	4	26,7
	69	2	13,3
Très bonne performance	70	1	6,7
	71	2	13,3
	72	1	6,7
Total		15	100

Le tableau 6 révèle une légère régression de la performance globale de l'école (68 %) par rapport aux années précédentes, avec une concentration plus importante des enseignants dans la catégorie de la performance moyenne (63 % à 69 %) qui représente 73,3 % du groupe, tandis que ceux de meilleures performances ne représentent que 26,7 %.

Cette situation pourrait être liée à des facteurs contextuels tels que l'environnement scolaire, la charge de travail ou l'absence de motivation et de suivi pédagogique régulier. Néanmoins, la présence des enseignants performants reste un indicateur positif, suggérant le maintien des compétences solides par une partie du corps enseignant.

Analyse différentielle des résultats

Tableau 7 : Relation entre la note obtenue au test et la performance in-rôle des enseignants à l'école de 2021 à 2025

Performance des enseignants par an	Note au test	
	Corrélation de Pearson	Coefficient de Détermination
2021	0,576*	33%
2022	0,544*	30%
2023	0,593*	35%
2024	0,648**	42%
2025	0,548*	30%

**, La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*, La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Le tableau présente les résultats des corrélations de Pearson et des coefficients de détermination entre la performance des enseignants et les résultats annuels obtenus par leurs élèves au cours de la période 2021 à 2025. En 2021, la corrélation de Pearson s'élève à 0,576, ce qui indique une relation positive modérée entre la performance des enseignants et les résultats au test de mise en situation réalisée lors du recrutement. Le coefficient de détermination correspondant de 33 % suggère qu'un tiers de la variation des notes des élèves peut être expliqué par la performance des enseignants, laissant les deux tiers attribuables à d'autres facteurs, tels que le contexte scolaire, les méthodes d'apprentissage ou les aptitudes individuelles des élèves.

En 2022, la corrélation diminue légèrement à 0,544, avec un coefficient de détermination de 30 %. Cette baisse légère peut refléter des fluctuations dans l'efficacité pédagogique ou des variations dans la préparation des élèves. Néanmoins, la relation positive reste significative, indiquant que les enseignants continuent d'exercer une influence notable sur les résultats des élèves.

L'année 2023 marque une légère amélioration, avec une corrélation de 0,593 et un coefficient de détermination de 35 %. Cette augmentation montre que les performances des enseignants sont de plus en plus alignées

avec les réussites des élèves, traduisant probablement des pratiques pédagogiques mieux adaptées ou un suivi plus régulier des élèves en difficulté.

En 2024, la corrélation atteint son niveau le plus élevé de 0,648, avec un coefficient de détermination de 42 %. Cette année apparaît comme un point culminant dans l'impact des enseignants sur les résultats scolaires. Plus de quatre dixièmes de la variation des notes peuvent être attribuées directement à la performance des enseignants, ce qui souligne l'importance cruciale de leur rôle dans l'acquisition des compétences par les élèves.

Enfin, en 2025, la corrélation redescend légèrement à 0,548, avec un coefficient de détermination de 30 %. Cette diminution suggère une légère dispersion dans l'efficacité des enseignants ou des facteurs contextuels pouvant avoir limité l'influence directe des enseignants sur les résultats des élèves. Malgré cela, la relation reste significative et positive, confirmant le rôle central des enseignants dans la réussite scolaire.

Régression linéaire multiple

Afin de vérifier l'influence de la note obtenue au test initial sur la performance des enseignants au cours de la période 2021 - 2025, nous avons procédé à une analyse de régression linéaire multiple. Les résultats, détaillés dans le tableau ci-dessus, permettent d'évaluer la qualité de l'ajustement du modèle et la contribution spécifique de chaque période d'évaluation.

Tableau 8 : Influence de la note obtenue au test sur la performance in-rôle des enseignants

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta			
(Constante)	-9,599	24,178			-,397	,701
2021	,291	,536	,303		,544	,600
2022	,088	,634	,096		,138	,893
2023	-,601	,989	-,539		-,607	,559
2024	1,031	,837	,792		1,232	,249
2025	,344	,458	,261		,752	,471
R-deux ajusté = 0,320 F = 2,320 p = 0,129						

L'examen détaillé des coefficients standardisés (Bêta) et de leur significativité (Sig.) comme indiqués dans le tableau 8 montre que la variable prédictive (la mise en situation) n'exerce pas une influence statistiquement significative sur la variable critère (performance in-rôle des enseignants).

Les années 2021, 2022, 2024 et 2025 présentent des coefficients positifs, mais leurs valeurs p (respectivement 0,600 ; 0,893 ; 0,249 et 0,471) dépassent largement le seuil de 0,05. L'année 2023 affiche un coefficient négatif (B = -0,539), suggérant une tendance inverse, mais celle-ci n'est pas non plus significative (p = 0,559).

Bien que l'année 2024 semble présenter le poids le plus important dans le modèle ($B\hat{e}ta = 0,792$), l'absence de significativité statistique ne nous permet pas de conclure à un impact réel de cette note sur la performance. L'examen des indicateurs de validité globale montre que le modèle explique une part modérée de la variance de la performance des enseignants. Le coefficient de détermination R-deux ajusté s'élève à 0,320, ce qui signifie que 32 % de la performance in-rôle des enseignants sont expliquées par les scores obtenus au test. Ceci suggère qu'une part importante de l'efficacité des enseignants en classe dépendant des autres facteurs comme les conditions de travail, les ressources matérielles, la motivation, la satisfaction au travail, le sentiment de justice, le capital psychologique etc.

Toutefois, l'analyse de la variance montre un F de Fisher de 2,320 avec une probabilité critique $p = 0,129$. Étant donné que cette valeur est supérieure au seuil de significativité conventionnel de 0,05, nous pouvons conclure que test dans son ensemble n'est pas statistiquement significatif par rapport aux résultats de cette étude.

Discussion des résultats et conclusion

La présente étude avait pour objectif de déterminer le rôle prédictif de la mise en situation comme méthode d'évaluation dans le cadre de la sélection et de placement du personnel sur la performance in-rôle des enseignants.

Il est établi que la qualité du recrutement des enseignants influence significativement leur performance au travail. Les résultats d'une étude réalisée sur 132 enseignants et 44 gestionnaires des écoles secondaires tchadiennes ont montré que les meilleures pratiques de recrutement permettent d'embaucher les enseignants qualifiés et compétents, ce qui assure une meilleure performance scolaire (Mianhounoum Nadjji, 2025).

Il est donc évident que la performance scolaire se joue en dernier ressort en classe, grâce à des enseignants motivés ayant les compétences et les moyens requis leur permettant qu'agir efficacement et d'atteindre les objectifs opérationnels fixés.

Cependant la qualité du recrutement des enseignants n'est pas l'unique facteur de la performance des établissements scolaires privés. Il existe d'autres facteurs scolaires comme les conditions de travail, les ressources matérielles, les devoirs à domicile, le temps consacré à l'apprentissage, la qualification des enseignants etc. qui influencent significativement l'efficacité des enseignants en classe (Blat Gimeno, 1984 ; Heyneman, 1983 ; Postlewaite, 1980 ; Ouellet, 1987 ; Saha, 1983 ; Schiefelbein et Simmons, 1981 ; Unesco, 2005), position réconfortée par les

résultats du tableau 8 montrant ainsi une faible influence de la note obtenue au test sur la performance in-rôle des enseignants.

Depuis 2015, de nombreux chercheurs ont examiné d'autres facteurs de performances scolaires comme les niveaux d'étude et de revenus des parents d'élèves, les conditions d'apprentissage, le suivi-évaluation des enseignants, méthodes pédagogiques d'enseignement, l'environnement scolaire (Kouakou & Bouah Kablan, 2015).

Une étude réalisée par Florence Nande et Nathalie Commeiras arrive aux résultats selon lesquels le capital psychologique (CPP) a une influence positive sur la performance de rôle et sur la performance innovante. Le capital psychologique est une ressource identitaire personnelle qui agit positivement quel que soit le contexte de travail sur les deux facettes de la performance individuelle au travail, de rôle et innovante (Nande & Commeiras, 2021).

La prédiction de la performance au travail par la mise en situation peut atteindre jusqu'à 70% dans certains emplois exigeant un fort degré d'adaptation tels les postes de management, commerciaux, techniques, ... et plusieurs auteurs ont attesté l'efficacité de cette méthode (Robertson et Kandola, 1982 ; Callinan, 2000). Cependant, cette capacité prédictive n'est pas aussi significative dans le domaine de l'enseignement en ce qui concerne notamment l'efficacité des enseignants en classe.

Il est établi que la mise en situation comme variable prédictive n'exerce pas une influence statistiquement significative sur la variable critère (performance in-rôle des enseignants). Les résultats du tableau 8 montrent que le coefficient de détermination R-deux ajusté s'élève à 0,320, ce qui signifie que 32 % des variations de la performance in-rôle sont expliquées par les scores obtenus au test, laissant ainsi une part importante à d'autres facteurs explicatifs de la performance des enseignants tels que ceux cités précédemment.

Dans le domaine de l'enseignement, il est recommandé une approche combinatoire de plusieurs méthodes lors du recrutement et la sélection des enseignants qui associe la mise en situation avec les tests d'aptitudes cognitives, les tests de personnalité, les tests de connaissances et de compétences, les tests d'intelligence émotionnelle, les tests d'intégrité, les tests d'intérêt professionnels, etc. afin d'améliorer la qualité de prédiction de la performance in-rôle des enseignants.

Conflit d'intérêts : L'auteur n'a déclaré aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : L'auteur n'a obtenu aucun financement pour cette recherche.

References:

1. Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management, Spring*, Vol. 43, n°1, pp. 83-104.
2. Callinan, M. & Robertson, I.T. (2000). Work sample testing. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, pp. 248-260.
3. Kouakou, N. & Bouah Kablan, F. (2015). Analyse des déterminants de la performance scolaire des établissements secondaires publics au baccalauréat : cas de la Cote D'Ivoire.
4. Le Louarn, J.-Y. (2010). Gestion stratégique des ressources humaines, Rueil-Malmaison, France, Liaisons.
5. Mianhounoum, N. (2023). Recrutement des enseignants et performances des établissements privés. Editions Universitaires Européennes.
6. Mianhounoum, N. (2025). Qualité du recrutement des enseignants et performance des établissements scolaires privés au Tchad. *African Scientific Journal*, Volume 03, Numéro 31, pp: 1635 – 1657.
7. Michaels, E., Handfield-Jones, H. et Axelrod, B. (2001). *The war for talent*, Boston, MA, Harvard Business School Press.
8. Nande, F. & Commeiras, N. (2021). Comment peut-on améliorer la performance individuelle au travail ? Une approche par les ressources identitaires et contextuelles. *Éditions Association de Gestion des Ressources Humaines*, Vol. 1, N° 38, pp. 39 à 70.
9. Poulin, E.M. (2010). Les habiletés cognitives et les traits de personnalité comme prédicteurs de la performance des enquêteurs lors d'interrogatoires avec le suspect. Thèse de Doctorat en Psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
10. Ramos-Villagrasa, P.J., Brrada, JR., Fernadez-del-Rio, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales : The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of work and organizational psychology*, Vol. 35, pp. 195-205.
11. Robertson, I.T. & Kandola, R.S. (1982). Work sample tests : Validity, adverse impact and applicant reaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 55, pp. 171-183.
12. Spector, P. (2020). *Psychologie du travail et des organisations*. De Boeck Supérieur.
13. Vayre, E. (2019). *20 grandes notions de psychologie du travail et des organisations*. Dunod : Malakoff.