



Evaluation de la créativité au travail des Personnels Scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa

Jonathan ENGUTA MWENZI

Université de Kinshasa, R. D. Congo

psyjonathanenguta@gmail.com

&

Julio MOBUKA IYENSAY

Université de Kinshasa, R. D. Congo

juliomobuka90@gmail.com

&

Lionel MAYALA BASINSA

Université de Kinshasa, R. D. Congo

lionelmayala01@gmail.com

&

Teddy BOFULA LOBEBE

Université de Kinshasa, R. D. Congo

bofulateddy@gmail.com

Résumé : L'objectif de cet article est d'évaluer la créativité au travail des personnels scientifiques des Instituts d'arts et Métiers de Kinshasa. C'est dans ce contexte que deux échelles d'évaluation de la créativité au travail ont été administrées à un échantillon de 62 scientifiques de deux Instituts d'Arts de la ville de Kinshasa (l'Institut Supérieur des Arts et Métiers ainsi que l'Institut Supérieur d'Enseignement Technique, Arts et Métiers). Les résultats obtenus indiquent que les personnels scientifiques de ces instituts ont effectivement une pensée divergente qui se traduit par une forte créativité au travail.

Mots-clés : évaluation, créativité, potentiel créateur, créativité au travail, arts et métiers.

Evaluation of the creativity at work of the scientific staff of the Institutes of Arts and Crafts of Kinshasa

Abstract: The objective of this article is to evaluate the creativity at work of scientific personnel in the Institutes of Arts and Crafts of Kinshasa. In this context, two scales for the evaluation of creativity at work were administered to a sample of 62 scientists from two arts institutes in the city of Kinshasa (the Institut Supérieur des Arts et Métiers and the Institut Supérieur d'Enseignement Technique, Arts et Métiers). The results obtained indicate that the scientific staff of these institutes have a real creative potential which is reflected in a strong creativity at work.

Keywords: evaluation, creativity, creative potential, creativity at work, arts and crafts.

Introduction

Les établissements d'enseignement supérieur et universitaire sont considérés comme de hauts lieux qui contribuent au développement de la société à travers la formation qu'ils dispensent et les recherches qu'ils entreprennent. Ils dotent ainsi les personnes de connaissances, compétences et qualifications indispensables pour l'exercice d'un métier (Enguta, 2020). C'est dans ce contexte que l'accès aux études supérieures et universitaires est considéré comme une stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté.

D'ailleurs, la loi-cadre de l'enseignement national de la République Démocratique du Congo (2014) attribue à ces établissements la mission de : (1) promouvoir l'esprit d'initiative et de créativité en vue de rendre service à la communauté ; (2) doter le pays des cadres supérieurs ; (3) contribuer au développement de la société par une recherche scientifique organisée en fonction de ses problèmes ; (4) promouvoir la culture nationale tant par la sauvegarde et la valorisation de ses traditions que par la diffusion de nouvelles connaissances (5) promouvoir l'écrit et la lecture par la revalorisation des supports de la mémoire collective (Bongongo & Enguta, 2021).

Pour remplir ces missions, les enseignants (professeurs, chef de travaux et assistants) jouent un rôle de premier plan. En effet, ils sont censés de transposer le savoir savant en savoir enseigner afin de provoquer des changements chez les étudiants. Les enseignements et les travaux pratiques qu'ils donnent concourent ainsi directement ou indirectement à la croissance économique des pays. Ces enseignants constituent la ressource la plus importante des établissements d'enseignement supérieur et permettent à ces derniers de réaliser un maximum de profit.

Ces enseignants, pour permettre aux Instituts d'enseignement supérieur d'atteindre leurs objectifs, sont appelés à faire preuve de plusieurs aptitudes intellectuelles. Ils sont appelés concrètement à avoir un raisonnement logique, une forte capacité de résolution des problèmes, des compétences verbales, de la créativité... Bien que toutes ces aptitudes soient importantes pour le travail d'un enseignant, la créativité semble être une aptitude importante pour aider ces établissements à atteindre de façon particulière leurs objectifs (Enguta, De Ketele, Mbadu & Mbwaka, 2022).

D'ailleurs, la créativité est une ressource très importante pour la survie et la prospérité d'une organisation. C'est dans ce contexte que Mnisri et al. (2007) affirment que la pérennité des organisations dans un contexte environnemental complexe est tributaire à leur capacité de créer et d'innover pour surmonter certains défis.

Dans le contexte académique, on peut admettre que dans leurs attributions, les personnels académique et scientifique des universités sont appelés à faire preuve d'une forte créativité en vue d'orienter la solution de certains problèmes spécifiques du pays, et d'apporter des changements évolutifs nécessaires aux structures étatiques. La créativité permet aussi à ces derniers de gravir assez vite les échelons afin d'assurer la relève académique. Ainsi, les personnels enseignants et chercheurs, les instituts de formation supérieure et le pays ont tout intérêt à développer cette aptitude ainsi que de créer les conditions pouvant contribuer à son expression. Son faible développement a des conséquences graves sur la qualité de l'enseignement dispensé au niveau supérieur.

Kakenza (2016) affirme que certains scientifiques, suite à leur faible créativité, ont du mal à produire des articles de qualité et sont incapables d'assurer les travaux pratiques de manière efficace et originale. Ainsi, dans l'encadrement des travaux scientifiques, ils éprouvent du mal à pouvoir guider à bon escient les étudiants. Ce besoin des personnels scientifiques est plus pressant dans les Instituts d'Arts et Métiers où la créativité est la compétence la plus importante à telle enseigne que sa faible présence conditionne les diplômés à vivre les échecs dans leur carrière (Filteau, 2009). Ainsi, la mission première de ces instituts est de former les créateurs des modèles. Une telle mission ne peut être atteinte sans des personnels scientifiques dotés d'une forte pensée divergente. D'ailleurs, il est admis qu'en pédagogie qu'on ne donne que ce qu'on a. Ainsi, un enseignant ayant un faible potentiel créatif ne peut que transmettre ce potentiel (Enguta, Ngonzo & Mikobi, 2022).

C'est pourquoi, il nous paraît important d'évaluer la créativité au travail des personnels scientifiques de deux Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa (Institut Supérieur des Arts et Métiers « ISAM » ainsi qu'Institut Supérieur d'Enseignement Technique, Arts et Métiers « ISETAM »). Ce genre d'études d'évaluation de la créativité des scientifiques joue un rôle important dans la révision de la politique d'enseignement supérieur et universitaire en contribuant à la compétitivité de ces établissements. Eu égard à tout ce qui précède, la présente étude soulève deux préoccupations suivantes : (1) les scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa sont-ils créatifs au travail ? (2) Existe-t-il une variabilité de la créativité au travail de ces scientifiques selon certaines variables sociodémographiques (établissement, sexe, âge, ancienneté, état-civil et grade) ?

Face à ces questions, deux hypothèses suivantes ont été émises : (1) les scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa sont créatifs au travail ; (2) il existe une variabilité de la créativité au travail de ces scientifiques en

fonction de certaines variables sociodémographiques (établissement, sexe, âge, ancienneté, état-civil et grade).

1. Méthodologie

1.1. *Milieu de l'étude*

La ville de Kinshasa, à travers ses Instituts d'Arts et Métiers, est le cadre physique de la présente étude. Deux Instituts d'Arts et Métiers de grande renommée de cette ville ont servi de milieu physique de l'étude. Il s'agit de l'Institut Supérieur des Arts et Métiers (situé dans la commune de la Gombe) et de l'Institut Supérieur d'Enseignement Technique, Arts et Métiers (situé dans la commune de Limete).

1.2. *Population Cible et échantillon d'étude*

La population d'étude est constituée de tous les scientifiques de deux instituts d'arts et métiers de Kinshasa (ISAM et ISETAM). De cette population, un échantillon non probabiliste (de commodité) 62 sujets a été extrait en tenant compte de leur disponibilité. Cet échantillon varie en fonction des variables sociodémographiques de l'étude. Au niveau de l'Institut, il est constitué de 38 scientifiques de l'ISAM et de 24 de l'ISETAM. En ce qui concerne le sexe, l'échantillon est constitué de 32 femmes contre 30 hommes. Au niveau de la tranche d'âge, l'échantillon est constitué de 5 sujets âgés de moins de 35 ans, 40 âgés de 35-39 ans, 15 âgés de 40-49 ans et 2 âgés d'au moins 50 ans. S'agissant de l'ancienneté au travail, on retrouve 56 sujets ayant une ancienneté de 10-19 ans et 6 sujets avec une ancienneté de 0-9 ans. Au niveau de l'état-civil, on a 50 mariés contre 12 célibataires. Enfin, en ce qui concerne le grade, notre échantillon est constitué de 42 Chefs de Travaux contre 20 assistants.

1.3. *Instruments de récolte des données*

Deux échelles ont été utilisées pour évaluer la créativité au travail des scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa. Il s'agit de l'Echelle de Potentiel Créatif de DiLiello et Houghton (2008) ainsi que de l'échelle de la créativité au travail de Tierney, Farmer et Graen (1999). L'échelle de potentiel créatif, dans sa version initiale, est constituée de six items évaluant deux conditions essentielles d'un résultat créatif : la nouveauté (ou l'originalité) et l'utilité pour l'organisation (Oldharn & Cummings, 1996).

L'échelle originale prévoit cinq modalités de réponses pour permettre aux sujets de s'exprimer. Ces modalités vont de Fortement en accord à Fortement en désaccord. La version utilisée dans notre étude a subi une légère adaptation par l'itération d'un item qui nuisait à la consistance interne. Après l'itération, la

consistance interne est passée de .45 à .71. C'est ce qui a fait qu'elle ne soit constituée que de 5 items ou questions. Chaque item est évalué par nos sujets de quatre manières différentes en allant de fortement en Désaccord (1), en Désaccord (2), en Accord (3) jusqu'à fortement en accord (4).

L'échelle de la créativité au travail, avec neuf items, évalue la contribution des travailleurs dans la génération et la production des idées créatives dans leurs services. Dans sa version originale, les réponses des sujets étaient évaluées en six modalités en allant d'Aucunement à très Souvent. Précisons que cette échelle a subi une légère adaptation dans le cadre de notre recherche en ce qui concerne le nombre d'items. Nous sommes passés de 9 à cinq items. Les quatre autres items ont été supprimés à cause de leur faible contribution à la consistance interne de l'échelle. Après cette opération d'itération des items, la consistance interne est passée de .34 à .72. En plus, la fréquence des comportements créatifs dans l'organisation était évaluée par les sujets sur une échelle en quatre pieds : fortement en Désaccord (1), en Désaccord (2), en Accord (3) et fortement en accord (4).

2. Résultats de l'étude

2.1. Présentation globale des résultats

Les résultats présentés dans les lignes qui suivent en tenant compte de deux échelles utilisées dans l'étude (potentiel créatif et créativité au travail).

- Potentiel créatif des sujets de l'étude

L'échelle évaluant le potentiel créatif est constituée de 5 questions suivantes : 1,2, 3, 4 et 5. Les réactions de nos sujets à ces questions sont présentées dans le tableau n°1.

Tableau n° 1 : Réactions des sujets aux items liés au potentiel créatif

Questions	Degré d'appréciation				Total
	FD	D	A	FA	
1. Je pense être astucieux pour créer de nouvelles idées dans le cadre de mon travail.	11 (17,7%)	17 (27,4%)	13 (21,0%)	21 (33,9%)	62 (100%)
2. J'ai confiance en ma capacité à résoudre des problèmes de manière constructive pendant l'exécution de mon travail.	5 (8,1%)	10 (16,1%)	27 (43,5%)	20 (32,3%)	62 (100%)

3. J'ai le talent pour développer les idées des autres et les utiliser dans l'exécution de mon travail.	6 (9,7%)	9 (14,5%)	27 (43,5%)	20 (32,3%)	62 (100%)
4. J'ai le talent et la capacité nécessaires pour réussir dans mon travail.	5 (8,1%)	4 (6,4%)	33 (53,2%)	20 (32,3%)	62 (100%)
5. Je me sens à l'aise lors que j'essaie de nouvelles idées dans le cadre de mon travail.	2 (3,2%)	8 (12,9%)	26 (41,9%)	26 (41,9%)	62 (100%)

Légende : FD : Fortement en désaccord, D : en désaccord, A : en accord, FA : Fortement en accord.

Du tableau n° 1, il ressort que tous les cinq indicateurs du potentiel créatif sont évalués positivement par les sujets de l'étude. Il s'agit précisément de : (1) la pensée astucieuse des sujets à créer de nouvelles idées dans le cadre du travail (54,9%) ; (2) la confiance des sujets à leur capacité à résoudre des problèmes de manière constructive pendant l'exécution de leur travail (75,8%) ; (3) le talent pour développer les idées des autres et à l'exécuter dans le travail (75,8%) ; (4) le talent et capacité nécessaire pour bien faire le travail (85,5%) et (5) la sensation d'être à l'aise lors des essais de nouvelles idées (83,8%).

-Créativité au travail des sujets de l'étude

L'échelle de la créativité au travail est constituée de 5 questions (1,2, 3, 4 et 5). Les réactions de nos sujets à ces questions sont présentées dans le tableau n°2.

Tableau n° 2 : Réactions des sujets aux items liés à la créativité au travail

Questions	Degré d'appréciation				Total
	TD	D	A	TA	
1. Je fais preuve d'originalité dans mon travail.	16 (25,8 %)	12 (19,3%)	20 (32,3%)	14 (22,6%)	62 (100%)
2. Je prends des risques en produisant de nouvelles idées dans l'exécution de mon travail.	7 (11,3%)	16 (25,8%)	22 (35,5%)	17 (27,4 %)	62 (100%)
3. Je trouve de nouvelles applications à des méthodes ou à des équipements existants dans mon travail.	3 (4,8%)	13 (21,0%)	30 (48,4%)	16 (25,8%)	62 (100%)

4. Je suis à l'origine d'idées novatrices et réalisables dans mon travail.	4 (6,5%)	12 (19,3%)	30 (48,4%)	16 (25,8%)	62 (100%)
5. Je génère des idées audacieuses utiles dans mon travail.	5 (8,1%)	18 (29,0%)	20 (32,3%)	19 (30,6%)	62 (100%)

Légende : TD : Totalement en désaccord, D : en désaccord, A : en accord, TA : Totalement en accord.

La lecture du tableau n° 2 indique que les scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa sont créatifs dans leur travail. En effet, tous les indicateurs de cette échelle sont évalués positivement par les sujets de l'étude. Cette créativité au travail se manifeste par : (1) la tendance des sujets à faire preuve d'originalité dans leur travail (54,9%), (2) la prise de risque pour produire de nouvelles idées dans le travail (62,9%), (3) la capacité à trouver des applications à des méthodes ou à des équipements existants dans le travail (74,2%), (4) la possibilité d'être à l'origine des idées novatrices et réalisables dans le travail (74,2%) et (5) la génération des idées audacieuses dans le travail (62,9%).

2.2. Analyse différentielle des résultats

L'objectif de l'analyse différentielle est d'évaluer l'hétérogénéité des résultats en fonction des variables sociodémographiques de l'étude (établissement, sexe, tranche d'âge, ancienneté, état civil et grade). Pour ce faire, nous recourons au test de chi-carré pour évaluer l'effet de ces variables sur les résultats de l'étude. Nous avons, ainsi, choisi une question par échelle. Pour les deux échelles, nous avons pris en compte les premières questions.

Tableau n°3 : Influence de l'ancienneté sur les résultats de l'étude

Variabes	Questions	Chi-carré	Sig.	Décision
Etablissement	1 : Potentiel créateur	5,11	0,66	Non significative
	1 : Créativité au travail	2,94	0,45	Non significative
Sexe	1 : Potentiel créateur	4,34	0,50	Non significative
	1 : Créativité au travail	3,95	0,32	Non significative
Age	1 : Potentiel créateur	7,44	0,33	Non significative
	1 : Créativité au travail	8,34	0,34	Non significative
Ancienneté	1 : Potentiel créateur	2,96	0,42	Non significative
	1 : Créativité au travail	4,85	0,74	Non significative

Etat-civil	1 : Potentiel créateur	5,23	0,50	Non significative
	1 : Créativité au travail	6,59	0,35	Non significative

Légende : Sig : signification.

Il ressort de la lecture du tableau n° 3 qu'aucune variable de l'étude n'a influencé le potentiel créatif et la créativité au travail des sujets de l'étude. Cette conclusion est due au fait que les probabilités y associées sont supérieures à la probabilité critique ($p > 0,05$).

2.3. Discussion des résultats

Les résultats de l'étude indiquent, de manière générale, que les scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa ont effectivement un fort potentiel à pouvoir créer. Ils sont, ainsi disposés à partir de leurs compétences intellectuelles à générer des idées innovatrices pour bien mener leur travail. Le potentiel créatif des sujets de l'étude se manifeste par : (1) la capacité des sujets à avoir une pensée astucieuse à créer des nouvelles idées ; (2) la confiance des sujets à leur capacité à résoudre les problèmes de manière constructive, (3) des talents pour développer et utiliser les idées des autres, (4) des talents et capacités nécessaires pour bien faire le travail et (5) la sensation à être à l'aise lors de la génération des nouvelles idées.

Ce potentiel créatif se traduit en actes dans les activités d'enseignement et de recherche par une forte créativité au travail de ces scientifiques. Cette créativité au travail se manifeste concrètement par : (1) la capacité des sujets à générer les idées audacieuses, (2) la possibilité des sujets d'être à l'origine des idées novatrices, (3) la capacité des sujets à trouver des applications à des méthodes existantes, (4) la prise de risque dans la génération des idées nouvelles chez les sujets et (5) la possibilité de faire preuve d'originalité dans leurs activités. Tous ces résultats nous poussent à confirmer notre première hypothèse selon laquelle les scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa seraient créatifs au travail.

Concrètement, plusieurs d'entre eux sont des stylistes et modélistes de grande renommée au niveau de la ville. D'ailleurs, certains ont même remportés au niveau national le prix des meilleurs modélistes ou stylistes. Avec une telle créativité, il est tout à fait normal que lors de leurs séances des travaux pratiques qu'ils puissent initier les étudiants à la créativité artistique. On peut présumer que c'est cette forte créativité au travail qui explique la prévalence d'un esprit créatif chez les étudiants de ces deux instituts comme l'ont démontré Bongondo et Enguta (2021).

En plus, avec ces résultats, on est tenté de conclure que les scientifiques de ces Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa publient des articles originaux, et révisent de façon quotidienne les travaux pratiques en insistant sur les innovations actuelles. Ils sont des techniciens de leur mode et ont des ateliers pouvant leur permettre de concevoir des modèles. Avec de tels atouts, on peut conclure que les potentialités créatives des scientifiques de ces instituts sont réelles et exigent juste un minimum de conditions pour bien se traduire en des produits créatifs de forte renommée.

L'analyse différentielle a révélée qu'aucune variable de l'étude n'a influencé la créativité au travail des sujets de l'étude. Ces résultats remettent en question ceux de plusieurs études (Ngub'usim, 2006 ; Kakenza, 2016 ; Ngub'usim, Enguta & Kakenza, 2016 ; Makumole, 2021 ; Enguta, De Ketele, Mbadu & Mbwaka, 2022) où ces variables (école, âge, sexe, ancienneté, état-civil et grade) sont considérées comme des facteurs explicatifs de la créativité des sujets. Avec ces résultats, notre deuxième hypothèse est infirmée.

Conclusion

La présente étude avait pour objectif d'évaluer la créativité au travail des scientifiques des Instituts d'Arts et Métiers de la ville de Kinshasa. Pour ce faire, une enquête appuyée par deux échelles d'évaluation de la créativité au travail a été réalisée auprès de 62 personnels scientifiques de deux Instituts d'Arts et Métiers de Kinshasa (Institut Supérieur des Arts et Métiers ainsi qu'Institut Supérieur d'Enseignement Technique, Arts et Métiers). Les résultats obtenus ont révélé que les scientifiques de ces deux instituts ont un réel potentiel créatif qui peut se traduire en des produits créatifs dans leurs activités professionnelles. Aucune variable de l'étude n'a influencé la créativité au travail de ces scientifiques. Avec ces résultats, la mise en place de bonnes conditions de travail est indispensable pour donner lieu à la conception des modèles originaux et ingénieux en premier chez ces scientifiques, et en deuxième, chez les étudiants qu'ils forment.

Références bibliographiques

- Bongondo Bokambwa, J. & Enguta Mwenzi, J. (2021). Profil créatif des étudiants en arts et métiers de la ville de Kinshasa. *Ziglôbitha*. Spécial n°03.159-172.
- DiLiello, T. C. & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity & Innovation Management*.17. 37-46.

- Enguta Mwenzi, J. (2020). Le système éducatif de la République Démocratique du Congo et ses principaux défis. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*. 88. 23- 29.
- Enguta Mwenzi, J., De Ketele, J.M., Mbadu Khonde, L. & Mbwaka Mandudi, J. (2022). Impact de l'enseignement universitaire sur la créativité des étudiants des Universités de la ville de Kinshasa. *Academia*. 29. 83-105.
- Enguta Mwenzi, J., Ngonzo Kitumba, R. & Mikobi Mikobi, E. (2022). Créativité des élèves déficients auditifs de Kinshasa et ses facteurs explicatifs. *Ziglôbitha*. 4.103-122
- Filteau, S. (2009). *Proposition d'un modèle de concept de créativité applicable pour le design de mode au collégial et transférable à d'autres domaines et ordres d'enseignement*. Mémoire de maîtrise en éducation. Université du Québec à Montréal. Montréal.
- Kakenza Kitumba, G. (2016). L'influence de la précarité de conditions de travail sur l'épanouissement de la créativité scientifique. In. R. Ngub'usim Mpey-Nka (Ed). *La psychologie au Congo et la psychologie Congolaise : Mélanges en l'honneur du Professeur Jean Kanga K.V. : Premier Docteur Psychologue Congolais Lovanium, 1969(pp.283-291)*. Kinshasa : U-Psycom.
- Loi cadre de l'enseignement national-RDC n° 14/004 du 11 février 2014*. Kinshasa : Journal Officiel de la République.
- Makumole Kikomina, L. (2021). *Traits de personnalité et performances en créativité des mécaniciens automobiles de la ville de Kinshasa formes sur le tas et de ceux issus de l'enseignement technique*. Thèse de doctorat en sciences psychologiques non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- Mnisri, K. et al. (2007). *La créativité appliquée à l'organisation : apports et limites. Proposition d'un cadre d'analyse*. 5^{ème} congrès International de l'Académie de l'Entrepreneuriat : Sherbrooke. Québec. Canada.
- Ngub'usim Mpey Nka, R. (2006). Pour que l'école de la copie cède le pas à l'école incitatrice à la créativité des élèves : fondements et pistes. *Congo-Afrique*. 410.486-502.
- Ngub'usim Mpey-Nka, R., Enguta Mwenzi, J. & Kakenza Kitumba, G. (2016). L'examen d'état en question. Monographie n°1 : résultats et qualité des réussites à l'examen d'état pour la ville de Kinshasa. *Congo-Afrique*. 502.86-112.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management Journal*. 39. 607-634.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*. 52. 591-620.