

M.E.S., Numéro 121, Janvier-Mars 2022

<https://www.mesrids.org>

Mise en ligne le 20 janvier 2022

ISSN : 2790-3109 | ISSN Lié : 2790-3095

LA PLACE DU TRAVAIL DANS LE SYSTEME DE VALEURS AFRICAIN

par

MUANZA KABANGU MUANYINAY

Professeur,

Faculté de Psychologie et Science de l'Education

Université de Kinshasa

Résumé

Afin d'expliquer le décalage entre la remarquable biodiversité de l'Afrique et sa jeune population, d'une part, et ses dérisoires produit intérieur brut et indice de développement humain, d'autre part, nous avons émis l'hypothèse selon laquelle le travail aurait moins d'importance dans le système des valeurs africain. Le test de celle-ci avec le décortiquage des devises nationales en tant qu'expression symbolique décrivant les motivations ou les intentions d'un groupe social a classé le travail à la deuxième position des principaux thèmes recensés représentant les valeurs nationales. De ce fait, notre hypothèse est infirmée. Ce résultat illustre la différence entre le travail prescrit (norme ou tâche) et le travail réel (activité), et requiert de revisiter la problématique de la production de biens et de services en Afrique.

Abstract

In order to explain the gap between Africa's remarkable biodiversity and its young population, on the one hand, and its paltry gross domestic product and human development index, on the other hand, we hypothesized that the work would have less importance in the African value system. Testing this with shelling out national currencies as a symbolic phrase describing the motivations or intentions of a social group ranked the work second among the top themes identified representing national values. As a result, our hypothesis is invalidated. This result illustrates the difference between prescribed work (standard or task) and actual work (activity), and requires revisiting the issue of the production of goods and services in Africa.

Introduction

Du latin *natio*, dérivé du verbe *nascere* (naître), le terme « nation » fait l'objet d'une multitude de définitions. En effet, il désigne « un groupe humain stable, établi sur un territoire défini constituant une unité économique, caractérisé par une auto-conscience ethnique (marquée par l'idée de la communauté d'origine et de destinée historique), une langue et une culture communes, formant une communauté politique personnalisée par une autorité souveraine et correspondant à un stade évolué du mode et des rapports de production » (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, 2012).

Actuellement, l'Afrique compte cinquante-quatre Etats. En tant que continent, elle occupe la deuxième place selon la population (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2019) ; Continent and Region Populations 2021, 2021) et la superficie pour les modèles à 5 et à 7 continents et non à 6 où elle perd une place (Continent, 2021, 5 novembre ; La Géographie, 2020, 11 Apr.).

Tandis qu'elle est classée cinquième continent selon le produit intérieur brut (moyen et total) et l'indice de développement humain (Observatoire des inégalités, 2016, 27 octobre ; Atlas des populations et pays du monde, 2018).

Le produit intérieur brut (PIB) est « l'indicateur économique qui permet de quantifier la valeur totale de la « production de richesse » annuelle effectuée par les agents économiques (ménages, entreprises, administrations publiques) résidant à l'intérieur d'un territoire » (liste des pays par PIB nominal, 2021, 28 septembre). Autrement dit, il est, en tant qu'indicateur quantitatif de mesure de la richesse, « un indicateur économique permettant de mesurer la production de richesses d'un pays » (Vie-publique, 2018, 16 août) ou un indicateur économique qui permet de mesurer les richesses créées dans un pays au cours d'une période donnée (La finance pour tous, 2020, 16 septembre).

Quant à l'indice de développement humain, il a été créé en 1990, par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), en vue de mesurer les inégalités mondiales, trouver des solutions aux problèmes d'éducation et de pauvreté, bref, pour tenter d'appréhender le bien-être social. Indicateur qualitatif de mesure de la richesse, il classe l'ensemble des pays selon trois facteurs (Tannous et Pacreau, 2020, 22 septembre ; Villeret, 2021, 15 novembre) :

- l'espérance de vie à la naissance, car elle est significative des conditions de vie à venir des individus (alimentation, logement, eau potable...) et de leur accès à la médecine ;
- le niveau d'éducation, qui détermine l'autonomie tant professionnelle que sociale de l'individu ;
- le revenu national brut par habitant ou le PIB, révélateur du niveau de vie des individus et ainsi de leur accès à la culture, aux biens et services, aux transports....

Alors, comment expliquer le décalage patent entre l'indice de développement humain de l'Afrique et son produit intérieur brut, d'une part, et sa biodiversité et sa population, d'autre part, décalage matérialisé par un chômage massif et un pouvoir d'achat généralement dérisoire ? Pourquoi l'Afrique est-elle donc socialement et économiquement pauvre ? Ces questions dénoncent le bas niveau des richesses que l'Afrique produit, son faible niveau d'espérance de vie à la naissance, son faible accès à l'éducation, sa disparité criante de pouvoir d'achat.

Par conséquent, elles soulèvent la problématique de la production de biens et de services dont les facteurs sont le capital et le travail.

Le capital revêt plusieurs acceptions dont humaine et économique.

Au sens économique, le capital est « l'ensemble des moyens de production durables permettant de produire des biens ou des services » (Capital, 2021, 27 août). Constitué par l'ensemble des biens intervenant dans la production d'autres biens, « il représente aussi la totalité des richesses à la disposition de l'entreprise » (Bonenfant et Lacroix, 2016, mai).

Il s'agit d'une somme d'investissements utilisée pour en tirer un profit, c'est-à-dire un stock de biens ou de richesses nécessaires à une production (Capital, 2021, 27 août). Quant au concept de capital humain, il a été développé par deux économistes de l'école de Chicago, Theodor Schultz et Gary Becker, vers les années 60. Stiglitz (2007) le définit comme « *l'ensemble des compétences et de l'expérience accumulées qui ont pour effet de rendre les salariés plus productifs* » (Fraisie-D'Olimpio, 2009, 11 mai). Becker (1964, p.16) le définit comme « *l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc.* ».

Pour Samuelson et Nordhaus (2000), il constitue le « *stock de connaissances techniques et de qualifications caractérisant la force de travail d'une nation et résultant d'un investissement en éducation et en formation permanente* » (Fraisie-D'Olimpio, 2009, 11 mai).

Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE, 1998, p.9 ; OCDE, 2001, p.18), il recouvre « *l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique.* » ou « *il constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité* » (OCDE, 1998, p.10).

D'après la théorie qui découle du concept de capital humain, toute dépense susceptible d'améliorer le niveau de formation d'un individu augmente sa productivité, et par conséquent ses revenus futurs, d'où le nom de capital humain (Fraisie-D'Olimpio, 2009, 11 mai). Celui-ci représente entre 2/3 et 3/4 du capital total (Stiglitz et al., 2007) et les dépenses accrues en éducation mettent sa question au cœur de l'analyse économique contemporaine. Ainsi, la notion de capital humain considère l'individu comme la somme de trois éléments que sont les compétences, les expériences et les savoirs divers et variés (Sellitto, 2018, 4 avril).

Outre le capital, le travail est un facteur de production indispensable à la croissance économique. Il est incarné par

les ressources humaines, c'est-à-dire « *la contribution que les hommes, pris individuellement et collectivement, peuvent apporter ou apportent au fonctionnement des organisations, à la définition et à la réalisation de leurs objectifs* » (Aubert et Gilbert, 1997, p.3). Sous cette condition et dans l'optique du capital humain, nous émettons l'hypothèse selon laquelle le travail aurait moins d'importance dans le système des valeurs africain.

Cette hypothèse exprime la démotivation qu'aurait générée la logique ou la mécanique des bas salaires (Noon, 1952) entretenue, autrefois en Afrique, par les employeurs occidentaux. En effet, le caractère forcé du travail était, pour ces derniers, la possibilité de se procurer de la main-d'œuvre sans avoir besoin de payer un salaire équivalent à un prix de marché (Noon, 1952, p.212). En plus, dans la détermination des salaires que les Africains devraient recevoir les employeurs occidentaux s'efforçaient de réduire leurs exigences aux besoins essentiels notamment la nourriture, un vêtement et un abri (Noon, 1952, p.213). Bref, le salarié africain ne pouvait obtenir qu'un faible salaire parce que son rendement était jugé très faible.

Or, les représentations du rapport de l'Africain envers le travail furent mitigées.

D'après Top (1952, p.253), *le travailleur africain est indolent, irrégulier, instable, insuffisamment ou mal nourri. Son ardeur n'est pas celle qui favorise les hauts rendements. Il n'a pas le « cœur à l'ouvrage ».*

Pour Binet (1970, p.34) les Africains seraient *volontiers paresseux, plus paresseux en moyenne que les Européens.*

Quant aux colonisateurs, en général, l'Africain a un trait de caractère immuable notamment « *sa paresse, son oisiveté, son manque d'appétit au pain* » (Cooper, 1987, p.80).

Pourtant, l'Africain au travail semble avoir été assez mal présenté : paresseux, amorphe, ... (Serpos Tidjani, 1952). En réalité, contrairement au discours généralisant de l'observateur étranger fondé sur les considérations d'une économie de profit et d'échange de type occidental, il n'aime pas la paresse.

Dans le même ordre d'idées, « *en Afrique, la fameuse paresse des Noirs (contredite par une autre expression « travailler comme un Nègre ») ne s'expliquerait-elle pas par la résistance au travail forcé, longtemps utilisé par la colonisation pour ses grands travaux, ainsi que par l'inaccoutumance au travail industriel, différent par nature du travail agricole ?* » (Lê, 1992, p.170).

Toutefois, afin d'éclairer autant ces contradictions dans la présentation de l'Africain au travail que la notion de travail en Afrique, il serait objectif de parler des représentations du travail dans les traditions africaines (Schéma 1) et de la dynamique traditionnelle africaine de création de la richesse. En effet, l'Africain n'est pas ennemi

du travail, l'une des valeurs qui lui est transmise à travers son éducation (Mungala, 1982). Encore enfant, il est donc initié au travail (aider aux travaux de champ, aux tâches domestiques : faire la vaisselle, garder ses cadets, balayer la maison et la cour, cuisiner les plats traditionnels, laver le linge, ...). Sa capacité de travail demeure l'une des conditions de négociation en vue d'une alliance matrimoniale. Concrètement, un garçon qui ne veut pas travailler et qui, par conséquent, n'est pas capable d'entretenir une femme ne mérite pas le mariage. Il en est de même pour la fille. En fait, si celle-ci ne sait pas travailler ou n'a pas la force de travailler elle ne mérite pas le mariage. Ainsi considéré comme « *le père et la mère de toutes les richesses* » par Petty (1905, p.77) cité par Vatin (2008, p.7) et la source de la richesse des nations par Smith et Krueger (2003), *le travail est un devoir sacré et l'activité par laquelle l'être humain doit se valoriser et mener une existence digne chez les peuples du golfe du Bénin en particulier* (Adgebidi, 1998, p.125) et dans les traditions africaines, en général. Privilégié dans les pratiques éducatives africaines, il est un élément de maturation sociale (accès au mariage et au statut d'adulte). Il est, en lui-même, une invitation à la créativité et à l'effort contre une oisiveté « affamante ». Car, à l'instar des femmes africaines, en général, les femmes luba de la République Démocratique du Congo (RDC), en particulier, sont éduquées pour assurer à leurs enfants une nourriture quotidienne. « *Banyi [bana] aba kabena mua kulala ne nzala.* », (en ciluba, l'une des quatre langues nationales de la RDC), littéralement, « *Mes [enfants] n'iront jamais au lit affamés.* », tel est leur credo de nourricière.

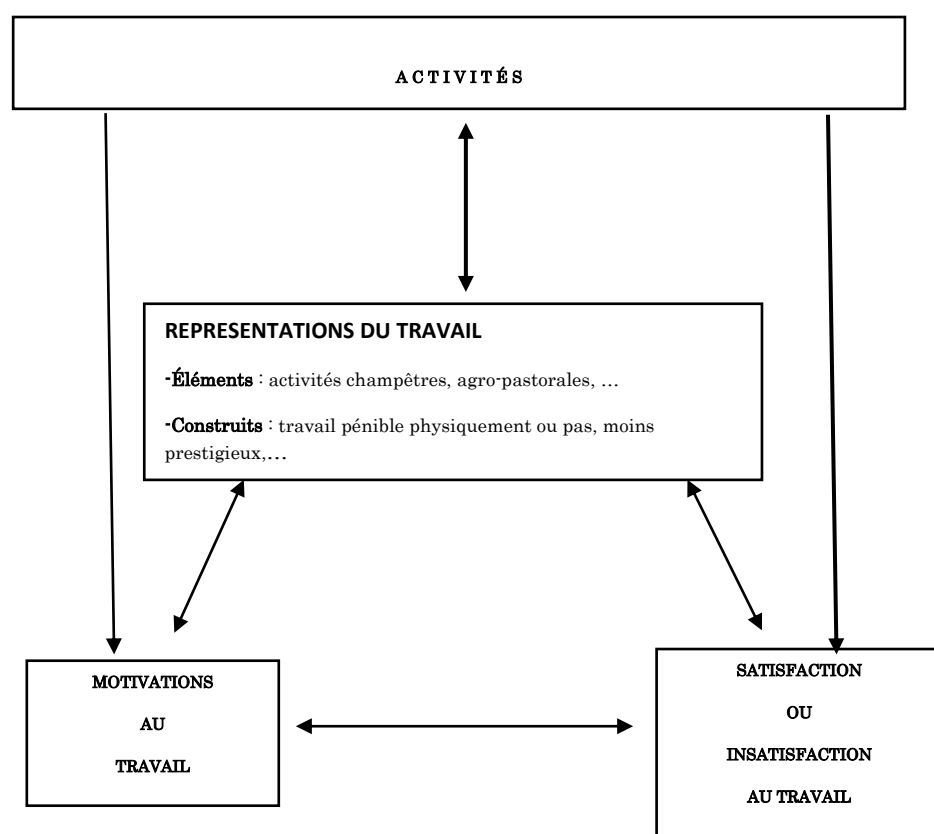


Schéma 1 : Élaboration de la représentation du travail dans les traditions africaines

Légende :

→ : Relation de cause à effet

↔ : Interaction (Influence mutuelle)

- Relation activités / Représentations du travail = obligation de travailler
- Relation activités / Motivations au travail = attentes vis-à-vis du travail
- Relation activités / Satisfaction ou Insatisfaction au travail = Récompenses
- Motivations au travail / Satisfaction ou Insatisfaction au travail = ratio attentes / récompenses
- Motivations au travail / Représentations du travail = possibilité de changer d'activité
- Satisfaction ou Insatisfaction au travail / Représentations du travail = possibilité de changer d'activité

Par ailleurs, « *Mosala ezali tata, mosala ezali mama.* » (en lingala, l'une des quatre langues nationales de la RDC) ou encore « *Mudimi n'tatu, mudimu m'baba.* » (en ciluba, l'une des quatre langues nationales de la RDC), littéralement, « *Le travail, c'est mon père, le travail c'est ma mère.* », ressassent les Congolais.

Dans la même veine, la femme camerounaise déclarait lors d'une enquête de Kassea (1989) : « Mon travail, c'est ma vie, c'est mon mari, c'est mon enfant. » Il est, au sens traditionnellement africain, « un travail pour soi, c'est-à-dire une activité non publique et effectuée en raison de liens personnels. C'est donc du travail autonome » (Muamba Mulumba, 1996).

Considéré comme une opportunité de réalisation de soi, une source de considération sociale et d'autonomie matérielle, le travail est *parentalisé* et *maritalisé* en Afrique.

Dès lors, tout Africain ne s'investirait que dans une activité qui lui permettrait de jouer pleinement son rôle matrimonial, parental (Oppong, 1965), familial, social. En d'autres termes, la vie (conjugale, parentale, familiale, sociale) de cette femme ou de cet homme d'Afrique ne peut être envisagée sans le travail à cause de la pression sociale et économique qui pèsent sur elle ou sur lui. Ce qui compte c'est exercer une activité qui génère un revenu quels que soient sa nature et son secteur.

Avec de telles représentations, la relation au travail est affectivement responsabilisant. Cependant, bien que la maturation sociale basée sur la démonstration de sa force de travail et la prise en charge du groupe par l'individu soit considérée comme une constante de la motivation (au travail) dans la forme traditionnelle du travail (où la rémunération est en nature et la propriété appartient à la famille, au clan), elle ne mobiliserait pas tout le monde dans le salariat. En effet, à cause de sa modification des rapports sociaux en Afrique (Sautier, 1952), de son individualisation de la productivité (Cooper, 1987), de l'ignorance des Africains de la destination de son produit (Pauvert, 1960) et de la brutalité avec laquelle il fut introduit en Afrique (Kaputue, 1986 ; Top, 1952), le salariat est considéré

comme *le travail des Blancs, le travail d'autrui, le travail impersonnel, le travail sans utilité immédiate, le travail qui ne finit jamais*, qualifié de « *ghèzo* » en fon (Adgebidi, 1998, p.130) bien qu'il ne représente qu'une faible proportion de la population active (Freedman, 1981).

Le travail salarié étant introduit en Afrique sous un mode brutal, violent, répressif, les Africains étaient recrutés de force. Ils travaillaient pour un tiers et non plus pour eux-mêmes. Outre la brutalité avec laquelle l'étranger leur imposait des tâches manuelles rudes, les ordres donnés n'étaient pas accompagnés d'explication et l'information sur la destination de leur production était cachée. Traités comme de « bêtes de somme », les Africains sont devenus blasés, allergiques non pas au travail en soi mais au travail forcé, imposé, non choisi librement, insignifiant pour eux. Par ailleurs, le travail salarié comporte des contraintes techniques qui ne se [justifiaient] pas nécessairement aux yeux des Noirs. Il [entraîne] souvent en compétition avec des travaux plus immédiatement utiles. C'est le cas de « *la culture du coton qu'on ne consomme pas sur place et qui ne récompense que par l'argent de sa vente* » (Ombrédane, p.340). Ce travail routinier, qui freine la gaieté des contacts et qui se déroule dans l'indifférence voire le mépris, [heurte] l'Africain attaché à son honneur et donc aux encouragements et récompenses (Mokdad, 2010-2011).

C'était le prélude à la forme moderne du travail caractérisée par la primauté de l'individu dans la production, la rétribution en salaire et l'économie de profit dépendant de la mondialisation de l'économie, du développement de nouvelles technologies et du passage à une société postindustrielle. Dans cette optique, « *le travail est une activité professionnelle et rétribuée, organisée à l'intérieur d'un groupe social et exercée de manière réglée*, » pour Goguelin (1998, p.13), une activité consistant à mobiliser de l'énergie pour produire un bien ou délivrer un service et qui est contrainte par un cadre social et technique, pour Louche (2001, p.16), ou « *l'activité d'un homme ou d'une femme dans un cadre organisationnel, social, défini utilisant des outils particuliers, aux fins d'atteindre des objectifs de production donnés* », selon Karnas (2002) cité par Karnas (2018, p.13).

En résumé, dans sa représentation africaine traditionnelle, le travail est un parent. Cette parentification est à la fois une source de motivation et de satisfaction. En tant que source de motivation, le travail permet à l'enfant d'accomplir son devoir naturel et traditionnel notamment celui de mieux s'occuper autant de ses enfants (aimer, nourrir, éduquer, protéger) et que de ses parents. En tant que source de satisfaction, il apporte à l'enfant la plénitude et la considération sociale en retour de l'accomplissement de son devoir traditionnel de prendre en sa propre progéniture et ses parents. L'on est dans le système de droits et d'obligations semblable au système occidental de retraite où les jeunes cotisent pour les aînés. Nous en déduisons la théorie de la « *retro-protection* » selon

laquelle autant les parents protègent les enfants, autant ces derniers les protègent à leur tour. Autrement dit, les enfants sont considérés, dans les traditions africaines, comme un investissement. En fait, ils sont identifiés aux bâtons de la vieillesse. Ils jouent ainsi le rôle d'assurance vieillesse dans des sociétés traditionnelles où il n'existait pas une prise en charge officielle des personnes de troisième âge. Ils ont donc pour mission de protéger ces dernières, de les nourrir et surtout de les enterrer d'une façon digne. Ceci est l'illustration de l'expression « *Rendre l'ascenseur* ».

Quant à la dynamique traditionnelle africaine de création de la richesse, elle s'appuie sur la culture pro-nataliste. Celle-ci fait l'apologie de la fertilité et de la procréation, avoir les enfants étant l'objet premier du mariage et le motif de sa stabilité. Par ailleurs, la richesse se mesurait, dans l'Afrique traditionnelle, au nombre d'enfants parce que ceux-ci constituaient la main-d'œuvre domestique et contribuaient activement dans une économie de travail manuel où la propriété de terre est clanique ou familiale et où la rétribution se fait en nature. D'où l'on se trouve dans une relation ternaire « avoir beaucoup d'enfants » - « produire beaucoup » - « gagner beaucoup d'argent » (Schéma 2).

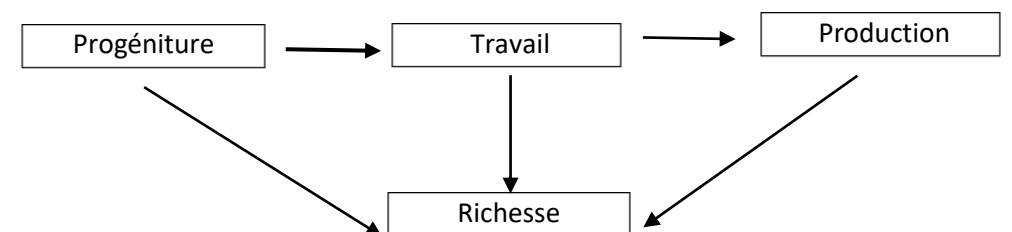


Schéma 2 : La dynamique traditionnelle africaine de création de la richesse

Au-delà des représentations que l'on peut lui attribuer et sa contribution à la croissance économique ou à la richesse, le travail cohabite avec d'autres normes de comportements dites valeurs, selon Émile Durkheim (Wei Pan, 2008), avec lesquelles il constitue un grand système que nous dénommons « système de valeurs ». Celui-ci est donc un ensemble structuré de croyances acceptées par un individu ou partagées par un groupe d'individus (Emarketing.fr., 2021).

« Il est [...] une organisation durable de croyances, relatif à des manières de se conduire, préférables pour l'individu, ou à des états finaux de l'existence pouvant être classés, selon leur importance relative » (Rokeach, 1973, p. 5). Il correspond, selon Schwartz et Bilsky (1987), à l'adhésion des individus à des objectifs permettant de satisfaire des intérêts appartenant à des domaines motivationnels et ayant une importance plus ou moins grande dans la vie de tous les jours. Bref, le système de valeurs est une sorte d'interdépendance entre les valeurs.

Ces dernières sont ce que représente quelqu'un ou quelque chose, quantitativement, financièrement, qualitativement ou symboliquement (Toupictionnaire : Le dictionnaire de politique, s.d.). Sociologiquement, elles

peuvent être définies comme des grands principes moraux servant de repères aux individus dans la conduite de leur vie sociale (L'Étudiant, s.d.).

Elles constituent un idéal, c'est-à-dire une vision abstraite qui s'impose à tous comme une évidence, et que l'on respecte profondément (SES.Webclass. 2021, 19 août). Autrement dit, les valeurs signifient des idéaux ou principes régulateurs des meilleures fins humaines, susceptibles d'avoir la priorité sur toute autre considération (Pharo. 2021, 11 novembre).

Rokeach (1973, p.5) définit une valeur comme « *une croyance durable, qu'un mode spécifique de comportement ou but de l'existence est personnellement ou socialement préférable à un autre mode de comportement ou but de l'existence opposé ou convergent* ».

Mungala (1982) distingue deux sortes de valeurs : les valeurs trans-temporelles (les acquis historiques) et les valeurs de situation (valeurs conjoncturelles ou relatives).

Les acquis historiques ou valeurs fondamentales ou transhistoriques sont des valeurs construites à travers l'histoire de l'humanité et dont la validité s'est toujours confirmée au-delà des changements sociaux ou des horizons culturels et temporels. Ce sont des valeurs qui ont été triées, sélectionnées par une sorte de tribunal de l'histoire et se sont maintenues dans le va-et-vient historique, constructeur et destructeur (des valeurs). Elles ont un caractère universel (Ceci n'est pas, pour elles, une garantie contre les rechutes.) et émergent comme fondamentales du fait qu'elles sont enracinées dans la conscience publique et que leur abandon entraîne des dégâts sociaux importants.

Quant aux valeurs conjoncturelles ou valeurs de situation, elles sont celles qui ne sont pas encore consacrées par l'expérience historique. Elles reposent sur les données immédiates et leur portée ne dépasse pas le cas ou leur cadre contextuel.

Dans le cadre de cette étude, nous abordons la problématique du travail en Afrique comme un acquis historique, une valeur fondamentale ou transhistorique. Son développement s'articule en trois points : le but et intérêt de l'étude, sa méthodologie et la discussion des résultats. Une brève conclusion met un terme à cette étude.

I. BUT ET INTERET DE L'ETUDE

Cette étude consiste à situer le travail, en tant que facteur de production de biens et de services, dans la hiérarchie des valeurs nationales africaines, c'est-à-dire les valeurs qui fondent la cohésion nationale ou, généralement, des idées essentielles pour l'existence et pour le développement des êtres humains (Baudin, 1936).

Son intérêt est d'emmener les Africains à concilier les notions de valeur et de travail, d'une part, et de leur permettre de transformer leurs représentations

traditionnelles du travail en source de motivation professionnelle, d'autre part.

II. METHODOLOGIE

De l'analyse de la définition du Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (2012) susmentionnée et de tant d'autres (Toupictionnaire : Le dictionnaire de politique, s.d. ; Dico en ligne Le Robert-Le Petit Robert. 2020, 28 octobre ; Saemmer. 2021, 11 novembre ; Larousse Dictionnaire français. 2020, 02 octobre ; De Galaup La Pérouse, 2012), une nation est caractérisée par une identité historique, une identité culturelle, une identité linguistique, une identité géographique, des intérêts communs, un système de valeurs.

Seul ce dernier est exploité pour tester notre hypothèse. Il est créé, de toute évidence, grâce au consensus des élites d'une nation (Wei Pan, 2008, p.98). Il se résume en une devise (c'est-à-dire un slogan de mobilisation et de création de la dynamique collective, une phrase courte ou une expression symbolique décrivant les motivations ou les intentions d'un groupe qui la conçoit pour définir un idéal comme règle de conduite). Qui plus est, il repose sur un contrat social implicite entre les membres de la nation. Alors, quels sont les termes de ce contrat social ? Afin d'y répondre, nous avons opté pour la technique documentaire.

Celle-ci a consisté à mener, conformément à la logique de Grawitz (2000), une fouille systématique de tout ce qui est écrit sur les devises des nations africaines en interrogeant, plus particulièrement, le moteur de recherche (sites web), nation par nation. Elle a l'avantage de livrer les informations actualisées.

Méthodiquement, nous avons, d'abord, procédé à l'analyse du contenu des devises des nations africaines pour en dégager les thèmes principaux. Ensuite, nous avons cumulé les fréquences de chacun de ces derniers afin de déterminer son poids numérique (pourcentage) par rapport aux autres.

Dans cet ordre d'idées, notre approche a permis de dresser l'inventaire des valeurs nationales des pays africains et d'élaborer leur hiérarchie.

Par ailleurs, nous avons déterminé les valeurs significatives en comparant le poids numérique de chaque thème (valeur) à la moyenne de l'échantillon. Ainsi, n'est significative que la valeur dont le poids numérique est égal ou supérieur à cette moyenne.

Celle-ci s'est calculée en divisant la somme des poids numériques de toutes les valeurs (146) par le nombre de valeurs (32).

III. DISCUSSION DES RESULTATS

Les documents consultés ont permis de lister cinquante-quatre Etats africains dotés chacun d'une devise spécifique. Généralement conçues pour marquer la rupture avec le

passé et le début d'une nouvelle ère (au lendemain de l'indépendance ou au sortir des événements douloureux), ces dernières sont, répétons-le, une fois de plus, logiquement proportionnelles au nombre de nations que compte le continent africain. Elles sont variées dans leurs contenus et dans leurs formes (tableau I). En effet, elles sont soit des phrases soit des périphrases.

Tableau I. Les pays africains et leurs devises

N°	PAYS	DEVICES
1	Afrique du sud	Divers peuples unis ou l'unité dans la diversité
2	Algérie	La révolution par le peuple et pour le peuple
3	Angola	L'union fait la force.
4	Bénin	Fraternité, justice, travail
5	Botswana	Que tombent les pluies.
6	Burkina Faso	Unité, progrès, justice
7	Burundi	Unité, travail, progrès
8	Cameroun	Paix, travail, patrie
9	Cap vert	Unité, travail, progrès
10	Comores	Unité, justice, progrès, solidarité, développement
11	Côte-d'Ivoire	Union, discipline, travail
12	Djibouti	Unité, égalité, progrès
13	Egypte	Silence et patience, liberté, socialisme, unité
14	Erythrée	Awet N'Hafash (en français, la victoire aux masses)
15	Ethiopie	Ethiopie d'abord !
16	Gabon	Union, travail, justice
17	Gambie	Progrès, paix, prospérité
18	Ghana	Liberté et justice
19	Guinée	Travail, justice, solidarité
20	Guinée équatoriale	Unité, paix, justice
21	Guinée-bissau	Unidade, luta, progresso (Unité, Lutte, Progrès)
22	Kenya	Harambee (Travaillons ensemble)
23	Lesotho	Paix, pluie, prospérité
24	Libéria	L'amour de la liberté nous a amenés ici.
25	Libye	Liberté, Justice, Démocratie
26	Madagascar	Patrie, liberté, progrès
27	Malawi	Unité et liberté
28	Mali	Un peuple, un but, une foi
29	Maroc	Dieu,, la patrie, le roi
30	Maurice	L'étoile et la clef de l'océan indien.
31	Mauritanie	Honneur, fraternité, justice
32	Mozambique	Le Metical
33	Namibie	Unité, liberté, justice
34	Niger	Fraternité, travail, progrès
35	Nigeria	Paix et unité, force et progrès
36	Ouganda	Pour Dieu et mon pays
37	République centrafricaine	Unité, dignité, travail
38	République Démocratique du Congo	Justice, paix, travail
39	République du Congo	Unité, travail, progrès
40	Rwanda	Unité, travail, patriotisme
41	Sao Tomé et Príncipe	Unité, discipline, travail
42	Sénégal	Un peuple, un but, une foi
43	Seychelles	La fin couronne l'œuvre.
44	Sierra Leone	Unité, liberté, justice
45	Somalile	Justice, Paix, Liberté, démocratie et succès pour tous
46	Soudan	Dieu, peuple, patrie
47	Soudan du Sud	Justice, Liberté, Prospérité
48	Swaziland (Eswatini)	We are the fortress.
49	Tanzanie	Liberté et unité
50	Tchad	Unité, travail, progrès
51	Togo	Travail, liberté, patrie
52	Tunisie	Liberté, Dignité, justice, ordre
53	Zambie	Une Zambie, une nation
54	Zimbabwe	Unité, liberté, travail

L'analyse de leurs contenus a donné lieu à trente-deux thèmes ou mieux valeurs (Tableau 2). Parmi celles-ci les plus importantes sont l'unité (24 de poids numérique), le travail (18 de poids numérique), la

justice (15 de poids numérique), la liberté (14 de poids numérique), le progrès ou le développement (13 de poids numérique), le patriotisme (9 de poids numérique) et la paix (7 de poids numérique). Car elles ont obtenu un score supérieur à la moyenne de l'échantillon soit 4,56.

Tableau II. Hiérarchie des valeurs nationales africaines selon leurs poids numériques

Rangs	Valeurs	Fréquences
1	Unité	24
2	Travail	18
3	Justice	15
4	Liberté	14
5	Progrès (développement)	13
6	Patrie (patriotisme)	9
7	Paix	7
8	Foi	4
9	Souveraineté du peuple	4
10	Union	3
11	Fraternité	3
12	Prospérité	3
13	Dignité	3
14	Force	2
15	Démocratie	2
16	Solidarité	2
17	Clef	2
18	Discipline	2
19	But	2
20	Succès populaire	2
21	Pluie	1
22	Etoile	1
23	Honneur	1
24	Le Roi (culte au chef)	1
25	Lutte	1
26	Ordre	1
27	Patience	1
28	Silence	1
29	Socialisme	1
30	Égalité	1
31	Le Metical (Souveraineté monétaire)	1
32	Persévérance	1
TOTAL		146

$$\text{Moyenne de l'échantillon} = 146 / 32 = 4,56$$

Cette hiérarchie entraîne l'invalidation de notre hypothèse, car le travail y occupe la deuxième place comme valeur fédératrice des Africains autour d'un destin commun, valeur mobilisatrice et canalisatrice de leur énergie collective. Il compte parmi les valeurs notables mais est précédé de la valeur « unité ». Celle-ci induit à canaliser l'énergie de tous vers un objectif commun quand on travaille. Les sociétés africaines étant communautaires, il paraît logique que l'unité joue un rôle de parapluie dans le système de valeurs africain. C'est ainsi que le « je » qu'un Africain prononce est un « je » collectif (« nous »). La recherche de consensus est permanente même dans le travail afin de préserver la cohésion sociale ou familiale et atteindre les buts communs. La palabre africaine, une vieille stratégie de résolution de conflit à effet cathartique, permet à tout le monde de s'en sortir tête haute après avoir eu le temps de s'exprimer suffisamment. Elle peut être comparée au management participatif, le dialogue étant privilégié.

Avec le statut de valeur pivot que nous reconnaissons au travail dans notre hypothèse, son exécution dépend de plusieurs autres valeurs notamment l'unité (effort collectif / dynamique de groupe) qui la précède, la justice

(distributive, informationnelle, procédurale, interactionnelle, interpersonnelle), *la liberté* (autonomie des opérateurs), *le progrès* (atteinte des objectifs socio-économiques), *le patriotisme* (civisme organisationnel), *la paix* (entente-concertation). Quelles leçons tirer de l'ensemble de ce débat ?

Conclusion

L'analyse des devises nationales africaines a révélé que le travail se hisse à la deuxième place dans le système des valeurs continental, valeurs fédératrices et mobilisatrices de l'énergie collective. Elle n'a donc pas validé notre hypothèse. Malheureusement, celle-ci ne semble pas suffisante pour expliquer le décalage entre l'indice de développement humain de l'Afrique et son produit intérieur brut, d'une part, et l'ampleur de ses terres arables et son capital humain, d'autre part.

Dans le cas d'espèce, il s'agit du travail prescrit, c'est-à-dire le travail comme norme ou idéal (tâche) et non du travail réel (activité). Car, le travail étant un élément de la production de biens et de services, sa sacralisation en Afrique entre en contradiction avec la situation socio-économique africaine d'aujourd'hui.

Cependant, vu que le paradoxe demeure, son explication mérite d'être poursuivie d'une façon expérimentale. Peuvent être exploités, dans cette approche explicative, une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi ou la problématique de l'employabilité des demandeurs d'emploi, une faible création de l'emploi, un investissement insignifiant dans l'outil de travail, une mauvaise coordination des différents facteurs de travail, une mauvaise organisation du travail, une calamiteuse gestion des ressources humaines, une absence de conciliation entre la culture africaine et le salariat, une exploitation artisanale du sous-sol, des vestiges de la conception traditionnelle du travail.

Notes bibliographiques

- Adegbedi, F.V. (1998). *Susciter l'engagement au travail en Afrique*. Paris : L'Harmattan.
- Atlas des populations et pays du monde (2018). *Palmarès – Indicateur de développement humain (IDH)*. <https://www.populationdata.net/palmares/idh>.
- Aubert, J. et Gilbert, P. (1997). *La psychologie de la ressource humaine*. Paris : PUF, coll. « Que sais-je ? ».
- Baudin, E. (1936). *La nation, ses caractères - Extrait du Cours de philosophie morale*. Paris.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.
- Binet, J. (1970). *Psychologie économique africaine*. Payot.
- Bonenfant, J. et Lacroix, J. (2016, mai). *Notion : Le capital*. Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris. <https://www.lefrancaisdesaffaires.fr/2016/05/capital-1>.
- Capital. (2021, 27 août). Dans *Wikipédia*. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Capital>, 27 août 2021.

- Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales. (2012). *Lexicographie*. France : Nancy.
- Continent. (2021, 5 novembre). Dans *Wikipédia*. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Continent>.
- Continent and Region Populations 2021. (2021). *World Population Review*. USA : Walnut, CA 91789. <https://worldpopulationreview.com/continents>.
- Cooper, F. (1987). La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française, 1935-1955. In *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Agier M., J. Copans et A. Morice, Khartala, p.77-112.
- De Galaup La Perouse, J.-F. (2012). *Voyage de La Pérouse autour du monde. T. 3 (Ed. 1797)*. Hachette Bnf.
- Dico en ligne Le Robert – Le Petit Robert (2020, 28 octobre). *Nation*. <https://dictionnaire.lerobert.com>
- Emarketing.fr. (2021). Système de valeurs. *Définitions du glossaire commençant par la lettre 'a' - page 1* <https://www.emarketing.fr/definitions-glossaire>.
- Freedman, D. H. (1981). Le travail, base de la satisfaction des besoins au Nigéria. *Revue internationale du travail*, vol. 120, n°6, novembre-décembre, p.801-815.
- Fraisse-D'Olimpio, S. (2009, 11 mai). Les fondements théoriques du concept de capital humain, *Ressources en Sciences économiques et sociales -Veille toute économie (Partie 1)*. SES-ENS.
- Goguelin, P. (1998). *L'étude du travail : évolution • méthodes • perspectives*. Gaétan Morin Éditeur Europe.
- Grawitz, M. (2000). *Méthodes des sciences sociales*. Dalloz, 11^{ème} Edition.
- Karnas, G. (2018, 3 mars). *Introduction à la psychologie du travail [Syllabus]*. ULB. https://nanopdf.com/download/voir-ulb-102_pdf
- Kaputue, L. (1986). *Travail et main-d'œuvre au Cameroun sous régime français, 1916-1952*. Paris : L'Harmattan.
- Kassea, B.R. (1989). Le sens du travail des femmes dans les sociétés bamiléké et beti du Cameroun. Colloque international, *L'accès des femmes au travail salarié*, Ankara, Turquie, 4-9 septembre, Unesco.
- La finance pour tous. (2020, 16 septembre). *PIB (Produit intérieur brut) définition et enjeux*. <https://www.lafinancepourtous.com/decryptages/pib>
- <https://www.greelane.com/fr/sciences-humaines/la-géographie/continents-ranked-by-size-and-population-4163436/>.
- Larousse Dictionnaire de français. (2020, 02 octobre). *Nation*. [Larousse.fr : encyclopédie et dictionnaires gratuits en ligne](https://www.larousse.fr/encyclopédie-et-dictionnaires-gratuits-en-ligne) <https://www.larousse.fr/portail>.
- Lê, T. K. (1992). *Culture, créativité et développement*. Paris : L'Harmattan.
- L'Étudiant. (s.d.). Valeurs et normes sociales - Cours - Fiches de révision <https://www.letudiant.fr/Boîte-à-docs/Fiches>.
- Liste des pays par PIB nominal (2021, 28 septembre). Dans *Wikipédia*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_pays_par_PIB_nominal.
- Louche, C. (2001). *Psychologie sociale des organisations*. Paris : A. Colin.
- Mokdad, A. et al. (2010-2011). *La culture africaine. Rapport*, Université Hassan II / Mohammedia – Casablanca, ENCG – CASA.

- Muamba Mulumba, P. (1996). Contexte socio-culturel et conception du travail en Afrique : le cas du Zaïre. In Lalèyê, I-P. et al. *Organisations économiques et cultures africaines – De l'homo oeconomicus à l'homme situs*. Paris : L'Harmattan, p.185-205.
- Mungala, A.S. (1982). L'éducation traditionnelle en Afrique et ses valeurs fondamentales, *Ethiopiennes*, numéro 29 - Cultures et civilisations.
- Noon, J. (1952). La mécanique des bas salaires, in *Le Travail en Afrique noire*. Présence Africaine, 1 (n°13), pp. 202-218.
- Observatoire des inégalités. (2016, 27 octobre). *Monde : un développement humain inégal*. https://www.inegalites.fr/Monde-un-developpement-humain-inegal?id_theme=26
- OCDE (1998). *L'investissement dans le capital humain*. Paris : Les Éditions de l'OCDE.
- OCDE (2001). *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social*. Paris : Les Éditions de l'OCDE.
- Ombredane, A. (1952). La stimulation économique en milieu coutumier et capitaliste. In *Présence africaine*, 1 (n°13), pp. 338-341.
- Oppong, C. (1965). *Les sept rôles et le statut des femmes : ébauche d'une approche conceptuelle et méthodologique*. Publication du Bureau International du Travail, Genève.
- Pauvert, J.-C. (1960). La notion de travail en Afrique noire. *Présence Africaine / 4-5*, N° XXXII-XXXIII, pp. 209-213.
- Petty, W. (1905). *Œuvres économiques*. Paris : Giard et Brière.
- Pharo, P. (2021, 11 novembre). « VALEURS, sociologie ». *Encyclopædia Universalis* [en ligne]. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/valeurs-sociologie/>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Samuelson, P.A. et Nordhaus, W.D. (2000). *Economie*. Economica.
- Saemmer, A. (2021, 11 novembre). « Édition Électronique », *Encyclopædia Universalis. Dictionnaire* [en ligne]. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/edition-electronique/>
- Sautier, G. (1952). Aperçu sur les villes africaines du Moyen-Congo. In *L'Afrique et l'Asie*, 14, 34-53.
- Schwartz, S. H. et W. Bilsky. (1987). « Toward a Universal Psychological Structure of Human Values ». *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550–562.
- Sellitto, J. (2018, 4 avril). Gérer le capital humain au sein de l'entreprise. *Managers en mission*, Blogue de Sellitto, Paris.
- Serpos Tidjani, A. (1952). L'Africain face au problème du travail. In *Présence Africaine*, 1952/1 (N°13), pp. 108-115.
- SES.Webclass. (2021, 19 août). *Valeurs – Notion de SES*. <https://ses.webclass.fr> > Liste des notions > Valeurs.
- Smith, A. et Krueger, A. B. (2003). *The Wealth of Nations*. New York : Bantam Classic Edition.
- Stiglitz, J. et alii. (2014). *Principes d'économie moderne*. De Boeck : Collection Ouvertures Économiques.
- Tannous, M.-N. et Pacreau, X. (2020, 22 septembre). Qu'est-ce que l'indice de développement humain et autres indices ? In *Les relations internationales*. La documentation Française.
- Top, W. (1952). La valeur du travail des salariés africains. In *Présence Africaine* 1952/1, N° 13, 251-264.
- Toupictionnaire : Le dictionnaire de politique. (s.d.). *Valeur. Définition : Valeur - La Toupie* <https://www.toupie.org> > [Dictionnaire > Valeur](#)
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019*, Volume I: Comprehensive Tables (ST/ESA/SER.A/426).
- Vatin, F. (2008). *Le travail et ses valeurs*. Éditions Albin Michel.
- Vie-publique. (2018, 16 août). *Qu'est-ce que le produit intérieur brut (PIB) ?*
- <https://www.vie-publique.fr/fiches/270043-quest-ce-que-le-produit-interieur-brut-pib>
- Villeret, G. (2021, 15 novembre). Palmarès – Indicateur de développement humain (IDH). <https://www.populationdata.net> > [palmares > idh](#)
- Wei Pan (2008/1). Les valeurs fondatrices des sociétés contemporaines. *Diogène*, 2008/1/N°221, 73-99.