

ETHIQUE DE L'EMPLOYABILITE : UN ENJEU DES UNIVERSITES AFRICAINES

Florent MALANDA-KONZO

Université Marien NGOUABI

florentkonzo@gmail.com

Résumé

L'employabilité est un échec dans les universités africaines tout comme dans l'ensemble de tous les pays africains. Après donc cet échec des universités et de leurs pays de faire de la recherche scientifique et de la technologie le moteur du développement, il est plus qu'urgent de repenser à nouveaux frais les paradigmes de formation pour une meilleure employabilité. Nous partons de l'hypothèse selon laquelle il y a un manque d'une formation adéquate axée sur l'employabilité. Comment le problème de l'employabilité se pose avec acuité dans les universités tout comme dans les pays africains ? Le problème de l'employabilité dans les universités et pays africains ne résulte-t-il pas d'un déficit éthique ? Sur quoi se fonde l'employabilité pour que cela pose problème dans les universités et pays africains ? En vue de quoi faut-il former sur l'employabilité ? Pour répondre à ces questions, notre objectif est de proposer des dispositifs de formation basée sur l'éthique. En clair, le texte aborde les dimensions éthiques qu'engage l'intention de former les individus à l'employabilité. A partir d'une approche analytique, il sera question de dégager les outils concrets pour une employabilité concrète. Ceci exige de nos universités de dispenser une formation axée sur les compétences. Il s'agit de voir comment agir et intervenir sur les individus pour les rendre mobiles. En clair, il s'agit de proposer des leviers nécessaires aux apprenants dans l'appropriation des comportements et compétences à l'employabilité.

Mots clés : *Compétence, employabilité, éthique, formation, université.*

Abstract

Employability is a failure in African universities as well as in all African countries. After this failure of universities and their countries to make scientific research and technology the engine of development, it is more than urgent to rethink training paradigms for better employability. We start from the assumption that there is a lack of adequate training focused on employability. How does the problem of employability arise acutely in universities as well as in African countries? Is the problem of employability in universities and African countries not the result of an ethical deficit? What is employability based on that makes it a problem in African universities and countries? In view of what should be trained on employability? To answer these questions, our goal is to offer training systems based on ethics. Clearly, the text addresses the ethical dimensions involved in the intention to train individuals for employability. From an analytical approach, it will be a question of identifying the concrete tools for concrete employability. This requires our universities to provide skills-based training. It is a question of seeing how to act and intervene on individuals to make them mobile. Clearly, it is a question of proposing the necessary levers to learners in the appropriation of behaviors and skills for employability.

Keywords: *Competence, employability, ethics, training, university.*

Introduction

La notion de l'employabilité s'inscrit tout naturellement dans le vaste champ des relations entre l'entreprise et la société. Après une période de vitalité exceptionnelle, au sortir des indépendances, caractérisée par un grand succès de création d'entreprises et de demande d'emplois, le secteur de l'employabilité connaît aujourd'hui un déficit. Plusieurs causes peuvent expliquer ce manque d'intérêt parmi tant d'autres : l'inadéquation entre la formation et l'emploi. La question centrale porte donc ici sur les formations que les écoles et les universités proposent aux apprenants. Ces formations, semble-t-il, sont un échec puisqu'elles n'offrent plus les possibilités d'emploi et d'embauche. Selon Emeric Vidal, « cette transformation laisse entrevoir, de manière implicite, une délégation instrumentale de la formation pour l'économique : agir et intervenir sur les individus pour les rendre mobiles, flexibles et employables » (2019 : 163). Après donc cet échec, il est plus qu'urgent de se penser à nouveaux frais les paradigmes de formation inhérente à une meilleure employabilité. Il faut que les universités africaines, lesquelles constituent le paroxysme de l'appareil éducatif se conforment à ces nouveaux paradigmes. Elles doivent s'adapter aux changements des conditions de marché et surtout être innovantes. Elles doivent prendre en compte l'évolution de l'environnement technologique, le développement des activités des entreprises et leur internationalisation. Tout ceci, il va sans dire, modifie les références, les habitudes et les manières de travailler. Car dans le biotope africain actuel, la relation entre l'emploi et le travailleur a changé de nature. Garantir la sécurité de l'emploi exige le respect de l'intérêt ou des objectifs de l'entreprise. Emeric Vidal soutient en substance que : « Aujourd'hui, l'aspect utilitariste de la formation est clairement identifié *par* et *pour* les acteurs de ce champ professionnel : elle est essentiellement au service de l'emploi. C'est ainsi que les activités du formateur évoluent et se trouvent transformées ». Cet auteur explicite son propos en soutenant que le formateur doit accompagner les apprenants dans l'appropriation des comportements et compétences nécessaires à l'employabilité. La dimension éthique se donne comme un levier fondamental dans la formation des apprenants, des demandeurs d'emploi.

Nous partons de l'hypothèse selon laquelle il y a un manque de formation adéquate axée sur l'employabilité. Comment le problème de l'employabilité se pose-t-il avec acuité dans les universités tout comme

dans les pays africains ? Sur quoi se fonde l'employabilité pour que cela pose problème dans les universités et pays africains ? Le problème de l'employabilité dans les universités et pays africains ne résulte-t-il pas d'un déficit éthique ? Pour répondre à ces questions, notre objectif est de proposer ici des dispositifs d'une formation basée sur l'éthique de l'employabilité. Mais par-delà ces questions qui construisent notre problématique, deux questions non moins négligeables surgissent d'emblée à nous : pourquoi travailler sur l'éthique de l'employabilité ? Quel en est l'intérêt pour l'Afrique ? En guise de réponse, il sied de dire que la réflexion sur l'éthique de l'employabilité en Afrique est d'une importance capitale dans la mesure où ce concept est absent dans nos discours philosophiques de l'espace francophone comme le fait remarquer Jamel Othman (2011 : 89) :

« En effet, malgré la pléthore de travaux sur ce thème, il demeure mal connu. Certes il ne s'agit pas là d'un nouveau concept, puisque la littérature qui traite de l'employabilité est abondante, seulement les travaux qui abordent ce concept sont majoritairement d'origine anglo-saxonne ».

De plus, le concept en tant que tel est absent dans la littérature philosophique africaine alors que le besoin en employabilité au sein de ce continent se pose avec acuité. Christian Gambotti (2015 : 37), nous mettait déjà en alerte sur les problèmes relatifs à l'employabilité qui se poseront au sein du continent à la fin de ce vingtième siècle :

« Les progrès à accomplir sont colossaux. Mais, partout, les signes d'un élan décisif se multiplient. Comment oublier qu'à la fin du XXI^e siècle, un habitant sur trois de la planète sera un Africain, soit plus de 4 milliards dont 750 millions de francophones ? Un marché gigantesque s'offre aux entreprises. Une main d'œuvre abondante, disponible, est là avec la nécessité d'élever son niveau de qualification, de développer les filières porteuses, de créer une industrie de transformation, d'exporter des produits à forte valeur ajoutée... ».

Cela dit, l'employabilité devient aujourd'hui en Afrique une préoccupation majeure qui nécessite des recherches scientifiques bien approfondies. C'est la tâche qui est désormais assignée en urgence aux universités africaines en tant que temples de production des savoirs qui seront mis à contribution pour repenser à nouveaux frais les problèmes liés à l'employabilité. Mais pour un travail qui doit obéir à une rigueur scientifique, nous sommes toujours soumis aux exigences méthodologiques. Ainsi, nous assignons à ce travail la méthode

analytique. Autrement dit, c'est à partir d'une approche analytique que nous dégagerons les outils concrets relatifs à une bien meilleure employabilité. Et le plan qui s'offre à nous se décline, somme toute, en trois axes de réflexion. Le premier axe portera sur l'approche conceptuelle du sens de l'éthique de l'employabilité. Le second axe s'articulera sur les universités et la recherche scientifique : les limites ou failles de l'employabilité. Le troisième axe quant à lui portera sur l'éthique de l'employabilité : un nouveau paradigme pour les universités africaines.

L'approche conceptuelle du sens de l'éthique de l'employabilité

La philosophie depuis l'Antiquité s'est toujours donnée comme horizon de son discours le dévoilement du *sens* de l'être. Ce mot qui en une syllabe contient tout. Et dans la perspective qui est la nôtre dans cette ascèse, il nous paraît impérieux de saisir avant tout le sens de « l'éthique de l'employabilité » avant de saisir comment et moyennant quoi elle constitue aujourd'hui un enjeu majeur des universités africaines. Cela dit, qu'est-ce que « l'éthique de l'employabilité » ? D'ores et déjà, il sied de dire que le concept en tant que tel provient de deux termes ou de deux concepts, celui de l'« éthique » et celui de l'« employabilité ». Du coup, les questions qui surgissent d'emblée ici sont les suivantes : qu'est-ce que l'éthique ? Et qu'est-ce que l'employabilité ? Les réponses inhérentes à ces questions nous permettront de bien cerner le sens même de l'éthique de l'employabilité. Dès lors, nous éluciderons tour à tour l'éthique et l'employabilité.

Dans le *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, d'André Lalande (1972 : 305), l'éthique (du grec : Ethica) se définit comme « la science ayant pour objet le jugement d'appréciation en tant qu'il s'applique à la distinction du bien et du mal (...) historiquement le mot éthique a été appliqué à la morale sous toutes ses formes soit comme science, soit comme art de diriger la conduite ». Suivant cette définition, l'éthique dans sa dimension morale est normative, c'est-à-dire elle énonce des règles de conduite (normes). Elle relève donc de l'ordre du fait humain mais a son aboutissement dans l'ordre social. L'éthique se présente comme un système de règles que l'homme suit et doit suivre aussi bien dans la vie personnelle que sociale.

Toutes proportions gardées, le concept éthique a fait son entrée dans le discours philosophique depuis l'Antiquité. D'ailleurs, l'ouvrage d'Aristote, *Éthique à Nicomaque*, atteste sans conteste l'antériorité du

concept. De plus, l'éthique a occupé une place de choix dans l'histoire de la philosophie en ce sens qu'elle était au cœur des philosophies antiques et les modernes n'ont pas dérogé à la règle. En effet, d'une manière générale, l'éthique dans la tradition philosophique occidentale témoigne de l'héritage aristotélicien d'une part et de l'héritage kantien d'autre part. L'héritage aristotélicien est caractérisé par sa perspective téléologique. En effet, la finalité c'est le bien et la vertu. Il s'agit ici du bien suprême, du souverain bien du bien par excellence, seul et bon en soi, par rapport auquel tous les autres ne sont que des moyens. Le souverain bien est donc le but ultime de toute activité dans le monde. Ce bien s'inscrit au niveau individuel. En outre, ce qui est visé dans cette perspective aristotélicienne, c'est la vie bonne.

Le second héritage de l'éthique est l'héritage kantien où Kant définit la morale par le caractère obligatoire de la norme. C'est la perspective déontologique selon laquelle Kant (1993, p. 66) dit que « *le devoir est la nécessité d'accomplir une action par respect pour la loi* ».

Toutefois, dans la définition ou dans l'élucidation du concept de l'éthique, nous ne pouvons pas passer également sous silence l'ouvrage de Jean-Marie Van Parys, *Petite introduction à l'éthique*, qui s'est donné aussi comme horizon de son discours philosophique l'élucidation du concept de l'éthique. En effet, dans l'optique de l'esquisse d'une définition de l'éthique, Van Parys (199 : 13) prend la précaution de cerner la différence qui peut exister entre éthique et morale :

Mettons-nous tout de suite d'accord sur le sens des mots essentiels. *Éthique* signifie-t-il la même chose que *Morale* ? *Éthique* vient du mot grec *ethos*, qui signifie « mœurs, coutumes ». *Morale* vient du latin *mos*, qui signifie la même chose. Pourtant, dans l'emploi des mots, des habitudes se sont établies. Certains auteurs, anglo-saxons surtout, opposent l'*Éthique*, dont ils font la *Science des Mœurs*, à la *Morale*, qui serait pour eux un ensemble de normes de l'action humaine ne reposant pas sur un fondement scientifique.

Au demeurant, dans cette quête définitoire de l'éthique, Van Parys (1991 : 13) retient de Lévy-Bruhl que la science, par définition, n'a pas d'autre fonction que de reconnaître ce qui est. Elle n'est et ne peut être que le résultat de l'application de l'esprit humain à une portion ou à un aspect de la réalité donnée. Elle tend, si elle aboutit, à la découverte des lois qui régissent les phénomènes. Partant donc de ce postulat sinon de cette thèse, Van Parys subodore en dernière analyse que faire une science

des mœurs, c'est donc observer, répertorier, classer, mettre en statistiques, etc., les mœurs, reconnaissant ce qui se fait le plus et ce qui se fait le moins.

Au bout du compte, Van Parys parvient tout de même à esquisser une définition de l'éthique qu'il ne distingue pas d'ailleurs de la morale, laquelle se donne à lire comme cette partie de la réflexion humaine, qui cherche à déterminer le sens de la vie humaine, et les moyens d'atteindre cette fin. Aussi une philosophie morale ou une éthique philosophique sera-t-elle cette partie de la philosophie qui cherche à déterminer la fin de la vie humaine et les moyens d'atteindre cette fin. Dès lors, on peut cerner à pas feutrés dans la conception de l'éthique ou de la morale telle qu'elle fonctionne chez Van Parys l'introduction d'une notion fondamentale qui échappe à la « science des mœurs » telle qu'elle fonctionne chez Lévy-Bruhl : la « fin de la vie humaine ». Pour dire vrai, cette notion de la « fin de la vie humaine », suivant Van Parys, fait appel à un ensemble articulé de valeurs dont la recherche est celle du « bien vivre ».

L'employabilité, du point de vue étymologique, a pour source l'anglais *employability* qui signifie employable. Du latin *implicare* il renvoie à impliquer, engager. Ce concept sera employé, pour la première fois, dans les années 1970, face à la montée du chômage. Cette notion regorge en son sein plusieurs éléments constitutifs qui lui donnent tout son sens : la capacité d'adaptation, le désir de l'évolution, l'intégration au sein d'une équipe, la force d'initiative, l'acquisition de compétences, le développement personnel, la faculté à saisir de nouvelles opportunités de carrière et de mobilité, etc. Dans le domaine de l'emploi, toutes les parties prenantes sont ici concernées. Le premier aspect concerne une personne en activité. Selon les contrats qui les lient, les différents acteurs, c'est-à-dire l'entreprise qui constitue l'employeur et l'employé construisent des normes spécifiques en prenant part à des contrats particuliers. En effet, ces normes sont compatibles avec des principes de l'entreprise. Les termes de ce contrat sont susceptibles de varier largement dans l'espace et le temps. Ces contrats peuvent être de plusieurs natures selon les intérêts des acteurs : social, psychologique, moral. Pour évaluer son employé, l'employeur se sert des éléments liés directement à chaque salarié. Il s'agit d'abord des diplômes qui demeurent l'élément premier dans tout le processus de recrutement. Ensuite, l'employeur se penche sur les compétences du candidat à l'emploi. Enfin, les performances et même les qualifications constituent

le dernier élément de l'évaluation. Pour une entreprise, l'amélioration de l'employabilité de ses salariés exige de suivre les évolutions du marché autant en matière d'organisation que d'emplois ou de nouvelles technologies. Cela lui permet ainsi d'assurer sa compétitivité et de sa pérennité.

L'employabilité concerne aussi une personne à la recherche de l'emploi. Il s'agit ici d'évoluer de manière efficace à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. De ce point de vue, elle dépend des connaissances et des qualifications que l'on possède. Ce sont alors ces qualifications que l'on doit présenter à l'employeur. Les aspects qui attirent l'employeur sont principalement la formation et les compétences nécessaires au développement de l'employabilité de son profil et de son attractivité individuelle sur le marché de l'emploi. Le demandeur d'emploi doit s'assurer du type de profil recherché par l'entrepreneur.

Après avoir élucidé tour à tour le concept de l'éthique et de l'employabilité, tout se clarifie donc à pas feutrés sur ce que nous entendons par l'éthique de l'employabilité. Et la définition la plus plausible que nous assignons finalement à l'éthique de l'employabilité est celle qui consiste à la saisir comme une partie de la réflexion humaine qui cherche à déterminer le sens de la vie humaine et les moyens d'atteindre cette fin dans la pratique, notamment dans l'emploi ou le travail en tant qu'activité spécifiquement humaine par laquelle l'homme en contact avec la nature en mettant en jeu les forces dont il dispose afin de s'assimiler des matières en leur donnant une forme utile à sa vie. Autrement dit, l'éthique de l'employabilité est une morale philosophique de l'homme comme fabricant des outils utiles à sa survie. D'ores et déjà, l'éthique entretient un rapport fécond avec le concept de l'employabilité qui a également pour finalité le « bien vivre ». Hélas, c'est ce « bien vivre » articulé sous le sceau de la résultante du travail moderne, c'est-à-dire de l'emploi, qui pourtant pose de sérieux problèmes en Afrique. Ce qui revient à dire que les universités africaines tout comme la recherche scientifique n'ont pas atteint leurs objectifs, dans le domaine de l'employabilité. Mais pourquoi ces failles ? Comment faut-il les expliquer ? Telle est donc l'ossature sinon l'armature de notre réflexion dans les lignes ci-dessous.

Universités et recherche scientifique en Afrique : les failles ou les limites de l'employabilité

Après plus de cinquante ans d'indépendance politique, les pays africains continuent à conjuguer quotidiennement les maux du sous-développement. La mauvaise gouvernance qui constitue la caractéristique essentielle de la gouvernance politique reste également la règle dans d'autres secteurs de la vie sociale comme les universités et la recherche scientifique. Celles-ci ne cessent de rendre manifestes leurs failles ou leurs limites. En effet, dans le domaine de l'employabilité par exemple, les universités africaines, à la différence des universités occidentales ou asiatiques par exemple, sont loin de proposer des palliatifs à l'épineux problème de l'employabilité qui s'avère aujourd'hui plus qu'une urgence. La croissance économique qui se dessine actuellement dans les pays africains n'est nullement à mettre au bénéfice des universités africaines. Car les universités tout comme la recherche scientifique ont échoué dans le domaine de la fabrication de la richesse. Pour dire vrai, la croissance économique en Afrique reste tributaire à une économie de cueillette. D'ailleurs, Mabingué Ngom (2015 : 74) développe un discours en faveur de la formation des jeunes africains à l'entreprenariat :

« Les enfants d'aujourd'hui doivent être éduqués et qualifiés pour produire, et pas seulement faire partie de la classe moyenne des consommateurs. Au Mali, au Nigeria, au Soudan du Sud ou en République centrafricaine (...) les problèmes se révèlent plus complexes que la seule question de chômage. Ils touchent aussi à la restauration de la paix et de la sécurité dans cette partie du monde. Cela impose de renverser les tendances actuelles. Investir et transformer les matières premières sur place relève de l'urgence. Ce sont des mesures politiques prioritaires pour l'économie, avec une éducation orientée vers la formation du capital humain et des mesures de bonne gouvernance. Il s'agit de configurer la jeunesse pour qu'elle puisse gagner ce défi. »

Une analyse minutieuse de ce discours laisse entrevoir que depuis l'accession des pays africains à la souveraineté internationale, les enfants africains n'ont pas été éduqués et qualifiés pour produire. Déjà à ce niveau, on décèle sans conteste la faiblesse des systèmes éducatifs africains qui ne forment pas les jeunes à la créativité. Francis Akindès (2015 : 54-55) ne déroge pas à la règle et se place également dans le sillage de Mabingué Ngom :

« Tous les pays africains veulent être émergents d'ici 2025. Or, tous les pays qui sont devenus émergents en Asie, que ce soit la Malaisie, la Corée du Sud, l'Inde, la Chine ont tous comme point commun d'avoir énormément investi dans l'éducation. C'est l'enseignement universel que livre l'histoire du progrès en Occident et depuis peu dans les pays dits émergents. Le boum connu ces vingt dernières années par le secteur de l'éducation en Afrique est porté par le secteur privé. L'école publique avait eu pendant longtemps pour mission de fournir la ressource à l'administration publique, selon un schéma colonial initial. Depuis les années 1990, la véritable demande en ressources humaines se fait dans le secteur privé auquel les systèmes d'enseignement n'arrivent pas à donner satisfaction. Le secteur privé de l'éducation tente de prendre le relais mais opère sans véritable contrôle. Ces écoles sont gérées de façon opportuniste comme des simples *business*, sans toujours avoir de vision stratégique, et le plus souvent avec des frais de scolarité très élevés pesant lourdement sur le budget des ménages préoccupés par l'avenir de leurs enfants ».

En s'arc-boutant cette assertion, tout porte à croire que les problèmes auxquels sont confrontées les universités africaines sont donc nombreux : les universités offrent aux étudiants des formations classiques utiles à la fonction publique, un secteur pourvoyeur d'emplois. Ces systèmes scolaires et académiques de la plupart des pays africains ont été hérités de la colonisation. Ce sont des systèmes qui ont montré leurs limites sinon leurs failles. Autrement dit, ces systèmes sont aujourd'hui caducs. Car on sait par exemple que le système universitaire produit lui-même de l'inégalité en matière d'apprentissage, d'accès aux savoirs et aux diplômes. De plus, les causes de ces limites résultent des systèmes de formations. En effet, cet échec peut être considéré comme la résultante des dispositions socio-cognitives des apprenants. Ce sont des conditions liées à leurs modes de vie et de socialisation qui les préparent mal aux exigences de l'université. Cette caducité de ces systèmes éducatifs africains hérités de la colonisation s'explique aussi par l'inadéquation entre la formation et les emplois que proposent les entreprises. Autrement dit, les formations dispensées dans les universités semblent caduques et ne sont nullement ou moins adaptées au marché de l'emploi.

Une autre dimension de l'échec demeure le manque d'une véritable orientation et d'un véritable accompagnement des apprenants durant leur cursus académique. Ces derniers sont souvent l'objet d'une mauvaise orientation et d'un manque d'accompagnement véritable lesquels doivent leur permettre de prendre la mesure de leurs difficultés structurelle et

culturelle dans leur formation. Nos amphis datent de la période coloniale. Ils étaient donc prévus pour un nombre très restreint d'étudiants. Donc le sureffectif est la première réalité à laquelle les étudiants africains sont confrontés à leur arrivée à l'université.

Le deuxième problème majeur qui fait négativement autorité au sein des universités africaines est le manque criard d'enseignants sur les spécialités de pointe. Finalement, les universités africaines, malgré leur diversité, offrent partout les mêmes types de formations. Les instituts privés, les établissements de formation technique et professionnelle, proposent des formations techniques et professionnelles qui ne trouvent pas d'issue dans le monde de l'emploi, faute d'entreprises :

« A Bamako, Lomé ou Abidjan, tous les établissements offrent la même formation en communication, marketing, finances – mais très rarement dans les domaines techniques dont nos économies ont pourtant besoin, à commencer par des ingénieurs spécialisés dans les secteurs miniers ou pétroliers par exemple. Ces écoles privées ne sont pas les seules en cause, dans un contexte plus général d'absence de vision prospective et de véritable politique de développement » Francis Akindès (201 : 55.).

A côté des problèmes liés aux choix des formations, il se pose également les sérieux problèmes d'infrastructures. Le tableau dans cette perspective reste sombre sinon apocalyptique. En effet, les universités africaines souffrent d'un manque d'infrastructures : les laboratoires sont souvent vétustes ou inexistantes et par conséquent les universités africaines ne font pas véritablement de la recherche appliquée. De plus, les amphis datent de la période coloniale. Ils étaient donc prévus pour un nombre très restreint d'étudiants. Donc le sureffectif est la première réalité à laquelle les étudiants africains sont confrontés à leur arrivée à l'université. C'est assurément pour cette raison que de nombreuses universités africaines peinent aussi à appliquer la réforme LMD (licence, master, doctorat).

Nous aurons tort en faisant fi d'un autre problème majeur qui relève véritablement de l'éthique de l'employabilité, celui de l'inégalité entre homme et femme dans l'optique de l'accès à l'emploi. C'est un problème que les universités africaines et la recherche scientifique en Afrique n'ont pas pu résoudre. Malgré une forte tradition de justice sociale, l'inégalité à l'emploi entre homme et femme est de mise :

« Les statistiques du travail montrent que les femmes sont plus touchées que les hommes par le chômage. Elles ne sont pas égales

devant l'accès à l'emploi, ce qui est inacceptable et contraire aux droits humains. Elles se retrouvent aussi en grande partie dans le secteur informel, parce que les outils et les approches ne prennent pas en compte le travail féminin. Ces outils doivent être changés pour représenter la réalité de la contribution féminine à la richesse nationale. Les deux concepts de chômage et de « sous-emploi » se complètent pour mesurer le niveau réel de l'emploi sur le continent. ».

In fine, tous ces problèmes auxquels sont confrontées les universités africaines impactent sur l'éthique de l'employabilité. Cela signifie que les universités africaines doivent repenser à nouveaux frais les programmes de formation des apprenants africains en accordant la priorité à la formation du capital humain.

L'éthique de l'employabilité : un nouveau paradigme des universités africaines

La population africaine s'accroît à un rythme très vertigineux. De plus, cette population est largement composée des jeunes, ce qui laisse dire que d'ici à 2050, un quart de la population mondiale vivra en Afrique. Cette poussée démographique pourra avoir inéluctablement un impact certain sur la géopolitique et la géoéconomie mondiales. Mais la question qui se pose ici est donc la suivante : comment et moyennant quoi l'Afrique peut-elle faire de sa démographie un véritable levier de développement, de rayonnement et de puissance ? Mabingué Ngom (2015 : 73) pointe déjà les problèmes qui surgiront inéluctablement de cette croissance démographique. Le plus saillant des tous ces problèmes reste celui de l'emploi :

« Avec 200 millions d'habitants âgés de 15 à 24 ans, l'Afrique a la population la plus jeune au monde. La situation de cette classe d'âge reste directement liée au secteur de l'éducation qui forme la jeunesse. (...) Les jeunes sont en situation de sous-emploi permanent dans le secteur informel, où la productivité et la rémunération sont faibles. (...) La croissance économique actuelle du continent restant largement dépendante des industries extractives, sans stratégie active d'utilisation intensive de la main-d'œuvre, la jeunesse, nombreuse et peu qualifiée, se trouve largement exclue. A moyen terme, cela impose aux responsables économiques de prendre en compte ces jeunes qui arrivent de plus en plus nombreux sur le marché de l'emploi ».

A l'évidence, l'employabilité constitue aujourd'hui en Afrique un problème majeur. L'évidence, c'est également le fait qu'elle constituera une véritable catastrophe sociale avec cette croissance démographique de la population africaine dont la couche juvénile aura de fond en comble un indice très élevé. Car suivant Mabingué Ngom (201 : 73), en 2030 la population de jeunes de 15-27 ans augmentera de 327 millions (31,7 % de la population) à 531 millions (30,2 %). Cela signifie que si l'employabilité en tant que telle n'est pas prise au sérieux par les gestionnaires des États africains comme une grande question d'un enjeu stratégique de développement, alors le sous-développement restera l'armature essentielle de l'actualité quotidienne des populations africaines. C'est assurément pour cette raison que certains penseurs les plus avertis ont déjà amorcé la réflexion dans cette perspective. Les cas les plus éloquents sinon les plus illustratifs qui méritent d'être cités ici sont ceux de Mahrane Hofaidhllaoui et Éric Vatteville, auteurs d'un article commun, « Mesurer l'employabilité des jeunes diplômés : l'exemple des titulaires de masters tunisiens », où la réflexion sur l'employabilité est de mise. En effet, dans l'introduction de leur article commun, Mahrane Hofaidhllaoui et Éric Vatteville (p. 3) relèvent en substance que :

« La notion d'employabilité occupe une place grandissante dans l'explication des déséquilibres du marché du travail, dans l'orientation des politiques éducatives, dans la gestion de la relation d'emploi par les entreprises, et même dans l'interprétation des stratégies individuelles des demandeurs d'emploi. Elle est porteuse d'enjeux politiques et sociaux, économiques et managériaux. Elle est devenue centrale en gestion des ressources humaines, domaine privilégié par notre analyse où elle peut être entendue comme une obligation réciproque ».

D'ores et déjà, la vraie réflexion sur l'employabilité dans le biotope africain ne peut que se réaliser au sein des canons scientifiques appropriés, c'est-à-dire dans les universités entendues ici comme des temples des savoirs, des sphères hautement appropriées dans la formation à la fois des employeurs et des employés. Ainsi, l'un des défis majeurs des universités africaines du vingt unièmes siècles reste, à n'en point douter, le règlement de la question de l'employabilité. Cela signifie que les gouvernements des États africains doivent augmenter la part d'investissements dans le monde éducatif en général et dans les universités en particulier. Cela dit, les universités africaines présentent jusqu'aujourd'hui des failles sinon des limites qu'il faut relever coûte que

coûte, en matière de l'employabilité. Le salut de la jeunesse africaine en dépend en ce sens qu'elle reste le dispositif par excellence susceptible de réguler le « bien vivre » des Africains. C'est une évidence sans appel. Car il nous est impossible aujourd'hui de se passer de l'employabilité.

En effet, suivant Jamel Othmane (2011 : 3) l'employabilité est partout, dans l'entreprise, sur le marché de l'emploi, dans les stratégies des individus. Dans un contexte de fragilisation des marchés internes, l'employabilité est régulièrement présentée comme un substitut possible de carrière, mais, force est de constater qu'au-delà de l'effet rhétorique recherché, cette promesse se révèle, dans bien des cas, une chimère. On ne cesse aujourd'hui d'utiliser le terme « employabilité » sans qu'on puisse explicitement l'intégrer dans des processus de gestion des ressources humaines clairement identifiés et mesurer objectivement les résultats obtenus. Dès lors, l'éthique de l'employabilité devient un nouveau paradigme des universités africaines. Par le terme d'éthique, Paul Ricoeur désigne, d'une part, quelque chose comme une 'méta-morale', une réflexion de second degré sur les normes morales, et d'autre part des dispositifs pratiques. D'où l'emploi du mot 'éthique' au pluriel et accompagné d'un complément : 'éthique des affaires', 'éthique médicale', 'éthique scolaire', 'éthique des sciences', éthique biomédicale ou bioéthique, etc. L'on comprend qu'il y a plusieurs formes d'Éthiques qui se distinguent par leur objet : la bioéthique, l'éthique de l'environnement, l'éthique des affaires ou l'éthique de l'informatique... Nous retenons donc que l'éthique, c'est une discipline philosophique qui réfléchit sur les finalités, sur les valeurs de l'existence, sur les conditions d'une vie heureuse, sur la notion de "bien" ou sur des questions de mœurs. L'éthique peut également être définie comme une réflexion sur les comportements à adopter pour rendre le monde humainement habitable.

Dans la perspective de la recherche de l'emploi, le candidat doit s'adapter au marché de l'emploi selon les offres que celui-ci présente. En effet, un nombre important d'entreprises aujourd'hui exige la compétence. Mais cette compétence nécessite à la base une formation adéquate qui puisse lier la formation à l'emploi. Dans cette logique, les universités africaines doivent adapter la formation à l'emploi par l'insertion d'une nouvelle option, l'éthique à l'employabilité. Cette dernière prend tout son sens en ce qu'elle renvoie à la capacité personnelle d'adaptation, de prise d'initiative, d'évolution et d'intégration au sein de son environnement du travail. Dans ce processus, la place de la formation est d'une importance

capitale. En effet, le formateur est appelé à accompagner les apprenants à s'approprier les comportements et les compétences liées à l'employabilité. La mission de celui-ci, en tant que connaisseur du chemin de l'emploi, consisterait à indiquer et à orienter le formé sur le chemin de l'employabilité puisque en tant qu'intervenant pédagogique, il est en mesure d'interpréter et de mettre en œuvre cette activité sociale.

L'éthique à l'employabilité est une véritable école à l'employabilité. Elle exige la prise de conscience effective des valeurs liées à l'employabilité. Tout ce qu'il fait, en vue d'orienter l'apprenant à prendre conscience des exigences du monde de l'emploi, c'est-à-dire du savoir-être et du savoir-faire. L'intention pragmatique qui l'anime a pour objectif majeur de former les individus, les apprenants au savoir-être professionnel, afin qu'ils développent leur employabilité. Toutefois, dans cette démarche, fait remarquer Guy Bourgeault (200 : 6) « la formation doit éviter toute forme d'imposition qui détournerait le sujet de lui-même et de sa route ». C'est ainsi que, pense E. Vidal, « le formateur devra faire preuve de *vigilance éthique* ». En quoi consiste-t-elle ? Dans la conception vidalienne, le formateur doit éviter toute intervention à caractère dictatorial. Il doit éviter d'intervenir sur l'« être » sans le consentement ou l'adhésion du sujet. Ceci permettrait de prévenir toutes dérives comportementalistes. Pour rendre le sujet ou l'étudiant employable, l'éthique devra mettre l'accent sur les normes « qui relèvent du “comportement”, de la “mentalité”, des bonnes dispositions et intentions » (E. Vidal, 2019 : 169). L'urgence dans cette optique est d'adopter de bonnes dispositions mentales et compétences intellectuelles. Il s'agit d'avoir une bonne organisation de sa pensée. L'apprenant ou l'étudiant en fin de formation doit prendre conscience et reconnaître ses talents potentiels, les exploiter et mesurer ce qu'on peut y ajouter pour répondre mieux aux exigences de l'emploi. Prendre conscience de son mode de fonctionnement est un atout majeur. Gaëlle Jeanmart (2015 : 3) souligne, en substance, que « cette conscience doit être explicite, c'est-à-dire qu'il faut rendre clair le passage de connaissances en actes à des connaissances conscientes, explicites plus inventives et mieux maîtrisées ». Avec cette prise de conscience s'ouvrent des possibilités de changement.

Chacun devra améliorer et compléter ses déficits comportementaux, au-delà de ses capacités intellectuelles, en vue de se rendre compétitif sur le marché de l'emploi. Le rôle de l'université ne se limitera plus à ses visées premières, à savoir : l'accès à la connaissance, à la culture et à la libre

pensée qui prônait l'émancipation de l'individu. Désormais, l'éducation devra tourner son regard vers une « *éducation comportementale permanente* » au service de l'économique et de l'emploi (E. Vidal, 2019 : 169). Ainsi, adoptant un langage économiste, Guy Bourgeault(2002 : 7) affirme : « aujourd'hui, on fait appel à l'éducation et à la formation "sur mesure" en tant que lieux et instruments de la préparation et de l'adaptation de la main d'œuvre aux nouvelles technologies et de façon plus générale aux nouvelles exigences du travail » Celui-ci fait remarquer que l'émergence d'une maturité éthicosociale nouvelle exige la prise en compte du passage de la soumission aux règles établies à l'autonomie responsable.

Former les étudiants au leadership et à l'entrepreneuriat afin qu'ils ne soient pas uniquement des demandeurs d'emploi mais potentiellement des créateurs d'emplois et donc de richesses. Francis Akindès (2015 : 54) ne demande ni plus ni moins qu'un investissement des capitaux colossaux dans le secteur de l'éducation en vue de résoudre le problème de l'employabilité :

« Au XXI^e siècle, le monde sait que la richesse ne vient plus de la nature, mais du savoir. On s'attend à ce que le capital humain soit la source de cette croissance. Or, l'offre d'éducation en Afrique n'est pas bonne. C'est par l'éducation qu'on crée les intelligences qui génèrent de la richesse et les mécanismes (emplois) par lesquels cette richesse peut être partagée. C'est elle qui doit être l'incubatrice de la croissance et si celle-ci se veut inclusive parce qu'elle profite à ceux qui l'ont créée ».

Au bout du compte, l'émergence du continent africain tant souhaité par les peuples africains ne peut que trouver sa correspondance dans le réel lorsque la question de l'employabilité constituera un enjeu majeur de gouvernance politique au sein de tous les différents États qui forment l'Afrique.

Conclusion

Au regard de tout ce qui précède, nous pouvons conclure que l'éthique de l'employabilité exige la prise de conscience effective des valeurs liées à l'employabilité : l'éthique de l'entrepreneuriat, le savoir-être et le savoir-faire, les comportements nécessaires à l'employabilité, l'adoption de bonnes dispositions mentales, des connaissances conscientes, explicites plus inventives et mieux maîtrisées. Les universités africaines tout

comme la recherche en Afrique doivent s'orienter vers la formation du capital humain. C'est un impératif catégorique, eu égard, à la croissance démographique que connaît l'Afrique.

En outre, la paix véritable et le développement durable en Afrique passent par une maîtrise du problème de l'employabilité. Aujourd'hui, l'employabilité en Afrique souffre d'un problème d'éthique. Cette réflexion reste une contribution de haute portée philosophique en faveur du « bien vivre » des peuples africains.

Bibliographie

Lalande André (1972), *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, Paris, PUF.

Vidal Emeric et Müller Maryel, (2019), Développer l'employabilité des demandeurs d'emploi : dimensions éthiques d'une telle intervention sociale, *Sociographe*, n°68, décembre 2019, Ed. Champs social, pp. 163-172

Kant Emmanuel (1993), *Les fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris, Les Classiques de la Philosophie.

Akindès Francis (2015), « Le monde sait quoi faire de l'Afrique, mais l'Afrique ne sait pas quoi faire du monde », in *Géopolitique Africaine*, n° double 53-54, Premier trimestre 2015, pp. 47-60.

Jeanmart Gaëlle (2015), *Diotime*, Revue internationale de la didactique et des pratiques de la philosophie, <https://diotime.lafabriquephilosophique.be/numeros/064/023/> consulté le 20 août 2022

Bourgeault Guy (2002), « Les pratiques d'accompagnement de formation : enjeux éthiques », in *Repères*, n°42, *Les Cahiers de l'accompagnement, Ethique et accompagnement*, Editions du CARIF, Poitou-Charentes, 2002, pp. 6□ 16.

Othmane Jamel (2011), *L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*, Thèse de Doctorat en Science de Gestion, Université Jean Moulin, Lyon 3

Van Parys Jean-Marie (1991), *Petite introduction à l'éthique*, Kinshasa, Éditions Loyola.

Mabingué Ngom (2015), « Un immense potentiel démographique à valoriser », in *Géopolitique Africaine*, n° 55, Troisième trimestre 2015, pp. 67-76.