



**CONCOURS 2007
PROMOTION
DE L'ÉTHIQUE
PROFESSIONNELLE
ROTARY – CGE
CONFERENCE
DES GRANDES ÉCOLES**

« Prix Régional »
District 1510

« Diplôme »
Du Concours National
Remis le 19 mai à
l'UNESCO

Concours éthique professionnelle :

« Je crée mon code éthique : mes 4 premiers critères »

L'éthique, un phénomène de mode ?



Baptiste BARBIER

Sommaire :

Citations :	4
Introduction	5
I. Introduction à la notion d'éthique.....	5
II. L'éthique professionnelle	5
III. Contexte et enjeux de l'éthique.....	7
IV. Mes quatre premiers critères :.....	8
IV.1. Respect du salarié.....	8
IV.2. Respect de l'environnement.....	9
IV.3. La Transparence	10
IV.4. La confiance et la loyauté	10
Conclusion.....	11

Page de présentation :

Le sujet a été abordé selon une approche déterministe. Après avoir tenté de définir ce qu'était l'éthique, s'ouvre une discussion sur l'éthique professionnelle. Cette discussion relative aux différents acteurs et organisations concernés par l'éthique m'a permis de dégager le contexte et les enjeux de l'éthique professionnelle. Enfin, une fois les enjeux dégagés, il est beaucoup plus facile d'exposer son point de vue, de l'argumenter afin de convaincre le lecteur que le respect de l'homme, de l'environnement, la transparence et la loyauté sont les quatre piliers pouvant servir de base à l'établissement de mon code éthique.

Abstract : L'essai intitulé « L'éthique, un effet de mode ? » ne cherche pas à répondre si, oui ou non, l'éthique est un effet de mode. Il relève ce en quoi le fondement de l'éthique touche, essaye d'y mettre le doigt dessus pour dégager les principaux enjeux et en déduire son code éthique.

Sources :

Netographie :

http://management.journaldunet.com/0404/040432_ethique.shtml [1]

<http://perso.orange.fr/pcf.evry/enron.htm> [2]

http://tempsreel.nouvelobs.com/actualites/economie/entreprises/20070201.OBS9972/lexpdg_du_printempsa_touche_25_millions_deuros.html [3]

Citations :

Lorsque nos intentions sont égoïstes, le fait que nos actes puissent paraître bons ne garantit pas qu'ils soient positifs ou éthiques.

Dalai-Lama

Les grands hommes sont soucieux d'éthique, les petits d'étiquette.

Claude Frisoni

Introduction

Ne vous y méprenez pas ! L'éthique n'est pas encore une mode. C'est cependant un sujet dont on parle beaucoup sans forcément le savoir. Nous allons voir dans cet essai ce qu'est l'éthique et quels sont les points sur lesquels il faut insister pour redonner sa vraie couleur au mot travail.

I. Introduction à la notion d'éthique.

Le Petit Larousse définit l'éthique comme une branche de la philosophie ou comme un ensemble de règles de conduite.

L'éthique peut être associée à un ensemble de vertus qui permet de faire la distinction entre le bien et le mal. De nos jours, son usage tend à le rendre équivalent à la morale.

Au sens étymologique du terme, le mot éthique provient du grec *êthos*, qui signifie *mœurs*. L'ambiguïté provient du fait que le mot latin *mores* dont est issu notre mot morale a la même signification. Cependant, la nuance entre ces deux termes est soulignée par le terme grec *êthikos*, qui signifie lui aussi morale.

Bien que les définitions soient parfois divergentes, la tradition philosophique s'accorde à dire que l'éthique se caractérise plutôt comme la science et l'étude de la morale. L'éthique se voudrait donc une discipline pratique et normative qui se donne pour but de dire comment les êtres doivent se comporter.

Cependant, cette discipline normative est déstabilisée par l'approche que chacun peut avoir d'elle. Une action est-elle bonne ou mauvaise du fait des conséquences qu'elle entraîne ? Ou au contraire, doit-on s'abstenir de prendre en compte les effets, aussi bien positifs que négatifs, que peuvent avoir nos décisions pour pouvoir qualifier une action de bonne ou mauvaise ? D'autre part, ce qui peut être bon pour moi ne l'est pas forcément pour mon voisin. Quels sont donc les éléments à introduire quant à la réflexion sur l'application de son propre code éthique ? L'éthique fait forcément appel au concept de conscience individuelle, puisque chacun est maître de ses décisions. Elle est donc, en un sens, subjective mais aussi relative à la culture, à l'époque, à l'éducation, à la société (...) : elle n'est pas absolue !

II. L'éthique professionnelle

Selon Jean-Jacques Nillès^[1], Maître de conférence à l'université de Savoie et auteur de « Ethique et déontologie de la vente », l'éthique est une disposition individuelle à agir selon les vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée. Alors que la morale n'intègre pas les contraintes de la situation, l'éthique au contraire n'a de sens que dans une situation, elle admet la discussion, l'argumentation et les paradoxes.

L'approche de l'éthique professionnelle doit reposer à la fois sur la dimension morale (code de conduite) et sur la dimension éthique (quelle décision est la meilleure dans le cas présent ?). Lorsque cette réflexion est propre à un groupe d'individus et fait l'objet d'une formalisation, la démarche devient déontologique, dans un sens large. Si ces règles ont une valeur pour l'ensemble d'une profession et font l'objet d'une reconnaissance officielle, il s'agit d'une déontologie au sens restreint.

L'éthique professionnelle a la particularité de pouvoir s'appliquer à de grands principes généraux comme le respect du personnel, de l'environnement mais aussi à tous les secteurs d'activités, qu'ils appartiennent au secteur primaire, secondaire ou tertiaire. Or, ces domaines se distinguent fortement les uns des autres d'un point de vue organisationnel, humain et technique. On peut se demander si les champs d'action liés à l'éthique comportent des similitudes ou s'il est possible de les regrouper.

Outre les secteurs d'activités, certaines professions sont peut être plus assujetties à un code éthique que d'autre : je pense notamment à celles comportant de plus grandes responsabilités, comme les organismes de direction, de communication ou de contrôle : directeur général, responsable de service, l'inspecteur du travail, le fisc, les consultants financiers, les administrations locales, la presse (qui diffuse les informations).

Au sein des grosses entreprises, les actionnaires constituent aussi des acteurs déterminant concernant l'intégration d'un code éthique en entreprise. Sous la pression de ces derniers, les directeurs prennent parfois des décisions qui ne sont pas toujours en adéquation avec la culture d'entreprise. Et cette culture d'entreprise est souvent à l'origine de l'application d'un code déontologique.

Les différents types d'organisations, quant à eux, pourront aussi se voir appliquée un code éthique différent : les organisations de type mécanique, pourvu d'une forte structure hiérarchique et de contrainte de production auront sans doute une action éthique à mener envers les employés, les clients, les échanges avec les différents organismes de contrôle, les collectivités locales et autres associations de protection du patrimoine naturel.

Les organisations un peu plus souples hiérarchiquement focaliseront elles aussi leur attention sur l'homme et son implication mais aussi sur sa loyauté. De telles organisations peuvent être dépendante des compétences d'un individu. La contrainte sociale est donc forte. Une telle entreprise doit s'assurer de son bon fonctionnement et de l'impartialité de ses acteurs.

Prenons par exemple une entreprise qui décide de placer l'homme comme valeur au centre de son activité. Dans cet exemple, l'homme n'est pas considéré comme une machine mais, à l'inverse, comme un acteur dans l'entreprise avec des responsabilités, c'est à dire associé soit à un pouvoir de décision, soit associé à un exécutant à qui l'on a confié une tâche bien définie. Au sein d'une telle organisation, il est nécessaire de contenter ses employés sous peine de se retrouver confronté à des difficultés telles que la mauvaise foi, la divulgation d'information à des concurrents, une mauvaise ambiance de travail donc un manque de productivité à gagner.

III. Contexte et enjeux de l'éthique

Le monde dans lequel on vit est principalement basé sur une idéologie capitaliste, c'est à dire un monde où profits riment avec bien portance de l'entreprise. Bref, un monde où le dollar est roi. A l'heure où éclatent de gros scandales financiers dans notre société, l'éthique tend à s'étaler sur le monde de l'entreprise, tel une goutte d'encre qu'on laisserait tomber sur un papier absorbant, et qui diffuserait de manière continue.

L'éthique soulève bien souvent des problèmes auxquels chacun peut un jour s'y retrouver confronté, que ce soit de manière directe ou indirecte.

Prenons par exemple le cas d'ENRON^[2] où l'on observe tout à la fois une direction d'entreprise qui prend le large avec des dizaines de millions de dollars dans la poche, des salariés qui perdent tout, jusqu'à l'argent investi pour leurs retraites, des clients que l'on condamne aux coupures de courant, des responsables politiques corrompus, des agences de notation d'autant plus bienveillantes que les entreprises qu'elles audient les rétribuent parfois à titre de conseillers, des milices patronales, des bulles boursières qui un jour éclatent. Ce scandale est l'un des plus gros que n'a jamais connu le monde de l'entreprise. Les spécialistes de la finance ont été dupés.

Le très réputé cabinet Arthur Anderson, qui avait placé 150 collaborateurs au sein d'ENRON, n'a pas survécu à ce scandale. Ce cabinet, oeuvrant dans le domaine de la finance, avait pourtant comme devise *Think straight, talk straight*, ce qui signifie penser droit, parler droit. C'est en fermant les yeux sur la comptabilité créative d'ENRON et en ayant caché des documents comptables aux autorités que cette entreprise a perdu toute crédibilité dans cette affaire.

La devise d'Anderson, qui laisser à penser que ce cabinet reconnu était motivé d'un comportement éthique, n'a pas pu empêcher le bateau de prendre l'eau. Cet exemple nous montre bien à quel point instaurer un code éthique peut être important. Mais au-delà de l'établissement de ce code, son respect par tous les salariés doit être assuré. Il permet de se poser les bonnes questions quant aux pratiques de l'entreprise et de prendre les bonnes décisions. Un code éthique invite donc à la réflexion. Cette dernière doit être intégrée dans les systèmes de management.

Ainsi, les enjeux d'un code éthique sont aussi bien économiques, que sociaux. Dans le cas d'ENRON les conséquences furent lourdes. La faune que constituent les petites entreprises est bien souvent désorientée, pour ne pas dire perdue, puisqu'elle oeuvrait pour la firme.

Peut être est-il plus facile pour une entreprise économiquement sereine de mettre en place et d'appliquer un code éthique. Le cas ENRON ne confirme pas cette tendance. Mais on s'accorde à dire qu'une bonne situation financière peut tout de même aider.

Pour comprendre la complexité de l'établissement d'un code éthique, il faut tout d'abord avoir conscience que l'homme est au centre des problèmes. Ces derniers sont d'ordre moral, financier, environnemental, culturel, comportemental, organisationnel, politique et à la fois collectifs et individuels. L'éthique invite l'individu et l'entreprise à réfléchir sur leur situation,

la situation de ce qui les entoure pour pouvoir prendre les meilleures décisions : celles qui sont favorables à leur environnement au sens large et à eux même.

IV. Mes quatre premiers critères :

Mes quatre critères visant à établir mon code éthique sont le respect du salarié, le respect de l'environnement, la transparence et la confiance, qui on le verra, sera appuyée par la loyauté.

IV.1. Respect du salarié

Le salarié occupe une place centrale dans tout organisme. A l'instar de la cellule, décrite grossièrement comme la plus petite unité de fonctionnement du corps humain, le salarié peut être considéré comme le maillon élémentaire de l'entreprise. Mais voilà ! Il n'est pas rare d'observer des différences entre salariés et patronat. C'est ainsi qu'après la cessation des magasins Printemps, Laurence Danon a décidé de quitter le groupe avec une indemnisation à hauteur de 2,5 millions d'euros, alors que le salarié de base n'est indemnisé, en cas de licenciement, qu'à 10% de son salaire mensuel par année d'ancienneté^[3].

Sans pour autant chercher à savoir si cela est normal, on s'accordera à dire que les employés se retrouvent tout de même bien nargués ! Au regard des responsabilités des différents partis, la situation est-elle équitable ? L'indemnisation des salariés est elle suffisante pour leur laisser le temps de retrouver un emploi tout en vivant correctement ? Néglige-t-on les codes éthiques en deçà d'un certain niveau hiérarchique ? Car il s'agit bien de cela. Lors de licenciements, le respect du salarié voudrait que l'entreprise l'accompagne dans sa reconversion, en débloquent les fonds nécessaires.

Bien que représentatif, ce problème n'est qu'une fine strate de la couche que l'on peut analyser. En effet, l'entreprise se doit de s'assurer de la sécurité et de la santé du personnel. La réglementation l'exige mais sa mise en œuvre n'est pas toujours évidente. Cependant, un chef d'entreprise sensibilisé comprendra vite qu'à travers l'amélioration continue des conditions de travail, la considération, la valorisation et la reconnaissance de ses employés, les taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles diminueront. En plus de renforcer l'image de marque, cette forme de respect des salariés est source d'économies pour l'entreprise. C'est sur ce concept que s'appuient les normes OHSAS 18001 (sécurité), ISO 9001 (qualité) et ISO 14001 (environnement).

Sur le plan international, des pratiques plus obscures sont courantes. Le travail des enfants, souvent mal payé et effectué dans des conditions précaires est à dénoncer. De nombreux progrès ont été fait mais il ne faut pas oublier cet aspect là.

L'individu a aussi son rôle à jouer dans ce chapitre. La déontologie voudrait que son éthique soit en phase avec celle de l'entreprise. Or, les conjonctures sociales et économiques poussent au culte de l'individualité. Chacun veut faire carrière, il faut gagner de l'argent au détriment du reste, parfois même de ses collaborateurs. Le respect entre les différents acteurs de

l'entreprise conduit à l'entraide et permet de laisser s'installer une bonne atmosphère entre les collaborateurs, une ambiance de travail favorable.

IV.2. Respect de l'environnement,

Dans les médias, autour d'un verre ou tout simplement dans la rue, l'environnement est un sujet fréquemment abordé. On parle d'épuisement des ressources énergétiques, d'énergies renouvelables, de pollutions, de réchauffement planétaire, de fonte des glaces... Chacun à sa part de responsabilité, y compris le monde de l'entreprise. Son rôle est d'ailleurs significatif. Les entreprises et autres industries (toutes activités confondues) sont responsables de la majeure partie des pollutions. A qui profite la production de ces biens, de ces besoins ? Quels sont les peuples qui, à plus ou moins long terme, subiront en premier les effets négatifs de ces pollutions ? De plus, la mondialisation a aussi conduit au développement de nouveaux pays industrialisés. Cela contribue à leur développement mais à quel prix ? Peut-on leur reprocher de faire ce que nous faisons depuis plus de cinquante ans ?

Outre les lobbies, qui constituent un moyen de pression sur le monde économique, le monde de l'entreprise possède un atout bien plus puissant qu'il n'y paraît. Etant omniprésente sur la majeure partie du globe, l'Entreprise a un fort pouvoir d'accroche et d'impact sur nous, les hommes. La technologie qu'elle a développée lui permet de faire passer les informations qu'elle désire, lui permet de communiquer. Si elle pouvait intégrer à sa juste valeur la composante environnementale, l'entreprise pourrait être un atout majeur pour la protection de l'environnement.

Cependant, le revers de la médaille existe : comment montrer l'exemple si nos actes ne sont pas cohérents avec nos dires ? L'Entreprise a donc un rôle à jouer et doit en premier temps faire un effort concernant le respect de l'environnement, comme par exemple diminuer sa consommation énergétique, assurer la sécurité du site pour éviter les pollutions accidentelles, diminuer les émissions de gaz et les rejets d'eaux industrielles. S'il n'est pas possible de les diminuer, alors des actions doivent être mise en place. Comme par exemple un filtre à particules pour certaines émissions, une station d'épuration pour les rejets d'eaux résiduelles.

Il faut aussi considérer l'environnement dans un sens plus restreint : ce qui est à proximité de l'entreprise mais qui ne lui appartient pas. Le respect de l'environnement prévoit aussi de prendre en compte les déclarations de tous les intervenants extérieurs : voisins, collectivités, associations...

IV.3. La Transparence

A lui seul, l'illustre exemple du cas d'ENRON traduit toute l'ampleur que peut prendre une affaire manquant de transparence.

La politique, le libéralisme économique, l'ouverture des marchés, la concurrence, les abus de bien sociaux, les scandales financiers... Le monde de l'entreprise reste à la fois complexe et ordonné mais aussi sauvage. A tel point qu'on a parfois l'impression que la loi de la jungle règne dans les milieux financiers. Tandis que les puissants actionnaires font pression sur les dirigeants pour orienter la politique de développement et les orientations principales, les petits actionnaires n'ont parfois aucun contrôle sur leur investissement. C'est le jeu de la bourse.

De plus en plus souvent, la politique, les objectifs, la culture d'entreprise sont énoncés par la direction à l'ensemble du groupe et aux acteurs externes. Mais cette communication succincte ne suffit pas à rendre l'entreprise suffisamment transparente aux yeux de ses actionnaires, de ses employés, de ses clients, de ses fournisseurs, des administrations locales ou associatives.

Prenons l'exemple d'une chaîne de fast-food. En amont les fournisseurs, puis l'entreprise, et en aval les clients. L'entreprise exigera de ses fournisseurs une transparence totale quant à l'origine des produits vendus. Tout est référencé et le sous traitant doit se plier aux consignes prescrites sous peine de perdre son contrat. En contrepartie, il a fallu attendre bien des années avant qu'une législation contraigne les multinationales à communiquer sur le contenu des produits, leur provenance et leurs impacts sur la santé.

La transparence permet aux différents acteurs internes ou externes de l'entreprise de bénéficier d'un peu de clarté quant à la situation de ladite entreprise. Cela permet d'anticiper les crises quant on ne peut pas les éviter.

IV.4. La confiance et la loyauté

L'informatique, Internet sont des outils utiles à notre fonctionnement mais représentent aussi des menaces quant à l'intégrité et la confidentialité des informations. Tout est stocké, archivé dans des fichiers informatiques, bien souvent connecté à la toile et cependant mal protégé. On peut donc potentiellement trouver via Internet toute information relative à la vie privée ou relative à l'entreprise.

Le succès d'une société peut par exemple être basé sur une formule chimique, un brevet, un nouveau procédé. L'espionnage industriel est une pratique courante et peut conduire au dépôt de bilan. En effet, il arrive que, pour exprimer leur mécontentement, des personnes peu scrupuleuses comme des employés ou des partenaires sociaux communiquent à un concurrent

des informations classées confidentielles. La menace peut évidemment provenir de partout, mais s'entourer de personne de confiance reste primordial.

C'est en accordant sa confiance que l'on obtient la confiance d'autrui. Et pour pouvoir accorder sa confiance, il faut être loyal. Voilà une noble vertu que l'éthique professionnelle doit fièrement relever. Comment peut-on commercer et avoir de bonnes relations avec ses clients si la confiance ne règne pas ? La confiance est la base de toute échange, elle est dure à gagner et facile à perdre.

Dans l'exemple ci-dessus, l'employé peu scrupuleux n'a pas été loyal. Peut-être que sa hiérarchie n'a pas été loyale avec lui. Diverses raisons peuvent expliquer ce type de comportement et s'assurer de la confiance de ses employés n'est pas toujours chose facile.

La loyauté doit aussi être impartiale quant à la discrimination. Qu'elle soit raciale, sexiste, religieuse, générationnelle ou physique, toute forme de discrimination devrait être condamnée par l'établissement d'un code éthique.

Conclusion

Pour répondre à la problématique énoncée dans le titre, nous n'oserions dire que l'éthique est un effet de mode. Beaucoup plus complexe, la création d'un code éthique soulève pourtant des problèmes d'actualités.

Grâce à l'introduction de vertus, j'aimerais dire que l'éthique contribue à rendre le climat social meilleur à travers la revalorisation de l'homme et ses prises de décisions. Le code éthique doit permettre à l'homme de faire face à toutes ses responsabilités.

L'instauration d'un code éthique peut tendre à résoudre bien des problèmes, tant sur l'aspect social, que sur l'aspect économique ou encore environnemental. L'intégration de l'éthique au sein de ces 3 branches la hisse tout droit dans le concept de développement durable, ce qui, effectivement, est significatif d'une prise de conscience à long terme et non d'un effet de mode.