

Sujet :

Vers la construction d'une charte  
d'éthique professionnelle

## Présentation personnelle :

L'éthique professionnelle est un sujet présent dans tous les secteurs et qui évolue en permanence en fonction des nouvelles orientations prises par les civilisations et leurs acteurs socio-économiques ou industriels.

Au-delà de l'analyse technique des facteurs ayant une influence, j'ai choisi l'approche de la conception d'une charte regroupant les valeurs clés d'une éthique professionnelle, accessible à tous, pertinente et évolutive.

En l'absence de référentiel de temps et afin d'optimiser sa réalisation, j'ai considéré un premier regroupement de valeurs les plus pérennes dans le temps constituées des valeurs fondamentales intemporelles et des valeurs actuelles prépondérantes. L'autre regroupement est davantage assujéti aux évolutions de nos sociétés.

Les éléments de recherche des valeurs fondamentales tiennent principalement en une introspection personnelle où les qualités humaines prennent toutes leur sens.

La projection efficiente dans le temps d'une charte, présentant de manière objective les atouts et les enjeux d'un monde moderne, nécessite pour celle-ci d'être actualisée afin de correspondre aux évolutions des sociétés.

La charte devra mettre en évidence le point de concours entre l'éthique personnelle et l'éthique professionnelle afin de faire correspondre la quête de la satisfaction sous toutes ses formes.

## Résumé

Lorsque nous évoquons l'éthique professionnelle, cela nous amène à créer une liste de valeurs universelles nécessaires à la société et à l'entreprise. Il se dessine ainsi des valeurs aussi importantes dans la vie professionnelle que personnelle et qui peuvent être découpées en plusieurs catégories tout en étant évolutives.

Nous regroupons les valeurs fondamentales et immuables, telle que la **bienveillance** qui nous permet de créer un lien social avec autrui. La **confiance**, valeur qui peut influencer les émotions et donc le travail. Enfin, la **liberté** qui elle, ne cessera jamais d'exister et de laisser libre toutes femmes et hommes.

La deuxième catégorie concerne les valeurs actuelles et prépondérantes dont la **responsabilité sociale et environnementale**, phénomène clé pour se préparer au monde de demain, dans des conditions propices. L'**honneur**, devenue une valeur particulièrement appréciée pour créer une relation stable et durable entre l'entreprise et le salarié. Dernièrement, la **reconnaissance** qui représente un enjeu de motivation dans la vie personnelle et professionnelle.

La troisième catégorie évoque trois valeurs qui deviendront « clés » dans un avenir plus économique et robotisé : la **créativité** qui est l'essence de l'innovation, la **communication directe** qui devra résister aux technologies et favoriser l'approche humaine, puis la **valorisation réciproque** pour savoir s'apprécier les uns les autres.

## Bibliographie :

- « Éthique à Nicomaque », Aristote, Flammarion, 1997
- « La révolution transhumaniste », Luc Ferry, J'ai Lu, 2016
- « L'essentiel des concepts et pratiques », S.Robbins, M.Coulter, D.DeCenzo, Isabelle Né, 2017
- « Par-delà l'éthique : vers une sociologie des pratiques éthiques contemporaines », José Julián López, Erudit, 2009
- <http://www.cnrtl.fr/etymologie/>
- <http://valeurs.universelles.free.fr/theorie-schwartz-2.html>

## Vers la construction d'une charte d'éthique professionnelle

La justice, le gouvernement, la liberté font partie des fondamentaux qui constituent la société. Pourtant, l'éthique a bien sa place en tant que pilier. Comme le définit très bien Aristote dans « L'Éthique à Nicomaque », il s'agit d'une discipline et d'une réflexion philosophique qui a pour objet d'acquérir la vertu et d'adopter ainsi, un comportement vertueux. Les valeurs, du latin *valor* dérivé de *valere* signifiant avoir de la vertu, constituent l'éthique au sens large. Socle d'une organisation, nombre d'entreprises ont décidé d'établir un « Code d'Éthique », propre à chacune, détenu par 97% des entreprises de plus de 10 000 salariés. Selon l'Institute for Global Ethics, cinq valeurs communes au monde entier sont répertoriées : l'honnêteté, l'équité, la compassion, la responsabilité et le respect. Apprécier les valeurs d'une éthique professionnelle et personnelle permettrait de compléter l'équation qu'est la construction continue et évolutive de soi et de l'autre.

Quelles valeurs principales sont nécessaires pour réunir l'éthique professionnelle et l'éthique personnelle ?

Afin de restreindre le champ d'exploration des valeurs, nous nous intéresserons à une sélection déterminée en trois catégories : les valeurs fondamentales et intemporelles, les valeurs actuelles et prépondérantes et les valeurs évolutives d'avenir.

### I. Les valeurs fondamentales et intemporelles

#### La Bienveillance

*« Si vous voulez que la vie vous sourie, apportez lui d'abord votre bonne humeur »  
Spinoza*

La bienveillance, du latin *benevolentia* signifiant *bien* et *volontiers*, est l'une des valeurs primordiales dans une entreprise et ce, car l'acteur principal est soi-même. Bien qu'il puisse exister une distance dans une structure verticale ou bien horizontale entre une personne A et une personne B, la notion d'être bienveillant envers soi-même et autrui est un rouage essentiel au bon fonctionnement économique comme à la pérennité des liens sociaux. En effet, cette dimension du souci de l'autre est une façon de créer un lien fort et de pouvoir travailler de concert sans préjudice car comme peut le citer la Comtesse de Ségur<sup>(1)</sup>, « La modeste et douce bienveillance est une vertu qui donne plus d'amis que la richesse et plus de crédit que le pouvoir ». Il paraît évident qu'en souhaitant le bien à l'autre, nous recevons une réponse miroir. Certains actes sont inhérents à cette valeur tout comme l'écoute active qui demande non pas d'entendre mais d'écouter l'autre ou bien un échange respectueux malgré les idées divergentes. Enfin, la bienveillance est le don de soi, il faut savoir être l'autre pour apprendre de soi.

#### La confiance

*« La confiance en soi est le premier secret du succès »  
Ralph Waldo Emerson*

*Ensemble* et *croire* constituent le mot confiance. Qu'il s'agisse d'une famille, d'une équipe, d'une amitié ou bien de la société, la confiance permet une stabilité émotionnelle et d'assurer n'importe quelle performance. De ce fait, une éthique professionnelle ne peut être définie sans l'existence d'une confiance au sein même d'une entreprise. Pour la développer, il est nécessaire d'actionner tous les leviers susceptibles d'impacter la confiance de façon positive tel que l'encouragement, la reconnaissance, l'écoute et la solidarité. En somme, il est nécessaire de créer une zone de confiance autour de chacun : ensemble, nous pouvons croire. Avoir confiance et la confiance en soi sont deux choses distinctes mais pourtant, l'une ne peut être sans l'autre. La confiance en soi dans la vie personnelle peut avoir un impact sur la vie professionnelle et inversement. Bien entendu, le degré de confiance est variable en

(1) La Comtesse de Ségur est une femme de lettres françaises d'origine russe, née en 1799

fonction des individus, de leurs personnalités ou de leurs expériences, ce qui influe les comportements.

### **La liberté**

*« Je ne suis pas d'accord avec ce que vous dites,  
mais je me battrais pour que vous ayez le droit de le dire »  
Voltaire*

Valeur indéfectible et inhérente à la démocratie, la liberté est un droit qui s'applique dans tous les lieux et à toutes les conditions. Nous le remarquons jusqu'au droit du travail où salariés comme managers sont protégés par un code qui repose sur la liberté. Tout citoyen est en charge de se battre pour la liberté en dépit des divergences comme le dit si bien Voltaire. Inébranlable, c'est un pilier sur lequel a été refondée une société, une nouvelle économie mais aussi une nouvelle pensée. Applicable à tous et pour tous, elle constitue le fondement d'une nation et donc, d'une entreprise. Il naît certaines critiques qui évoquent le travail comme un frein à la liberté. Pourtant, elle donne à chacun le droit au travail, le droit de choisir et le droit de dire.

## **II. Les valeurs actuelles et prépondérantes**

### **La responsabilité sociale et environnementale**

*« Face à la crise économique, il nous faut consommer moins pour répartir  
mieux et vivre ensemble plutôt que de consommer seuls »  
Hervé Kempf*

La notion de responsabilité sociale et environnementale fait partie aujourd'hui d'un des enjeux majeurs de la nouvelle société économique. Parmi la naissance de nouvelles méthodes de management telles que l'holocratie et de nouvelles structures qui tendent à répondre aux problèmes sociaux et environnementaux, on y retrouve le désir de faire plus et mieux mais aussi de rendre la structure et le travail accessibles. Pourtant, se sentir responsable, tant au niveau social qu'au niveau environnemental, ne peut incomber seulement à une entité car s'investir, personnellement, constitue un facteur décisif pour actionner le moteur d'une entreprise. De plus, nous nous retrouvons dans une société noyée entre la production et la consommation de masse, qui ne cessent chaque année de détruire des emplois en remplaçant l'humain par la rapidité machinale et l'environnement, en utilisant toutes les ressources disponibles mais limitées. Bien que nous puissions nous octroyer une mention d'écoresponsable, cela ne veut en aucun cas dire que notre activité l'est. Si nous prenons l'exemple d'une voiture électrique qui, a priori, a pour but de réduire l'impact CO2, sa construction et sa démolition en fin de vie ne semblent pas sans conséquences. Ainsi, l'économie circulaire devrait s'implanter dans chaque entreprise bien que cela soit aujourd'hui utopique. Faire de ses déchets une ressource promet de devenir un enjeu capital. La responsabilité ne peut se contenter de labels ou de mentions, elle doit être en constante évolution.

## L'honneur

*« L'amour n'est qu'un plaisir, l'honneur est un devoir »  
Corneille*

L'honneur, bien qu'étant une valeur fondamentale d'une civilisation (si nous nous référons à la Grèce antique), s'est étouffé au fil du temps dans le monde de l'entreprise. Ceci pourrait être dû à différents facteurs : N'aurait-on pas eu tendance à diminuer cette valeur au risque de perdre un emploi ou en raison d'une forte pression économique ? Or, l'honneur apparaît tout de même prépondérante dans le monde professionnel en raison de la mise en place de la notion de confidentialité et de fierté que nous devons avoir envers sa structure. Cela nous rapproche de la loyauté : une conduite, une pensée et un procédé qui respectent ses employés comme sa hiérarchie. On assiste à ce jour à un revers du monde managérial. Nous apercevons une réelle balance d'objectif final et une prise de conscience majeure qu'est l'enjeu de l'honneur envers les autres dans une même entreprise. La finalité de ceci est la construction d'un lien fraternel entre chacun, d'une force morale et une force d'âme.

## La reconnaissance

*« Parfois il est essentiel de se souvenir que la reconnaissance est une vertu »  
William Benett*

Valeur ambiguë et parfois objet de conflits, la reconnaissance au sein d'une entreprise n'était pas perçue comme un réel élément essentiel à la motivation avant les travaux de Abraham H. Maslow<sup>(2)</sup>, considéré comme le père de l'approche humaniste. Cette valeur est un facteur de contingence dans la construction de soi et de l'entreprise : Tout travail reconnu permet d'avoir une satisfaction matérielle ou non et de maintenir un niveau de bien-être. En effet, que ce soit une récompense financière, d'évolution ou recevoir un « merci », cela permet de maintenir un cap et d'atteindre des objectifs communs personnels et professionnels. Nous pouvons également souligner que la reconnaissance doit exister pour tous les membres d'une structure. Cela permet d'éviter l'erreur fondamentale d'attribution et l'effet de complaisance. Suivre une directive qui lie le respect et le remerciement renforce davantage les liens sociaux et le bien-être. Il est nécessaire de reconnaître la valeur de ses employés, qu'ils sont primordiaux pour l'entreprise, tout ceci dans le but de maintenir une activité pérenne comme le soutient Vineet Nayar<sup>(3)</sup> dans « Employees first, Customers second ».

### III. Les valeurs évolutives d'avenir

#### La créativité

*« La créativité c'est s'autoriser à faire des erreurs.  
L'art c'est de savoir quelles sont celles à garder »  
Scott Adams*

Si nous devons nous projeter d'ici quelques années, la créativité rentrerait dans les valeurs constituant l'éthique professionnelle de demain. La capacité à créer le nouveau, à améliorer le présent ou bien à penser le futur, permettra de rebâtir la conception des choses. En effet, cette valeur pourrait surprendre nombre de personnes grâce à des idées originales et extraordinaires. Développer cette notion pourrait initier de nouveaux modèles de management, économiques, sociaux mais aussi politiques. De plus, la créativité permet une renaissance des idées mais également d'apporter un dynamisme, une spontanéité et une incertitude qui seront certainement les éléments pour réussir dans un modèle économique futur dans lequel les entreprises seront plus nombreuses et plus innovantes.

(2) **Abraham Harold Maslow** est un psychologue américain ayant étudié les besoins fondamentaux et la motivation

(3) **Vineet Nayar** est homme d'affaires indien primé pour son œuvre « Employees First, Customers Second »

## La communication directe

*« La chose la plus importante en communication, c'est d'entendre ce qui n'est pas dit »  
Peter Drucker*

L'un des phénomènes ayant le plus de répercussions positives et négatives dans notre société est la révolution numérique. Au milieu du bruit, les entreprises ont développé des systèmes très nombreux et divers pour communiquer rapidement et efficacement entre les différents services ou filiales. Or, la simplicité des choses renaîtra certainement pour encourager la connexion humaine et donc, prioriser une communication directe, en face à face. Bien que la numérisation soit mondiale, la valeur de l'approche et du contact humain ne peut être concurrencée. La valeur des mots, modelés par la voix et les gestes, permet de créer un lien et donc de construire une équipe. Privilégier cette simplicité serait un élément clé.

## La valorisation réciproque

*« La vraie valeur d'un homme réside, non pas dans ce qu'il a mais dans ce qu'il est »  
Oscar Wilde*

Enfin, la valorisation est une valeur que chacun devrait apprécier. La valorisation d'autrui comme la valorisation de soi : pouvoir estimer quelqu'un à une juste valeur permet de développer d'autres valeurs comme la confiance en soi ou la reconnaissance. Lorsqu'un travail sera fini, la première chose à laquelle nous penserons sera : *je me suis investi dans mon travail* au lieu de *j'aurais dû mieux faire* et ce, pour autrui également. Cette valorisation du travail créera un équilibre et une harmonie au sein de la structure mais également dans la vie personnelle. Il est connu que si nous ne nous valorisons pas nous-même il sera difficile de valoriser l'autre. Il faudrait développer cette estime de soi et avoir une démarche qui demande à nouveau de la bienveillance, de la reconnaissance et de l'écoute. En effet, comme le cite si bien Oscar Wilde, « S'aimer soi-même avant d'aimer les autres est l'assurance d'une longue histoire d'amour ».

En développant chacune des valeurs catégorisées sur la base de la temporalité, nous nous apercevons que finalement, elles sont connectées d'une façon ou d'une autre. L'application intégrale de toutes les valeurs reste tout de même utopique mais nous devons adhérer à la majeure partie d'entre elles pour reconstruire une éthique professionnelle durable et ainsi reconstruire une éthique personnelle.

Dans une vingtaine d'années, nous observerons de nombreuses mutations professionnelles. Certains métiers disparaîtront tandis que d'autres naîtront nécessitant de créer une culture d'entreprise propre aux nouvelles orientations. La réalisation d'une charte, dont on pourrait considérer que 70% des valeurs présentées soient le socle commun de la prise de conscience professionnelle et que 30% des autres valeurs seraient modulables, prend tout son sens et permettrait à un comité légitime, constitué de membres de différents secteurs ou entreprises, de s'investir suivant un échéancier précis pour l'actualisation des contenus. Il s'agit là de mettre en avant le concept créatif de la charte contenant d'ailleurs cette même valeur.

**Préambule :**

L'éthique professionnelle est une discipline qui rassemble nombre de valeurs qui sont pour notre structure primordiales. Nous nous engageons, chaque année, à revoir chacune d'entre elles afin de les étayer et d'en ajouter grâce aux échanges fluctuant avec les membres de l'entreprise.

Nous souhaitons améliorer davantage les conditions de travail et les conditions de vie personnelle grâce à l'intégration de « World Café »<sup>(4)</sup> où nous pouvons appliquer des solutions ad hoc. L'élaboration de cette charte se base une nouvelle fois sur des valeurs fondamentales et immuables mais s'allonge avec d'autres qui méritent leur place.

**1- La bienveillance**

*Identité : le don de soi et le respect des autres*

*Application professionnelle : je prêterai une attention envers le personnel*

**2- La confiance**

*Identité : le maintien d'une relation stable et honnête*

*Application professionnelle : tout en observant l'efficacité des tâches confiées, je ferai confiance au personnel*

**3- La liberté**

*Identité : la liberté de choisir et de penser*

*Application professionnelle : je respecterai les droits et les devoirs de mon entreprise pour garantir une liberté équilibrée*

**4- La responsabilité sociale et environnementale**

*Identité : s'engager dans un développement durable humain et environnemental*

*Application professionnelle : au quotidien, je m'engage à adopter un comportement responsable au sein de mon entreprise*

**5- L'honneur**

*Identité : être fier de soi-même, des autres et de son environnement*

*Application professionnelle : je tirerai de la satisfaction de mon investissement et je l'apprécierai aussi chez les autres*

**6- La reconnaissance**

*Identité : avoir le droit de féliciter, d'être félicité et d'y trouver satisfaction*

*Application professionnelle : accepter et redistribuer les félicitations et les remerciements*

**7- La créativité**

*Identité : laisser naître toute idée propice à une amélioration humaine, matérielle ou économique*

*Application professionnelle : suggérer toute idée ou initiative favorisant le rendement de l'entreprise*

**8- La communication directe**

*Identité : maintenir le dialogue en face à face et l'approche humaine*

*Application professionnelle : privilégier la communication apaisée et directe quelles que soient les situations*

**9- La valorisation réciproque**

*Identité : pouvoir s'autoriser à se valoriser les uns et les autres*

*Application professionnelle : la vraie performance dans l'entreprise est basée sur la fraternité humaine*

Socle commun

Socle modulable

(4) **World café** est un processus de conversation structuré pour le partage de connaissances entre différents acteurs