Ecole Nationale d'Ingénieurs de Brest
945 avTechnopole
29280 PLOUZANE

Ethique professionnelle,
Entre masque et possibilité.

Mot de passe : st27p

Simon-Pierre THIEC

Titre du mémoire :

Ethique professionnelle, Entre masque et possibilité.

Mot de passe :

st27p

Nombre de caractères (hors résumé et bibliographie) :

3 162 caractères

Angle de vue :

Le mot « éthique », est fortement présent dans nos discours, et souvent convoqué pour justifier une action ou un comportement, sa définition tant à se confondre dans les esprits avec celle de la morale. Outre cet aspect, les différents scandales éclaboussant les entreprises remettent en question leur légitimité et la confiance que l'on place en elles. Par ces aspects il me semble donc nécessaire de réfléchir sur cette éthique professionnelle afin de s'en faire un avis, et d'éviter les pièges que ce mot peut nous tendre.

Etudiant en école d'ingénieurs, mon futur métier m'amènera donc à prendre des décisions et à diriger une équipe de travail. Il m'amènera sûrement à me poser cette question concernant la meilleure manière de mettre en application cette éthique professionnelle. Après une première réflexion proposée par nos professeurs, ce concours est une opportunité d'aller plus en avant dans cette pensée et de donner, je l'espère, quelques pistes de réflexions venant compléter les nombreuses autres déjà proposées.

Résumé

De par sa définition très vaste et encore un peu floue à l'heure actuelle, l'éthique contient plusieurs distinctions qui se contredisent et s'opposent parfois. Entre un masque donnant bonne conscience aux gens, une action en faveur de la société et de son bien être, et une possibilité pour l'être humain d'acquérir une meilleure connaissance de lui-même et de ses semblables, l'éthique, ou plutôt, une démarche éthique est-elle réalisable dans ce contexte économique, peut elle être vraiment suivie d'actions concrètes et pérennes ?

Introduction

L'éthique est une notion galvaudée confondue souvent avec la morale, et dont les contours semblent mal définis tant il existe de définitions différentes transformant peu à peu cette notion en un véritable fourre tout, sorte de « colosse aux pieds d'argile ». Le contexte d'apparition de cette notion n'en demeure pas moins significatif : c'est sous l'impulsion de la mondialisation que le mot pénètre dans nos discours.

En 1950, on assiste à un accroissement des flux, notamment du volume des échanges commerciaux de biens, de services, de main-d'œuvre, de technologie et de capital à l'échelle internationale. Les différentes régions du monde s'ouvrent petit à petit les une aux autres pour faire évoluer les échanges commerciaux entre les continents. Cette ouverture des marchés a eu deux conséquences. La première de ces conséquences, est un essor technologique impressionnant, entrainant une circulation de l'information et de la communication toujours plus rapide et donc toujours plus difficile à contrôler. Dérivant de cette première répercussion, et due à cette circulation de l'information, un choc des cultures apparait entre les pays développés et ceux en développement.

Conscients des injustices sociales et des problèmes environnementaux, les leaders politiques et ceux des grandes entreprises introduisent l'éthique dans les discours, voulant remettre l'Homme au cœur des préoccupations de l'entreprise et de la société.

La naissance du mouvement actuel de l'éthique se fait aux Etats-Unis[1]. Les années 1960 sont marquées par un débat portant sur les devoirs sociaux des entreprises. Pour certains, la seule responsabilité sociale des entreprises est d'accroître ses profits (Friedmann[2], 1970) alors que pour d'autres, performance sociale et responsabilité seraient liées. Certains gourous du management[3] ont également participé à la moralisation des affaires. La Responsabilité Sociale des Entreprises, ou RSE, est en marche et s'appuie sur les dimensions économiques, légales, éthiques et justes (Caroll[4] 1979). Ces précurseurs de l'éthique nous montrent déjà les comportements à adopter dans une organisation donnée.

Cette action s'inscrit bien dans la définition de Paul Ricoeur : l'éthique est une démarche dont l'objectif est de tenter de faire au mieux pour que chacun trouve sa place dans notre société. En somme un écho possible à la célèbre maxime *« La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres*. ».

Mais dans le monde de l'entreprise, et plus précisément pour l'ingénieur, cette démarche est elle un vœu pieux ou peut elle, dans le contexte économique où nous sommes être suivie d'effets ?

Nous montrerons que bien souvent l'éthique est une marionnette que certains invoquent pour se donner bonne conscience, (*sorte d'éthique de paille*), puis que cette éthique n'en demeure pas moins nécessaire : sorte de lanterne qui guide les entrepreneurs et les ingénieurs, (*une intention éthique*), enfin que cette dernière permet à l'ingénieur de progresser personnellement (une *éthique des vertus*). Plusieurs niveaux en somme qui justifient que l'on écrive éthique au pluriel.

---

[1] La naissance du mouvement actuel de l'éthique remonte à la publication de « The social responsibility of the business man » (Bowen, 1953).

[2] **Milton Friedman** est un économiste américain (1912- 2006) considéré comme l'un des économistes les plus influents du xx^{e} siècle.

[3] Comme Peter Druker ou encore Octave Gélinier.

[4] Texte précurseur sur la Responsabilité Sociale des Entreprises s'appuyant sur 4 responsabilités sociale : la responsabilité économique, légale, éthique et discrétionnaire.

I/ Une éthique de paille[5]

Au début du XX^{ème} siècle, le questionnement sur l'éthique n'était cantonné qu'au rôle de l'entreprise dans la société. En effet, les méthodes de travail et l'organisation des entreprises n'intégraient nullement une démarche éthique, seule la productivité comptait. L'exemple du travail à la chaîne en est une très belle illustration. Son application résulte d'un principe très ancien de la division du travail où chaque titulaire de tâche se voit assigner un poste physiquement fixe (ou comportant très peu de déplacements). Avec l'industrialisation, les chaines de montages se sont modernisées obligeant les ouvriers à aller de plus en plus vite dans leur mouvement afin de suivre une certaine cadence. Tout cela afin de satisfaire un seul objectif: le rendement. La vision du salarié en tant qu'être humain, doué d'intelligence et de réflexion disparaît. Cette manière de production empêche l'individu de penser et de réfléchir car trop accaparé par ses tâches répétitives.

Avec la mondialisation, l'évolution des mœurs ainsi l'évolution du management, les entreprises ont dû intégrer une certaine démarche éthique dans leurs organisations.

Avec un essor technologique en plein accroissement, les chaînes de production deviennent automatisées, la machine remplace l'homme dans ses fonctions, et, en parallèle de cette évolution, la démarche éthique rentre dans les objectifs des entreprises, et la prise en compte de la personne humaine consiste en une grande avancée. Toutefois, pour qu'une entreprise puisse continuer d'exister, les patrons se confrontent à un nouveau défi, comment réaliser un chiffre d'affaires, et sortir des bénéfices, tout en se souciant du bien être des salariés? Le management moderne vient répondre à ce défi avec l'apparition, il y a quelques années, d'un nouveau terme, le googlisme[6].

Après le Fordisme et son travail à la chaine, le googlisme, au nom d'une éthique managériale, propose une nouvelle vison du travail privilégiant l'invention, l'initiative et l'esprit de collaboration. De la salle de jeux à la salle de sport, en passant par les coiffeurs, les toiletteurs pour animaux ou les bibliothèques, les locaux du géant Google se voient transformer en un véritable parc de loisirs afin que les employés soient moins stressés. Travailler tout en alimentant sa créativité, voilà le concept du « googlisme ».

Cette façon de travailler gagne rapidement d'autres grandes entreprises. Cependant, elles n'iront pas aussi loin dans les activités proposées à leurs salariés sur le lieu de travail. Elles complèteront cette méthode en organisant des sorties voire des séminaires[7] pour leurs salariés, et cela, toujours dans l'objectif de créer des liens entre les différents membres d'une équipe de travail afin de les rendre plus productif. D'autres encore se dotent de charte éthique. L'Oréal, par exemple, a publié sa première charte éthique dans les années 2000 avec l'aide de ses collaborateurs issus des 22 pays où l'enseigne de la cosmétique est implantée. Par cette charte, cette grande société se veut être une « société citoyenne » permettant à son personnel d'exprimer sa personnalité, de prendre confiance en soi, et de s'ouvrir aux autres. Le bien-être des salariés étant primordial pour cette entreprise afin qu'elle puisse réaliser la mission qu'elle s'est donnée, qui est « d'offrir à toutes les femmes et tous les hommes de la planète le meilleur de l'innovation cosmétique en termes de qualité,

[5] Expression empruntée à la zététique.

[6] Le « googlisme » est un terme inventé en référence à la nouvelle méthode de travail en vigueur dans les locaux de l'entreprise Google.

[7] Illustré par le film de Cédric KLAPISCH « Rien du tout » sorti en 1992. La vie d'un grand magasin parisien, les Grandes Galeries, dirigé par un nouveau PDG, M. Lepetit, qui va chercher à rentabiliser l'entreprise en basant sa politique sur le facteur humain.

d'efficacité et de sécurité. En répondant à l'infinie diversité des besoins et des envies de beauté à travers le monde. ». En définitive, elle veut contribuer au bien être des personnes.

Ce nouveau modèle de management, prenant en compte l'éthique, permettrait aux employés de pouvoir s'épanouir dans leur travail. Tout est fait pour que le salarié puisse être à l'aise, développant sa créativité et bien entendu sa productivité.

Or cette démarche des entreprises, à créer le lieu de travail comme une seconde famille pour ses salariés, possède évidement le revers de la médaille. Dans son ouvrage, « *Extension du domaine de la manipulation : de l'entreprise à la vie privée* », où l'éthique est complètement dénaturée, Marzano étudie ces nouvelles méthodes de management. Elle met en évidence le fait que les entreprises donnent beaucoup à leurs salariés, mais que l'entreprise demande aussi beaucoup aux employés à travers des objectifs, des chiffres à atteindre. Le travail devenant de plus en plus intense, et la sphère familiale et privée du salarié est totalement occultée voire fondue dans la sphère professionnelle. Les objectifs à atteindre sont de plus en plus importants, il faut faire face à une concurrence accrue depuis la mondialisation et depuis le début de la crise économique qui encore à l'heure actuelle ébranle certains états et en font tomber d'autres, l'exemple de Grèce et plus largement de l'Europe suffit à le montrer. Mais venant accentuer ces objectifs de plus en plus lourds, les délais accordés par les patrons aux employés deviennent eux de plus en plus courts. Il faut faire mieux et plus vite afin de répondre à un marché en constante évolution. Ces pressions exercées par les entreprises sont à l'origine de drames qui ébranlent certaines sociétés en remettant en cause les conditions non pas de travail, mais de gouvernance en vigueur dans ces entreprises. Et l'éclatement au grand jour de ces scandales porte évidement atteinte à l'image d'entreprise éthique qu'elles veulent donner.

Nombreuses, sont ces affaires qui ont fait les choux gras de la presse et envoyé les patrons devant leurs responsabilités face à la société. Suicides dans l'usine Areva La Hague en octobre 2012, dans l'entreprise Renaud en 2011, la Poste ou encore France Télécom autant de scandales qui remettent en cause la sincérité des entreprises à appliquer une démarche éthique en prenant en compte l'épanouissement de ses salariés.

Bien que la démarche éthique AIT été acceptée et intégrée dans les entreprises et dans les nouveaux modes de management, elle s'avère souvent être un simple drapeau cachant des intentions pernicieuses peu compatibles avec l'idéal qui l'accompagne.

II/ Une éthique des intentions

Pour autant, cet aspect de l'éthique professionnelle peut faire l'objet d'une distinction. On préférera aussi parler d'intention éthique à l'instar de Paul Ricœur.

En effet, le mode de management a également évolué, depuis les années 1970, devant les défis environnementaux et sociaux. La pression des salariés, fournisseurs, législateurs, consommateurs et ONG obligent de plus en plus les entreprises à respecter leurs engagements et à intégrer les préoccupations économiques, sociales et environnementales à leur stratégie afin de répondre aux besoins des générations actuelles sans compromettre ceux des générations futures. Le développement durable, par exemple, terme introduit en 1987, est devenu la « starlette » des années 2000 et est aujourd'hui largement diffusé dans les entreprises, tant dans les PME (petites et moyennes entreprises) que dans les multinationales, avec le plus souvent une direction éthique, déontologique, développement durable ou encore RSE (Sanofi, Technip, Groupama…). Bien sûr cette

éthique est souvent prise en prétexte, mais elle s'inscrit désormais dans tous les contrats, y compris dans la charte d'éthique de l'ingénieur.

Traduites par l'éthique environnementale et associées aux trois piliers du développement durable les nombreuses études d'évaluation des impacts environnementaux servent à une compréhension et à l'orientation des activités humaines. Non seulement dans les pays développés, mais aussi dans les pays en développement, les traditionnels modèles de fonctionnement locaux évoluent vers une perception éthique et globalisée de l'environnement. C'est dans une perspective d'adaptation que les activités industrielles et culturelles polluantes reconnaissent cette éthique de l'environnement.

Dans le cadre du développement durable (DD), l'éthique à développer par les acteurs, vise à changer le monde. Le long terme oblige également à changer d'échelle : il y a répétition, cumul des nuisances, des emprunts et des déchets dans un espace clos, la Terre. Ce cumul impose à l'action humaine des limites quantitatives et qualitatives liées aux caractéristiques spatiales et physico-chimiques de la planète. Pour assurer la durabilité du développement d'une génération à l'autre, le quantitatif et le qualitatif devraient être pris en compte.

L'impact de plus en plus prégnant de l'activité humaine sur l'environnement et la poursuite d'un développement que d'aucuns souhaitent durable au plan sociétal et économique, débordent des limites ordinaires de notre responsabilité. Le dérèglement climatique se poursuit, le réchauffement de la planète continue, les catastrophes écologiques se succèdent comme l'accident nucléaire de Fukushima du 11mars 2011. Ces ainsi que les entreprises s'engouffrent dans la brèche. Et malgré les crises financières, continuent de s'investir vers cette action éthique. Réduction des émissions de carbones, recyclages des déchets, traitement et réutilisation des eaux usés….autant d'actions mises en œuvrent, s'accompagnant du développement de la recherche vers les énergies dites « propres ». La création de parcs éoliens en Bretagne par la société française EDF en est un très bel exemple de cette démarche éthique. La mise en service en 2012 du parc hydrolien en est encore une belle illustration tout en étant aussi l'exemple de ce développement de la recherche vers l'utilisation des énergies propre.

La création des voitures dites « hybrides » fait aussi son apparition sur le marché automobile. Bien qu'en pleine naissance, cette intention éthique s'est accompagnée d'une véritable action avec une concrétisation que l'on voit aujourd'hui.

L'impact de l'activité humaine sur l'environnement est devenu un sujet de préoccupation majeur pour les entreprises. S'accaparant donc ce sujet, elles tendent vers une action éthique en la concrétisant. Cette intention éthique qui était d'abord un vœu pieux est désormais suivie d'effets. Que ce soient les entreprises Renault, Peugeot ou encore EDF, l'on tente aujourd'hui de réduire cette impact vers un développement durable par des actions concrètent.

III/ éthique et entreprise

Venant compléter cette intention éthique des entreprises, notamment dans le Développement Durable, nous voyons émerger une éthique personnelle visant à la perfection de l'individu. Le salarié ne s'occupe plus seulement de savoir ce qu'il peut apporter à l'entreprise, mais s'intéresse aussi à ce que l'entreprise peut également lui apporter. Pour cela, il tente d'avoir un comportement juste, éthique, afin d'atteindre un but ultime, « *être quelqu'un de bien* » en somme. Cependant, jongler entre les objectifs de

l'entreprise, nos valeurs personnelles et notre devoir de salarié nous amène parfois à des dilemmes qui se transforment en impasse et nous empêchent d'arriver à cette excellence personnelle souhaitée. Pourtant, ces obstacles peuvent être vus comme un défi, voire une opportunité d'acquérir de l'expérience dans la manière dont nous devons réagir dans notre quotidien, mais aussi de faire évoluer notre perception du monde et des Hommes.

Afin d'illustrer ces propos, il convient ici de présenter un exemple[8] de dilemme, souvent proposé dans les écoles d'ingénieurs, où l'on oppose les valeurs personnelles à celles de l'entreprise provoquant une dissonance cognitive.

Cette étude de cas nous invite, en tant que futur ingénieur, à nous interroger sur notre possible réaction face à certains problèmes qui se révèlent épineux et qui pourraient se présenter à nous dans notre futur métier. Opposant nos valeurs personnelles à notre éthique de responsabilité, cette situation problématique provoque un questionnement intérieur pouvant nous déstabiliser. Outre ce conflit, et venant s'y ajouter, le questionnement sur la meilleure décision à prendre s'impose à nous comme une nécessité d'agir, de réagir afin d'aller de l'avant et continuer notre travail. Cette prise de décision obligatoire amène un peu plus encore de stress face à la situation car les conséquences de notre action peuvent être dramatique, et pour nous et pour notre entreprise.

Cependant, nous avons un choix à faire, et suivant l'angle de vue adopté, nous pouvons nous comporter soit comme une « victime », si l'on se morfond sur notre sort et sur le problème, ou comme un « décideur ». Prendre l'angle de vue du « décideur » signifie ne pas relâcher nos efforts, l'expression populaire : « Prendre le taureau par les cornes » est la définition qui s'en rapprocherait le mieux. Cela implique de voir la situation, non comme un obstacle infranchissable, mais comme une occasion d'apprendre encore un peu plus sur nos capacités de réactions, de perceptions et de réflexions. Apprendre nos limites, nos possibilités, nous offre l'opportunité de nous connaitre un peu plus nous même, mais également de connaitre toujours un peu mieux la société, afin d'y faire notre vie le plus près possible de nos valeurs acquises tout au long de nos diverses expériences.

Cette autre distinction que l'on peut voir dans l'éthique professionnelle est celle qui peut être la plus difficile à mettre en œuvre suivant certaine situation bien précise. Vouloir «être quelqu'un de bien » et faire coïncider éthique personnelle et responsabilité dans l'entreprise amène vers un dilemme intérieur que l'on nomme dissonance cognitive. Pour autant, de ces situations, nous pouvons en retirer un bilan positif qui nous permet d'évoluer tant dans notre manière d'agir ainsi que dans notre aptitude à penser.

[8]Etudes de cas proposées par Samuël Foutoyet (étudiant à l'ISF de grenoble) en juin 2005, et vu en cours d'expression et de communication. « Le dilemme moral ».
Dans cet exemple nous sommes directeur commercial d'une grande entreprise de haute technologie dont les ventes sont en baisse. Nous sommes chargés par notre supérieur de recruter un ingénieur commercial afin de nous aider à consolider notre force de vente. Lors d'un entretien, Nous Nous apercevons que le candidat auditionné est celui qu'il nous faut, malgré notre surprise quand nous apprenons qu'il vient de quitter un poste haut placé chez l'un de nos principaux concurrents. Nous sommes sur le point de l'embaucher quand cet individu sort une disquette dont il prétend qu'elle contient des informations confidentielles sur notre concurrent et ses méthodes de ventes et notamment sur un gros contrat militaire auquel nous soumissionnons également. L'homme nous propose donc de nous donner cette disquette (et d'autre encore) si nous l'embauchons.

Conclusion

Nonobstant un parcours semé d'embuche, l'application de l'éthique professionnelle semble tout à fait à la portée des entreprises, et ce malgré un contexte économique qui y semble peu favorable, en la reléguant parfois au second plan derrière les ambitions économiques.

Son introduction dans les entreprises, ainsi que son intégration dans celles-ci semble tout à fait acquise. Pourtant, du fait de sa définition encore un peu vague, son utilisation se voit détourner de sa fonction première en servant comme une sorte de drapeau cachant des actions peu reluisantes. Débordements remettant en cause le type de gouvernance en application dans les entreprises face à certains scandales qui éclaboussent leur image de marque.

Cependant, comme dans toute situation, la généralité n'existe pas totalement et à travers cette éthique professionnelle, l'on voit apparaitre des intentions éthiques menant à une action concrète qui va dans le sens d'un mieux vivre ensemble et allant presque vers un mieux vivre avec la nature. Cette distinction dans l'éthique professionnelle n'est pas la seule et s'accompagne d'un autre point de vue, l'éthique professionnelle par les salariés. En effet, les employés, au sein même de l'entreprise, sont confrontés à cette éthique provoquant un dilemme, dans certaines situations, entre leurs responsabilités et leurs valeurs personnelles. Ce problème n'est pas forcément à voir d'un mauvais œil car il peut, si l'on s'en donne les moyens, nous permettre d'évoluer et de progresser grâce à une meilleure connaissance de la société mais aussi de soi.

Cette éthique professionnelle présente bien des facettes, qui peuvent parfois nous déstabiliser tant elles sont nombreuses et contradictoires entre elles. Ceci implique donc la possible nécessité d'une sensibilisation à cette question en amont afin de nous donner les clés pour mieux aborder cette réflexion mais pose également la question du rôle de l'éducation face à ce sujet.

Bibliographie

Marzano, Michela. Extension du domaine de la manipulation : de l'entreprise à la vie privée. Edition Pluriel 2010, 250pages.

JDN l'économie de demain. Chronique de Vincent Iacolare « L'éthique professionnelle et sa mise en oeuvre dans l'entreprise », 28/08/2012.
L'éthique professionnelle et sa mise en oeuvre dans l'entreprise - JDN Management
(Consulté le 8 janvier 2013)

Le dico des définitions, « définition de l'éthique professionnelle », décembre 2010.
Définition de éthique professionnelle - Concept et Sens
(Consulté le 9 janvier 2013)

La Tribune, « Suicides : ce n'est pas le travail qui tue mais la gouvernance », par *Sophie Péters* le 17/10/2012.
Suicides : ce n'est pas le travail qui tue mais la gouvernance
(Consulté le 11 janvier 2013)

Sur le site d'OpenEdition, développement durable et territoires, « Éthique environnementale et développement durable : Réflexions sur *le Principe Responsabi*lité de Hans Jonas » par Sylvie Ferrari, décembre 2010.
http://developpementdurable.revues.org/8441?lang=en
(Consulté le 12 mars 2013)