

# Les valeurs éthiques en entreprise

## Table des matières

- Les valeurs éthiques en entreprise
- Table des matières
  - Problématique
  - Introduction
  - Motivation sur le sujet des valeurs éthiques
  - Etat de l’art bibliographique
  - Impact
    - \* Les conflits de valeurs au travail
  - Lien avec le concept d’éthique
  - Protocole de Recherche
    - \* Les 5 questions posées aux ressources humaines
  - Comment sont trouvées les valeurs éthiques
  - Hypothèses
  - La hiérarchie des valeurs chez iAdvize
  - L’importance d’un cadre éthique pour les ingénieurs en informatique
  - Entretien et observation
  - Bibliographie

## Problématique

Comment sont déterminées les valeurs éthiques environnementales chez iAdvize, et quels en sont les impacts ?

## Introduction

Observer les valeurs éthiques d’une entreprise permet de mettre en évidence ses points forts ainsi que sa direction générale.

Ces valeurs définissent de manière sous-jacente les croyances, les principes et la culture interne de l’organisation. Elles influencent également fortement son image externe.

Historiquement, la notion de valeur était biologique, associée à la survie humaine. Avec l’apparition de la monnaie, elle est devenue un capital (terres, or... ). Puis, dans l’économie de marché, elle s’est largement financiarisée, perdant une grande partie de son lien avec l’humain. Aujourd’hui, bien qu’encore financières, les valeurs retrouvent

une dimension humaine, devenant également culturelles, morales, éthiques, sociales et environnementales.

Une entreprise ne peut plus se contenter uniquement de son capital financier. Prenons l'exemple de Monsanto, une entreprise dont la réputation a été gravement ternie par des accusations d'écocide et par la vente de l'agent orange à l'armée américaine pendant la guerre du Vietnam, causant de lourdes conséquences humaines et environnementales.

L'exemple de Monsanto peut sembler extrême, mais de nos jours, les entreprises se voient dans l'obligation de structurer leurs activités autour de valeurs éthiques.

Réfléchir à la notion de valeur en entreprise permet de rendre compte des atouts et attraits de l'entreprise au présent, mais aussi et surtout de rassurer les employés, managers et investisseurs sur sa pérennité.

- “Tendances économiques et sociales de la valeur en entreprise” de Valérie Lejeune

## Motivation sur le sujet des valeurs éthiques

D'un point de vue personnel, je me questionne régulièrement sur ma relation en tant que futur ingénieur au travail et à l'éthique.

Mon objectif est d'étudier pourquoi les organisations, historiquement et stratégiquement, ont choisi d'adopter des valeurs éthiques, et d'analyser les impacts de ces valeurs.

## Etat de l'art bibliographique

TODO

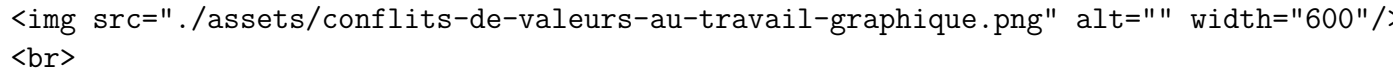
## Impact

Les valeurs éthiques d'une entreprise influencent autant son fonctionnement interne que son image externe. Elles participent au management, à l'innovation, à la stratégie, et impactent directement la perception de l'entreprise par ses clients et la société.

## Les conflits de valeurs au travail

En 2016 la Dares poste une étude sur 22 895 actifs révélant que six actifs occupés sur dix signalent être exposés à des conflits de valeurs dans leur travail. La plus fréquente concerne deux actifs occupés sur dix, qui vivent des **conflits éthiques car ils doivent faire des choses qu'ils désapprouvent**, même si par ailleurs ils ont les moyens de bien faire leur travail. Les autres situations touchent chacune

un actif occupé sur dix. Certains doivent faire un travail qu'ils jugent en grande partie inutile, ce à quoi s'ajoute, pour d'autres, l'absence de fierté du travail bien fait. D'autres encore estiment manquer de moyens pour bien faire leur travail mais se sentent malgré tout fiers du résultat. Le dernier cas concerne les personnes qui cumulent la plupart des conflits de valeur. Les salariés les plus exposés aux conflits de valeurs et à leur cumul déclarent plus fréquemment une santé physique et mentale dégradée.



**fig 1. Répartition des actifs occupés selon leur profil**

d'exposition aux conflits de valeurs enquête CT-RPS 2016, Dares, DGAFP, Drees et Insee.

Si maintenant on s'intéresse aux informaticiens dans cette étude, on remarque que **les techniciens de l'informatique** sont associés à deux profils opposés : - d'un engagement fort entravé par le manque de moyens. - soit d'un désengagement par perte de sens et de qualité malgré des conditions matérielles correctes.

De même, **les ingénieurs en informatique** apparaissent dans la catégorie de ceux qui **ressentent leur travail comme peu utile, ce qui révèle un sentiment de déconnexion entre les tâches réalisées et leur finalité perçue**. Malgré des conditions matérielles souvent adéquates (outils informatiques, collègues disponibles, autonomie), ces cadres peuvent souffrir de frustration liée à l'absence de reconnaissance ou au manque d'impact perçu. L'étude de la Dares montre alors que ces tensions les exposent à des risques accru de troubles du sommeil, de stress et de baisse du bien-être psychologique, surtout lorsqu'ils se retrouvent dans des situations où la qualité doit être sacrifiée ou lorsque leur utilité sociale semble floue.

## Lien avec le concept d'éthique

L'éthique est un ensemble de principes moraux qui constitue une base pour la conduite humaine, incluant des aspects sociaux, environnementaux, humains, animale et spirituels.

Dans le contexte de l'entreprise, l'éthique correspond à l'application de ces principes à la conduite des affaires. Cela englobe toutes les décisions et comportements discrétionnaires non réglementés.

Les valeurs éthiques d'une organisation sont choisies par des individus ayant chacun leurs propres valeurs. Ensemble, ils déterminent les valeurs que l'organisation doit promouvoir et celles sur lesquelles ses actions doivent se concentrer.

« Le sujet de l'éthique d'entreprise n'est plus une mode pour le management, mais

bien un mode de management. » - *Ethique, responsabilité et stratégie d'entreprise*, Orse.

## **Protocole de Recherche**

Pour étudier les valeurs éthiques chez iAdvize :

### **1. Interroger les ressources humaines :**

- Identifier les personnes ayant défini les valeurs éthiques de l'entreprise.
- Comprendre le processus de création de ces valeurs, ainsi que leur mise à jour éventuelle.
- Analyser les motivations derrière le choix de ces valeurs et pourquoi certaines sont plus mises en avant que d'autres, que ce soit en interne ou dans la communication externe de l'entreprise.

### **Les 5 questions posées aux ressources humaines**

1. Qui définit les valeurs chez iAdvize ? (Quand, Comment...)
2. Est-ce que les valeurs d'iAdvize ont changé depuis sa création ? Si oui, à quelle fréquence sont-elles mises à jour ?
3. Quelles sont les différentes méthodes que vous utilisez pour faire rayonner les valeurs chez les employés et auprès des parties prenantes externes ?
4. Est-ce que l'on peut retrouver une liste des actions entreprises par iAdvize vis-à-vis de ces valeurs ?
5. Y a-t-il une hiérarchie dans l'importance des différentes valeurs d'iAdvize ?
6. **Réalisation de nombreux entretiens informels avec des profils d'ingénieur divers**

## **Comment sont trouvées les valeurs éthiques**

Les valeurs éthiques d'une entreprise sont généralement le fruit d'un équilibre entre des facteurs internes et externes.

Elles reflètent à la fois les convictions personnelles des dirigeants, les attentes des employés et les pressions externes exercées sur l'entreprise.

Parmi les pressions externes on notera :

- Les lois et politiques publiques, telles que la loi PACTE du 22 mai 2019 ou encore du plan France 2030 relative à la croissance et la transformation des entreprises qui ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover,

de se transformer, de grandir et de créer des emplois, favorisant une vision stratégique à long terme.

- Les évolutions sociétales et les attentes des consommateurs pour des pratiques durables jouent un rôle central dans la définition et l'adoption de ces valeurs.
- Les investisseurs de plus en plus soucieux de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), influencent également les choix des organisations.
- Le recrutement de nouveaux employés : Les candidats, notamment parmi les jeunes générations, accordent une importance croissante à l'éthique, à la diversité et à l'impact sociétal des organisations. Cette tendance pousse les entreprises à adapter et promouvoir leurs valeurs éthiques pour répondre aux attentes des talents qu'elles souhaitent intégrer.

## Hypothèses

- Les employés, en particulier les ingénieurs, ont besoin d'associer les objectifs de leur entreprise à des valeurs éthiques pour éviter un sentiment d'aliénation au travail.
- Soucieux des enjeux écologiques et sociaux actuels, les jeunes ingénieurs tendent à se détourner des secteurs axés sur des innovations futuristes pour privilégier des organisations qui tentent de répondre concrètement aux problématiques actuelles et qui mettent l'humain au coeur de leur démarche.
- Les ingénieurs ont le besoin d'être tenu dans un cadre éthique pour éviter que leurs créations techniques ne soient détournées à des fins contraires à l'intérêt général.

## La hiérarchie des valeurs chez iAdvize

iAdvize possède 4 valeurs : 1. Fun as a must have (bonheur au travail) 2. Committed for better (inclusion, égalité au travail) 3. Entrepreneur Spirit (encourage l'autonomie, la flexibilité et l'initiative) 4. Learning organization (encourage l'apprentissage et le développement personnel des employés)

Voici l'ordre dans lequel ces valeurs sont présentées sur le site Internet d'iAdvize. Depuis un an et demi que je suis chez iAdvize, j'ai pu voir le rayonnement de toutes ces valeurs. Officiellement, ce sont les 4 valeurs d'iAdvize, mais dans les faits, l'entreprise s'engage également sur d'autres terrains, comme par exemple l'écologie, publiquement ou en interne. L'environnement est une valeur forte chez iAdvize, avec une dizaine d'affiches dans les bureaux et l'opération "Fresque du climat" qui est un temps de 3 heures que tous les employés de l'entreprise ont suivi.

[Je vais attendre les résultats d'un sondage pour savoir si les valeurs de l'entreprise ont réellement une hiérarchie ou si c'est mon observation qui est biaisée.]

## L'importance d'un cadre éthique pour les ingénieurs en informatique

Une des raisons profondes de notre incapacité à comprendre est liée, selon Hannah Arendt, à l'usage d'un "langage" de symboles mathématiques. Au début, écrit-elle, cet usage avait pour but de simplifier la communication en concevant des abréviations pour des propositions d'énoncés formulables par la parole. Il "contient à présent des propositions absolument intraduisibles dans le langage" (Arendt, 1961/1958 : 3). Ainsi, si les scientifiques n'ont pas refusé de développer des armes nucléaires, ce n'est pas d'abord, selon elle, par manque de caractère ou de courage ou encore par naïveté, parce qu' "ils n'auraient pas compris qu'une fois ces armes inventées, ils seraient les derniers consultés sur leur emploi". Ils n'ont pas refusé de poursuivre leur recherche parce qu' "ils évoluaient dans un monde où le langage a perdu son pouvoir. Et toute action de l'homme, tout savoir, toute expérience n'a de sens que dans la mesure où l'on peut en parler".

- "Figure inspirante pour la formation en éthique des ingénieurs" de Christelle Didier

Ici, on peut voir de manière flagrante une analogie avec les langages de programmation, qui, comme le langage mathématique, contiennent des propositions intraduisibles dans le langage. Exemple extrait du noyau Linux (projet open source qui constitue la base de l'extrême majorité des systèmes d'exploitation utilisés, notamment les serveurs, les appareils mobiles et les systèmes embarqués) :

```
BPF_CALL_3(bpf_probe_read_compat_str, void *, dst, u32, size,
    const void *, unsafe_ptr)
{
    if ((unsigned long)unsafe_ptr < TASK_SIZE) {
        return bpf_probe_read_user_str_common(dst, size,
            (__force void __user *)unsafe_ptr);
    }
    return bpf_probe_read_kernel_str_common(dst, size, unsafe_ptr);
}
```

Ainsi, l'ingénieur informaticien peut se retrouver concepteur d'un système dont il ne peut comprendre pleinement les conséquences car il évolue dans un monde où le langage a perdu son pouvoir. Cela souligne l'importance d'un cadre éthique pour

les ingénieurs en informatique, car ils peuvent créer des systèmes complexes sans toujours comprendre les implications éthiques de leur travail.

Et ce problème est toujours d'actualité avec plus récemment les majeurs avancée dans le développement des algorithmes d'apprentissage automatique utilisés notamment dans la reconnaissance faciale ou les systèmes de recommandation. Ces systèmes peuvent avoir des implications sociales et politiques considérables, comme la surveillance de masse ou encore la propagation de fausses informations. . .

## **Entretien et observation**

Lors d'une séance de discussion sur le travail en entreprise avec ma classe, une de mes camarades a parlé d'un changement récent significatif concernant les valeurs de son entreprise.

Elle travaille chez Accenture, un leader mondial de l'innovation. Cette multinationale américaine est présente sur tous les continents et, pendant plusieurs années, a affiché des valeurs entrepreneuriales fortement axées sur l'inclusivité et la diversité, particulièrement en Europe et aux États-Unis.

À l'échelle mondiale, en 2024 Accenture comptabilisait plus de 300 000 femmes salariées sachant que l'entreprise compte un total de 674 000 employés (~46%). De plus, 50 % de son conseil d'administration et 27 % de son comité de direction mondial étaient composés de femmes.

Lina explique que, jusqu'à récemment, elle et ses collègues évoluaient dans un environnement très inclusif. Elle mentionne que la majorité de ses collègues sont des femmes et que l'entreprise organisait régulièrement des événements sur le thème de l'inclusion.

Certains employés par exemple avaient l'habitude de porter des colliers colorés pour afficher leur appartenance/soutient à différentes communautés comme la communauté LGBT.

Cependant, avec les récentes mesures prises par le gouvernement républicain de Trump les choses ont changé.

Du jour au lendemain, Lina et tous les employés de Accenture ont reçu un mail de la part de la PDG de Accenture, leur disant qu'ils allaient devoir faire marche arrière sur certaines parties des politiques de DEI.

Les politiques de « DEI », héritage du mouvement des droits civiques des années 1960, ont pour but affiché de promouvoir l'égalité des chances en prenant en compte, notamment dans le processus de recrutement, différents critères. L'origine ethnique, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle. . .

L'origine de ce changement est très probablement dû au récent agissement du gouvernement Trump. En effet, dès son premier jour de retour à la Maison-Blanche, le président républicain a signé un décret exécutif déclarant « illégaux » les programmes et politiques de « DEI » au sein de l'État fédéral.

Mais Accenture n'est pas la seule entreprise qui abandonne officiellement la politique de DEI :

- **16 juillet 2024 – John Deere:** Arrête le soutien aux événements culturels.
- **19 août 2024 – Harley-Davidson:** Abandonne la fonction DEI et les quotas.
- **22 août 2024 – Brown-Forman (Jack Daniel's):** Supprime les objectifs de diversité et arrête la participation à l'indice HRC.
- **28 août 2024 – Ford Motor:** Arrête la participation aux enquêtes externes sur la diversité.
- **28 août 2024 – Lowe's:** Arrête la participation aux enquêtes de la HRC.
- **4 septembre 2024 – Molson Coors:** Abandonne les quotas de diversité des fournisseurs, recentre la formation DEI sur les objectifs commerciaux et arrête la participation aux enquêtes externes sur la diversité.
- **1er novembre 2024 – Boeing:** Démantèle le département mondial DEI et réaffecte le personnel.
- **25 novembre 2024 – Walmart:** Abandonne ses engagements DEI, ferme son centre pour l'équité raciale, arrête les produits LGBTQ+ sur son site web, suspend sa participation aux enquêtes de la Human Rights Campaign (HRC) et supprime le terme DEI de ses documents.
- **6 janvier 2025 – McDonald's:** Abandonne les objectifs spécifiques en matière de diversité, arrête la participation aux enquêtes externes et renomme son équipe de diversité en "Équipe mondiale d'inclusion".
- **10 janvier 2025 – Amazon:** Supprime les programmes pour remédier aux disparités.
- **10 janvier 2025 – Meta:** Met fin aux programmes d'augmentation de la diversité de l'embauche, y compris les formations en équité et en inclusion.
- **17 janvier 2025 – FBI:** Ferme le bureau DEI.
- **20 janvier 2025 – Administration Trump:** Ordre de suppression des programmes DEI au sein du gouvernement fédéral et menace de sanctionner les entités privées qui les utilisent.
- **22 janvier 2025 – Goldman Sachs & JPMorgan Chase:** Groupes conservateurs déposent des propositions d'actionnaires pour revoir leurs efforts en matière de DEI.
- **24 janvier 2025 – Target:** Abandonne les objectifs DEI et produits LGBTQ+ suite aux réactions.

*(Il est important de noter que certaines entreprises affirment continuer à valoriser la diversité et l'inclusion en interne, même en abandonnant la participation à des*



*enquêtes externes ou en modifiant leur terminologie.)*

Malgré le fait que (pour l’instant) aucune loi aux États-Unis n’interdise aux entreprises privées d’avoir des programmes de DEI, la raison principale pour laquelle les entreprises abandonnent le DEI est leur adaptation à un paysage juridique et politique en pleine évolution, fortement influencé par la position et les actions du gouvernement de Donald Trump, qui a déjà commencé à éliminer les programmes DEI au niveau fédéral.

Deux mois après l’interview de Lina, celle-ci indique : > “Malgré le mail de Julie Sweet, de nombreux événements Pride se sont tenus ce mois-ci. Cela remet donc en cause l’impact du message de la PDG sur l’activité de l’entreprise en matière d’inclusion ici.” - Lina

## Bibliographie

- Valérie Lejeune - *Tendances économiques et sociales de la valeur en entreprise*
- Julia de Funes - *La comédie (in)humaine*
- Orse - *Ethique, responsabilité et stratégie d’entreprise*
- Christelle Didier - *Hannah Arendt, figure inspirante pour la formation en éthique des ingénieurs*
- Charte éthique de l’ingénieur par la société des ingénieurs et scientifiques de France
- « Je ne sais pas combien sont ces ingénieurs qui doutent, mais mon expérience me laisse penser qu’ils sont de plus en plus nombreux » - Le Monde
- Les bifurqueurs : ces étudiants ingénieurs qui poussent leur école à s’adapter à l’urgence climatique - France Info
- Le plan France 2030
- Discours d’un ingénieur qui doute - Emilien Chevalier
- Discours d’un collectif d’ingénieurs diplômés d’AgroParisTech
- Discours Remise des Diplômes 2018 Centrale Nantes
- Etude femmes chez accenture
- Les entreprises qui abandonne la politique de DEI
- Etude de la Dares sur les conflits de valeurs au travail et leurs risques sur la santé