

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
 - Impact
 - Lien avec le concept d'éthique
 - Protocole de Recherche
 - * Les 5 questions posées aux ressources humaines :
 - * Les 5 questions posées aux employés :
 - Comment sont trouvées les valeurs éthiques ?
 - Hypothèses
 - La hiérarchie des valeurs chez iAdvize
 - L'importance d'un cadre éthique pour les ingénieurs en informatique
 - 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.

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.

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, une méthode de recherche organisée guidera les différentes étapes de l'étude. L'enquête comportera deux volets principaux :

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.

2. Sonder les employés :

- Évaluer leur connaissance des valeurs éthiques de l'entreprise.
- Mesurer leur niveau de connexion et d'engagement avec ces valeurs (via une échelle de 1 à 10).
- Recueillir leur satisfaction concernant les actions concrètes mises en place par l'entreprise en lien avec leurs propres valeurs.

Ces étapes permettront de recueillir des données qualitatives et quantitatives pour analyser l'importance des valeurs éthiques dans l'environnement de travail chez iAdvize.

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 ?

Les 5 questions posées aux employés

1. Quelles sont vos valeurs éthiques personnelles ? (Exemples: Intégrité, Respect, Équité, Responsabilité, Transparence, Confidentialité, Loi, Environnement, Diversité, Sécurité, Qualité, Innovation, Communication, Accountability, Égalité, Vie privée, Intégrité financière, Responsabilité sociale, Développement durable, Aucune)
2. Que pensez-vous des différentes valeurs éthiques de l'entreprise? (Learning organization, Entrepreneur spirit, Committed for better, Fun as a must have)
3. Quelle est votre échelle de connexion avec les valeurs éthiques de l'entreprise (de 1 à 10)?
4. Quelles sont les actions concrètes que vous avez retenues être mises en place par l'entreprise?
5. Quelle est votre satisfaction concernant ces actions concrètes et pensez-vous qu'elles correspondent à vos propres valeurs?

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 avancées 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. . .

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