



News numéro 4 - L'ÉTHIQUE AU TRAVAIL-JUILLET 2011

L'ÉTHIQUE DANS L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE : UTOPIE ou CHEMIN DE CROISSANCE DURABLE?

Tiré d'une conférence/petit-déjeuner à Paris par Pierre BARRERE

Les médias et les organisations parlent de plus en plus d'éthique, de morale, de valeurs et de sens. Qu'en est-il exactement ? Quel Regard et appui peut apporter l'éthique dans la conduite du changement?

Quelques exemples:

Commençons par donner quelques exemples de comportements non éthiques

Sur le plan personnel, tout ce qui concerne le vol, la destruction d'objets, la malhonnêteté, la malveillance, etc... Sur le plan professionnel l'inaction, la rétention ou l'utilisation d'informations, l'autoritarisme jusqu'à une pression psychologique voire l'harcèlement par un responsable, etc...

Enfin, au niveau de l'environnement, tout ce qui est lié à la pollution...

Pourquoi s'intéresser plus particulièrement, de nos jours, à l'éthique?

Nous vivons dans un monde complexe situé entre l'ordre et le chaos. Les repères extérieurs habituels disparaissent. Les notions d'impermanence, d'imprécisions, d'inter-relations sont évidentes.

La logique du ET (il peut y avoir une chose et en même temps son contraire) devient prédominante par rapport à la logique du OU (c'est noir ou blanc, vrai ou faux). L'individu et/ou le groupe doivent s'appuyer sur leurs propres ressources fondamentales à savoir les valeurs et le sens, le partage d'une vision et de fait la recherche d'une éthique. De quoi parlons-nous ? Qu'est-ce que l'éthique?

Sans doute est-il judicieux de donner quelques définitions pour permettre de désamalgamer l'éthique de la morale, de la déontologie ou encore du droit.

La morale est un ensemble de normes et règles rattachées à une période historique. Elles sont relatives, fictivement érigées en bien et en mal. Il en découle des devoirs imposés.

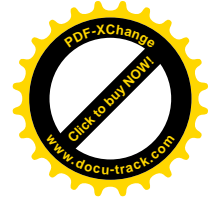
La déontologie correspond à des prescriptions, à un respect de pratiques régissant le rapport entre des professionnels. Elle permet d'offrir une image positive de la profession. Elle n'est en aucun cas exhaustive.

Les règles de droit, légales, juridiques sont le produit du pouvoir d'un état

L'éthique se base sur une conscience profonde, intérieure, anthropologique, qui tient compte de l'unicité de l'individu, de la diversité, de l'altérité, du pluralisme et des différences. C'est la recherche du bonheur, du mieux vivre ensemble, de la culture du bien, des valeurs et du sens dans l'action.

Son objectif ? A partir d'une situation concrète, pratique, orienter l'action vers tout ce qu'il est bon de faire avec une conscience responsable -au sens de respect de soi-même, des autres et de l'environnement-.

La décision à prendre est rationnelle et liée au jugement professionnel. Il est donc question d'une action par un raisonnement conscient. Ce serait "la morale débarrassée de ses croyances moralisatrices absolutisant le relatif"



Elle peut être utilitariste vue sous l'angle anglo-saxon.

Les applications éthiques ?

Elles sont multiples et peuvent avoir une direction appliquée, telle que la bioéthique, l'environnement, l'information, les affaires, les finances, le commerce, l'informatique, le social, etc...

Quels sont les critères éthiques dans les Organisations?

Laurence KOHLBERG (2009) indique une échelle de maturité éthique et les déterminants correspondants :

- L'échelle de maturité éthique montre à quel moment il y a sensibilisation d'une organisation à l'éthique et donc les passages quasi obligés qu'il y aura lieu de surmonter pour y arriver : Une organisation instrumentalisée (l'intérêt personnel est souvent prioritaire), Prédominance d'une indépendance (les personnes sont guidées par leurs croyances), prédominance des règlements organisationnels (ce sont à partir d'eux que les décisions sont prises) et enfin l'organisation ou l'individu et le collectif sont premiers (il y a accompagnement et soutien, avec l'idée de tendre vers le bien être de tous en interne ou en externe)

- Quelques critères permettant de vérifier si le management éthique existe ou sera possible : un bon climat social, un minimum de confiance, un sens de la justice organisationnelle et une culture organisationnelles souvent liée à un partage de vision et enfin un leadership montrant la recherche d'autonomie et de + subsidiarité.

Et si nous parlions du mode opératoire?

2 niveaux sont à considérer selon qu'il s'agit du politique et du management stratégique ou du management opérationnel. Certaines actions et/ou postures seront mises en place pour les 2 niveaux.

Lors d'une action avec le management stratégique ou le politique, l'attention est portée sur la culture du changement et de l'éthique d'une part, de la culture de la transparence d'autre part en direction des salariés, consommateurs, état (stakeholders) et investisseurs (shareholders) Concrètement c'est la mise en place d'un comité d'éthique, d'une charte éthique avec une vérification d'un comportement éthique par les dirigeants.

Lorsque l'intervention est approuvée par le management stratégique, l'action auprès des managers opérationnels va se concrétiser par la mise en place de compétences éthiques pour tous. Cela entraîne une formation (séminaires, cercles de partage et de dialogue, commissions éthiques), et un parcours (arrivée dans l'organisation, rémunérations, suivi, accompagnement et évaluation, départ) éthique.

Voici un exemple : Pour une prise de décision: La première question à se poser : Est-ce vraiment d'ordre éthique ?

Ensuite il y aura lieu de visiter les principes déontologiques, règles, droit, mis en place ou utilisés dans l'Organisation.

Quelles sont les raisons d'aller à l'encontre de ces principes avec les conséquences correspondantes s'il y a une différence avec l'éthique ?

Le partage et la concertation avec les parties prenantes avant la prise de décision est aussi un passage obligé



Enfin, l'organisation est-elle prête à reprendre le processus décisionnel s'il le fallait ?

DERNIERES INFORMATIONS

PARI SUR LES HOMMES Le Management par la VISION PARTAGÉE de Pierre BARRERE et Jean Claude MONTAUZE aux Editions L'Harmattan

Livres sur la thématique du jour :

L'IMPOSSIBLE ÉTHIQUE DES ENTREPRISES Éditions d'Organisation par André BOYER

L'URGENCE ÉTHIQUE Editions JePublie par Emmanuel TONIUTTI

PRÉVENIR LES RISQUES ÉTHIQUES DE VOTRE ENTREPRISE Editions Insep Consulting par Henry-Benoit LOOSDREGT

Coup de cœur du Mois :

PETIT TRAITE DE VIE INTÉRIEURE Éditions Plon par Frédéric LENOIR philosophie et écrivain.

"Exister est un fait, vivre est un art. Tout le chemin de la vie, c'est passer de l'ignorance à la connaissance, de la peur à l'amour".

GROUPE SUPERVISION/ECHANGE DE PRATIQUES :

Démarrage d'une session en SEPTEMBRE 2011 sur TOULOUSE

Il reste des places sur MARSEILLE

SPORTS:

Ingrid PETITJEAN et Nadège DOUROUX en voile sur 470, premières sur la coupe du monde 2010 (sailingwordcup), vainqueurs de la Rolex Miami OCRen 2011 ont été contraintes d'abandonner

prématurément la Sail for gold régata 2011 en Angleterre, L'une d'elle souffre fortement d'une tendinopathie persistante

LA PLEINE CONSCIENCE :

Sommes-nous conscients de ce qui se passe hic et nunc ? ici et maintenant ? Quels en sont les bienfaits ? De nouvelles approches sur la recherche du bien-vivre, du bien-être de l'individu apparaissent ou

plutôt réapparaissent, se cristallisent. La connaissance et les pratiques des traditions séculaires confortées par les neuro-sciences mettent en avant entre autre que nous avons des capacités insoupçonnées.....

Par un travail sur la prise de conscience de tous les instants, sans jugements de valeurs, il est démontré que nous pouvons avoir un comportement plus sain, agréable et vivant. De fait les applications multiples et notamment cliniques ont permis de vérifier que l'individu gère mieux son STRESS et les difficultés rencontrées en milieu professionnel ou autre.

Pour toutes informations : ES & STA Ressources et Performances barrerep@aol.com

<http://www.ressources-performances.com>