

Cours 03 : Ethique et déontologie dans le monde du travail

L'éthique et la déontologie dans le monde du travail forment un cadre essentiel pour régir les comportements, garantir la confiance et assurer le bon fonctionnement des organisations. Elle repose sur les piliers suivants:

1) La confidentialité au sein de l'entreprise

Pour maintenir sa compétitivité face à la concurrence et garantir sa survie, l'entreprise doit impérativement protéger ses informations stratégiques, en particulier celles liées à l'innovation. Cette confidentialité doit être rigoureusement assurée à la fois contre les menaces externes et en interne vis-à-vis des personnes non autorisées. Toute fuite d'information exposerait l'entreprise à de graves préjudices financiers et stratégiques, rendant indispensable la mise en place d'un cadre de confidentialité juridique.

2) La fidélité à l'entreprise

La fidélité à l'entreprise désigne le lien qui unit un collaborateur à son entreprise et qui le pousse à y rester. On distingue trois formes d'engagement : l'engagement affectif, l'engagement rationnel et l'engagement normatif.

2-1) L'engagement affectif

Il correspond à l'attachement émotionnel du collaborateur à son entreprise. Celui-ci est fier d'en faire partie, éprouve des sentiments positifs à son égard et se sent émotionnellement lié à elle.

2-2) L'engagement rationnel

Il repose sur l'évaluation des avantages et des inconvénients liés au maintien du collaborateur dans l'entreprise, en tenant compte de sa situation et de ses intérêts.

2-3) L'engagement normatif

Il repose sur le sentiment de devoir rester fidèle à son entreprise, par devoir moral et par respect envers ses collègues et son équipe.

En résumé, un collaborateur ne reste pas nécessairement dans son entreprise parce qu'il est satisfait de son travail, de sa position ou de ses avantages. Il peut aussi y rester parce qu'il y est émotionnellement attaché, parce qu'il y trouve un intérêt ou parce qu'il se sent moralement obligé d'y rester.

3) La responsabilité a l'entreprise

La responsabilité consiste à assumer ses décisions, ses actions et leurs conséquences, sur le plan moral ou professionnel. Un cadre est également responsable des actions des personnes placées sous son autorité et ne doit pas rejeter la responsabilité sur ses collaborateurs.

Dans l'univers du travail, la responsabilité peut être de différentes formes:

3-1) La responsabilité dans les actions opérationnelles

Elle consiste à réaliser les projets et à atteindre les objectifs en fournissant les efforts nécessaires, tout en répartissant équitablement le travail et en évitant une pression excessive sur les collaborateurs.

3-2) La responsabilité éthique et sociale au travail

Elle consiste à respecter les autres, à agir avec équité, à aider les personnes en difficulté et à favoriser un environnement de travail respectueux et agréable pour tous.

3-3) La responsabilité de l'entreprise citoyenne

Elle consiste à respecter la loi et à contribuer au développement durable, en protégeant les intérêts des parties prenantes et en appliquant les principes de l'éthique, de la déontologie et de la morale.

4) Le conflit d'intérêt

Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels d'un responsable peuvent influencer ses décisions au détriment de l'intérêt général ou de celui de l'entreprise. Il peut concerner ses propres intérêts, ceux de sa famille, de ses amis ou de personnes avec lesquelles il entretient des relations.

Il peut nuire à l'objectivité, à l'impartialité et à la neutralité des décisions. Il faut le distinguer de la prise illégale d'intérêts, qui peut entraîner des sanctions pénales. On distingue trois types de conflits d'intérêts :

- **Le conflit réel** : le responsable se trouve dans une situation où son intérêt personnel entre effectivement en conflit avec ses obligations professionnelles.
- **Le conflit potentiel** : une situation susceptible de provoquer un conflit d'intérêts à l'avenir.
- **Le conflit apparent** : une situation qui peut être perçue par les autres comme un conflit d'intérêts, même si celui-ci n'est pas avéré.

Exemple de formes les plus courantes de conflits d'intérêts

- Lorsque dans le choix d'attribution d'un marché à un fournisseur ou un entrepreneur, la personne qui prend la décision a des intérêts chez cet entrepreneur ou fournisseur.

- Un responsable ou un élu dans une Institution publique qui attribue une subvention à une association (exemple, sportive, club de football) dans laquelle son frère, son fils ou un proche évolue.
- Dans le cadre d'un recrutement, lorsqu'un membre de la famille (conjoint, fils, fille, frère,...) pose sa candidature dans une structure contrôlée par un membre de cette même famille.

5) L'intégrité

L'intégrité consiste à agir avec honnêteté, sincérité, impartialité et respect des principes éthiques. Au sein d'une entreprise ou d'une institution, elle implique des comportements honnêtes et respectueux envers toutes les personnes, notamment les clients, les collègues et le public.