

Chapitre 03 : L'éthique professionnelle

I. Définition de l'éthique professionnelle et son importance :

Dans le monde professionnel d'aujourd'hui, les compétences ne se limitent plus aux aspects techniques, car il y a d'autres types de compétences éthiques qui doivent être présents chez chaque personne afin de pouvoir s'harmoniser avec l'environnement dans lequel elle travaille. Cette partie s'intéresse à l'identification des compétences éthiques et de leur importance, notamment dans le cadre de l'application des principes d'une stratégie de bonne gouvernance.

1- Définition de l'éthique professionnelle :

Parler de l'éthique, c'est parler de deux choses : des valeurs régissant l'interaction sociale entre les personnes comme le respect, l'appréciation et l'égalité ; et des normes définissant les devoirs et les obligations d'une manière concrète dans un domaine précis. La première chose concerne l'aspect générale de la vie sociale, c'est-à-dire que les valeurs qui déterminent les rapports entre les individus sont incarnées dans la vie de tous les jours, et reflètent largement le système de socialisation de la société. La deuxième concerne le travail dans les organisations et les institutions modernes, et se traduit par ce qu'on appelle la déontologie, c'est-à-dire, l'ensemble de principes et de règles qui gèrent et guident une activité professionnelle.

MERCIER a défini l'éthique comme « la réflexion qui intervient en amont de l'action et qui a pour ambition de distinguer la bonne et la mauvaise façon d'agir » (MERCIER, 2002). Par conséquent, le rôle de l'éthique consiste dans l'orientation des comportements individuels et collectifs vers les actions requises et exigées par la société, dont l'objectif est de protéger les droits d'autrui et créer, ainsi, l'environnement approprié pour la coexistence. Mais, cette fonction d'orientation peut être jouée aussi par la morale et la déontologie, ce qui nous pousse obligatoirement vers la distinction entre ces trois concepts (éthique, morale et déontologie).

Ethique et morale :

Pour certains, l'éthique et la morale sont étymologiquement équivalentes, et elles ont la même signification et la même fonction, « l'éthique » renvoie à une racine grecque, ethos (mœurs) et « morale » (mot latin proposé par Cicéron pour traduire le mot grecque éthique), renvoie à une racine latine « mores » (MERCIER, 1994, p. 4). D'autres séparent les deux termes, et estiment que la morale se distingue de l'éthique par ce qui suit (HANTRAYE, 2010) :

✓ La morale peut être considérée comme étant « une sorte de référence, un ensemble de règles ».

✓ La morale peut aussi être vue comme étant un « impératif catégorique », c'est la science du bien et du mal selon la conception de KANT.

✓ Au contraire, l'éthique se différencie de la morale par sa proximité à la prise de décision de l'individu (elle a une dimension opérationnelle).

Généralement, le tableau suivant explique mieux les différences entre l'éthique et la morale :

La morale	L'éthique
✓ A une connotation religieuse.	✓ Est plutôt de nature laïque.
✓ Elle comporte une notion de contrôle imposée de l'extérieure.	✓ Elle comporte une notion d'autocontrôle. Elle part de l'intérieur de la personne.
✓ Elle porte sur le bien et sur le mal.	✓ Elle porte sur le positif et le négatif.
✓ Elle nous interpelle, crée des innovations	✓ Elle nous fait réfléchir et nous responsabilise

(MARGOT , 2012)

Ethique et déontologie :

On peut dire que la déontologie fait partie de l'éthique, elle « signifie simplement éthique appliquée à un champ professionnel. Et regroupe l'ensemble des règles qui régissent

l'exercice d'une fonction professionnelle » (MARGOT , 2012). Dans la déontologie, les questions d'éthique tendent progressivement à conférer une moindre importance aux débats abstraits, ceci au profit d'interrogations appliquées préférentiellement à des situations à la fois diversifiées et délimitées de nos environnements sociaux (l'enseignement, l'économie, l'entreprise, l'écologie, l'industrie armée, la politique, la médecine...etc.). D'un autre côté, la déontologie possède une dimension collective, c'est-à-dire qu'elle explique l'éthique d'un groupe de personnes généralement professionnel (on ne peut pas parler d'une déontologie individuelle).

2- Les démentions de l'éthique professionnelle :

L'éthique professionnelle est basée sur deux démentions, la première est morale, à travers laquelle le comportement d'une personne doit respecter l'ensemble des principes reconnus dans son milieu professionnel. La deuxième est éthique, à travers laquelle la personne doit choisir la bonne décision dans une situation donnée. Lorsque ses démentions concernent une profession et font l'objet d'une reconnaissance officielle il s'agit, dans ce cas, d'une déontologie.

3- L'importance de l'éthique professionnelle :

L'éthique professionnelle joue un rôle très important dans le maintien d'un environnement de travail caractérisé par le respect entre les personnes appartenant à une entité sociale quelconque (organisation, institution, entreprise...etc.), elle est considérée comme l'un des éléments de base de l'autorégulation de ces entités où chaque personne assume ses responsabilités en respectant les autres et en répondant aux exigences de son environnement. Ainsi, l'importance de l'éthique professionnelle se traduit par les éléments suivants (MARGOT , 2012) :

- ✓ L'éthique met en œuvre des moyens rigoureux d'analyse qui mettent en évidence les failles de la logique et les contradictions du discours et cherche à les dépasser.
- ✓ Elle traite ce qu'il nous faut faire ou ne pas faire, et détermine les choix d'une conduite devant un problème moral.
- ✓ Elle interroge les règles et cherche à leur égard des orientations réfléchies et correctes.
- ✓ L'éthique n'impose pas ses règles d'une manière autoritaire (dans la morale ou la loi, le respect des règles est obligatoire, et tout le monde doit obéir aux exigences de ces règles)
- ✓ Dans un monde en changement permanent, l'éthique est un moyen d'adaptation, car elle renforce les règles de conduite pour qu'elles s'accommodent avec ce changement.
- ✓ L'éthique assure l'équilibre optimal entre les droits individuels et les droits collectifs.
- ✓ Elle est très importante pour orienter les progressions de la science et de la médecine et de leurs moyens nouveaux vers la réalisation des objectifs plus humanitaires.

4- Les objectifs de l'éthique professionnelle :

Les avantages de la mise en œuvre d'une véritable éthique professionnelle sont nombreux dans les institutions et les entreprises d'aujourd'hui et dépassent les simples questions comme la crédibilité, la coexistence, le dialogue social, l'image positive de groupe (professionnel), la notoriété...etc. Les objectifs de cette éthique vont plus loin et interviennent à tous les niveaux d'une société et de ses institutions, parmi ces objectifs on peut citer :

- ✓ L'harmonisation des comportements : l'éthique professionnelle implique que chacun sache qu'elle est sa part de responsabilité et les répercussions de ses actes, cette implication incite l'engagement de la personne par rapport aux attentes des autres dans le milieu professionnel.
- ✓ L'acquisition, par les groupes ou les corps professionnelles, d'une autonomie relative et d'une capacité à s'autodéterminer et à s'autoréguler (TERRENOIRE, 1991). Cette autonomie relative et délibérée donne à la personne l'envie de participer aux activités de son entité d'appartenance et de défendre ses intérêts automatiquement.

- ✓ Minimiser le conflit au niveau du groupe professionnel et trouver des solutions aux différents problèmes qui peuvent apparaître à travers l'interaction entre les membres de ce groupe.
- ✓ L'intégration du point de vue des différents acteurs, ce qui mène à l'adoption d'une stratégie de bonne gouvernance.
- ✓ La réduction des coûts de contrôle : l'adoption d'une approche éthique pour gérer les organisations mène automatiquement à la réduction des coûts et des efforts déployés pour le contrôle des personnes occupant la base de la hiérarchie organisationnelle, cette approche assure l'autocontrôle de chacun sans l'intervention des responsables hiérarchiques.
- ✓ La consolidation d'un ensemble de valeurs d'intégrité et de confiance qui constituent les fondements du groupe (société, institution, entreprise...etc.).
- ✓ L'établissement d'un guide de référence de tous les comportements voulus pendant la réalisation des fonctions.
- ✓ L'éthique professionnelle est un moyen utilisé par les organisations modernes pour améliorer leur réputation et pour inspirer la confiance au publique.

II. Les principes de l'éthique professionnelle :

Bien que l'éthique professionnelle se diffère d'un groupe à l'autre, on peut parler d'un ensemble de principes généraux qui devraient être présents dans tout système d'éthique. Ces principes sont absolument nécessaires pour que l'éthique professionnelle joue le rôle fonctionnel qui lui est assigné.

1- L'intégrité :

Malgré la confusion conceptuelle qui attache le concept d'intégrité à d'autres concepts comme l'éthique et la déontologie, on peut dire que ce terme « réfère à quelqu'un ou quelque chose qui n'est pas contaminé, pas endommagé...l'intégrité se rapportera à l'application des normes et valeurs généralement acceptées dans les pratiques quotidiennes » (MAESSCHALCK, 2008), c'est-à-dire que l'intégrité consiste dans l'implication d'une personne dans son milieu social où son comportement doit être en conformité avec les valeurs et les règles qui régissent les interactions et les transactions dans ce milieu.

Dans le domaine professionnel « l'intégrité professionnelle est la qualité de celui qui fait preuve à l'honnêteté dans l'exercice des activités propres à la professions » (KEATING, 2007). C'est le respect de toutes les normes et les valeurs nécessaires pour l'accomplissement d'un travail professionnel, ce respect ne se limite pas aux aspects techniques, il s'étend pour atteindre les aspects sociaux tels que l'appréciation d'autrui et le respect des droits fondamentaux des personnes. D'un autre côté, l'intégrité ne s'agit pas uniquement d'éviter la corruption, la fraude et les fautes graves...etc., elle donne aux membres d'un groupe les principes nécessaires pour que leurs comportements soient efficaces et moraux dans des situations imprévues.

En raison de l'importance de l'intégrité, les organisations modernes tiennent à les gérer de la manière qui leur est bénéfique. Cette gestion peut porter deux formes distinctes (MAESSCHALCK, 2008) :

- ✓ La première forme de la gestion de l'intégrité repose sur le contrôle externe des comportements des membres d'une organisation, l'objectif consiste dans la réduction des transgressions et la prévention de la corruption en appliquant des règles et des procédures formelles et détaillées. Par conséquent, les membres de l'organisation seront punis s'ils agissent de façon non éthique, et récompensés s'ils respectent les normes et les valeurs adoptées formellement par l'organisation de leur appartenance.
- ✓ Par contre, la deuxième forme de la gestion de l'intégrité est basée sur le conseil et le contrôle interne, c'est-à-dire que le contrôle est exercé par les membres eux-mêmes sur leurs comportements. Dans cette approche, les membres de l'organisation ont naturellement une tendance à agir avec intégrité, mais ils ne savent pas quelle est l'attitude adéquate dans les

différentes situations, dans ce cas, l'organisation doit travailler sur l'amélioration des compétences dans la prise de décision éthique, au travers des formations interactives, d'ateliers, de codes de valeurs, de coaching personnel...etc.

2- L'objectivité :

Selon « LAROUSSE » l'objectivité est « la qualité de quelqu'un, d'un esprit, d'un groupe qui porte un jugement sans faire intervenir des préférences personnelles...ou, la qualité de ce qui est conforme à la réalité, d'un jugement qui décrit les faits avec exactitude » (LAROUSSE). A partir de cette définition, on peut dire que l'objectivité est liée à deux dimensions de base, la première est la nature du jugement qu'une personne porte sur une question particulière, car ce jugement doit s'éloigner des caractéristiques personnelles et des émotions subjectives (l'appartenance religieuse, l'affiliation ethnique, les relations de parenté et d'amitié...etc.). Quant à la deuxième dimension, elle est liée à la nature de la question qui fait l'objet du jugement, car la personne ne doit pas fournir d'informations qui contredisent cette nature dans la réalité, c'est-à-dire qu'un jugement objectif doit s'éloigner du fraude et de la falsification.

Dans le domaine éthique, « l'objectivité d'un sujet est liée à des considérations à la fois épistémiques et morales. Elle s'exprime généralement en termes de neutralité, impartialité, désintéressement, ou impersonnalité. Il s'agit d'une prise de distance du sujet vis-à-vis de lui-même pour se rapprocher de l'objet, étant admis que l'objectivité et la subjectivité sont naturellement exclusives » (WIKIPEDIA, 2020). Par conséquent, l'objectivité professionnelle se traduit par l'évaluation de toutes les questions professionnelles d'une manière équitable ou les personnes ne se laissent pas influencer dans leurs jugements par leurs propres intérêts ou par autrui.

Pour conclure, on peut dire que l'objectivité professionnelle passe par le respect des principes suivants :

- ✓ Le traitement de toutes les personnes avec justice et égalité sans les différencier sur des bases subjectives (sexe, race, origine, niveau social...etc.).
- ✓ Le transfert des faits tels qu'ils sont, tout en évitant de les dénaturer pour satisfaire les caprices de soi ou de certaines parties.
- ✓ L'application de la loi à tout le monde tout en évitant d'interpréter ces articles pour servir des intérêts non professionnels.
- ✓ L'adoption d'un ensemble de critères objectifs pour évaluer la performance des personnes et mesurer leur efficacité dans l'accomplissement de leurs tâches.
- ✓ La séparation complète entre la vie personnelle et professionnelle, notamment lorsqu'il s'agit de prendre des décisions professionnelles, tout en évitant l'exploitation du travail à des fins personnelles.

3- La confidentialité :

Le respect de la confidentialité est un respect pour le droit à l'intimité et pour le droit de protéger les informations personnelles. Le terme de confiance est très important pour une meilleure définition de cette confidentialité. La confidentialité « est la communication d'un secret qui concerne la personne elle-même. Le confident est celui qui a le privilège de recevoir la confiance de quelqu'un, celui qui accueille ses pensées les plus secrètes. La confidentialité nécessite un climat de sécurité, condition pour s'en permettre à quelqu'un, elle crée un espace intermédiaire, un espace transitionnel qui permet et facilite la rencontre » (BARTHELEMI, MEERSSEMAN, & SERVAIS, 2011, p. 12).

La confidentialité est un principe éthique associé à plusieurs professions et s'appelle dans ce cas la confidentialité professionnelle. Cette confidentialité est très importante dans plusieurs domaines comme la médecine, le droit, l'administration, la religion, l'informatique, le journalisme...etc. le respect de la confidentialité est également un enjeu important pour les métiers du social qui reposent sur l'interaction avec les personnes émanant de l'environnement extérieur.

On peut présenter très brièvement les deux fondements de la confidentialité professionnelle dans ce qui suit (PUECH, 2015) :

✓ Crédibiliser une fonction, c'est-à-dire faire que l'on ait confiance à priori au professionnel que l'on rencontre, afin de pouvoir se confier en sécurité.

✓ Protéger la vie privée des personnes : elles peuvent parler à un professionnel sans que les informations circulent vers d'autres interlocuteurs.

Ses deux fondements sont, généralement, sécurisés par l'obligation légale de secret qui s'impose au professionnels. En cas où un fonctionnaire transgresse une ou plusieurs règles du secret professionnel il sera condamné et sanctionné.

L'importance de la confidentialité professionnelle consiste surtout dans :

✓ Un professionnel soumis au secret se voit reconnu par la loi comme un professionnel en qui on peut faire confiance à priori sans même le connaître.

✓ L'existence de cette confiance va favoriser l'expression d'une difficulté et permettre un soutien adapté de la part du professionnel et de son service.

✓ Elle va aussi optimiser un véritable travail en commun entre professionnels dans des situations plus ou moins dégradés.

✓ Cet espace de confiance ne s'ouvre et se partage qu'à des conditions très précises. Si une personne doit se mettre en danger pour dire une difficulté ou demander une aide, il est probable qu'elle hésitera à le faire.

4- La compétence :

La compétence est « la capacité reconnue en telle ou telle matière en raison de connaissances possédées et qui donne le droit d'en juger » (LAROUSSE, s.d.). C'est une qualification professionnelle qui se décline en savoirs (connaissances), en savoir-faire (pratiques) et en savoir-être (comportements relationnels) ainsi qu'en des aptitudes physiques.

Dans le domaine professionnel, on peut distinguer entre quatre familles de compétences selon le modèle de gestion adopté (ARBOUCHE, 2008, p. 118) :

✓ La compétence serait une caractéristique sous-jacente d'un individu présentant une relation de cause à effet avec sa performance moyenne ou supérieure dans une fonction. La définition est extensive puisque la compétence inclut aussi bien des motivations de traits de caractère, des connaissances et des comportements.

✓ La compétence se réfère au contenu, à la diversification, à la prévision des savoirs.

✓ La compétence est conçue comme un ensemble de connaissances, de capacités d'actions, de comportements, structurés est mobilisés en fonction d'un but et dans une situation donnée.

✓ La compétence est définie comme une capacité à résoudre efficacement des problèmes dans un contexte organisationnel, c'est-à-dire de manière à répondre aux exigences de l'organisation.

La compétence n'existe pas en soi, elle réfère toujours à une personne, c'est-à-dire qu'il n'existe pas une compétence sans un individu qui la porte. Les compétences réelles sont des constructions individuelles. Face aux défis professionnels, chaque personne met en oeuvre sa propre façon d'agir, mais cette construction individuelle ne signifie pas que le sujet peut adopter n'importe quel comportement parce qu'il existe un ensemble de règles générales qui trace les contours des comportements professionnels acceptables.

Les compétences ne se limitent pas aux aspects techniques pouvant être obtenus par la formation professionnelle dans des centres spécialisés, mais s'étendent pour inclure des aspects éthiques pour aider les individus à se conduire de manière appropriée dans les différentes situations. Ces aspects éthiques s'appellent « les compétences éthiques ».

Les compétences éthiques aident l'acteur à « saisir les démentions éthiques de la situation à laquelle il est confronté, dont il est partie prenante, et puisse agir, s'engager sous des horizons éthiquement justifiables. La compétence éthique présuppose donc à la fois une composante

affective (la capacité d'être affecté, où s'entremêlent sensibilité et cognition) et une composante conative (la capacité d'engagement) » (GENARD, 2017).

Conclusion :

A travers ce cours consacré aux étudiants de la troisième année en sociologie, nous avons tenté de présenter une idée claire et approfondie sur la gouvernance et son importance dans les stratégies de développement, notamment dans les pays les moins avancés. L'adoption des principes de la bonne gouvernance est la meilleure solution pour surmonter les problèmes de de la gestion gouvernementale qui affligent actuellement de nombreux pays du monde, en particulier avec la possibilité pour tous les acteurs de la société de participer à la prise de décisions qui les concernent. A ce stade, la lutte contre la corruption et la diffusion d'une culture professionnelle éthique sont les conditions de base pour le succès de cette stratégie dans la réalisation de ses objectifs.