Génération Éthique

CONTRIBUTIONS

DEMAIN

DÈS AUJOURD'HUI

LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

EDITO

Génération Éthique (GE) est une entité du **Cercle d'Ethique des Affaires** qui regroupe les étudiants intéressés par les sujets de l'éthique des affaires et de la RSE et les jeunes professionnels en charge de ces matières.

Créée en janvier 2019, GE est née de deux convictions : Celle de l'importance du partage des savoir-faire et des savoir-être entre les générations et de la certitude que ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui feront l'éthique de demain. Une éthique portée par les Valeurs d'optimisme, d'engagement, de courage et d'exemplarité contribuant ainsi à la reconnaissance de cette discipline qui nous est chère, l'éthique des affaires.

L'année 2020 a été une année particulière dans l'histoire du monde. La pandémie nous a isolés, éloignés de nos centres d'intérêts, des lieux de culture et des lieux d'apprentissage. Le travail en équipe est devenu difficile.

Et c'est pourtant cette année 2020 que nous avons lancé, aux 40 membres de GE, un défi : quatre thématiques à traiter sur des sujets prospectifs : **Demain le travail, Demain l'entreprise, Demain la technologie et Demain l'Ethique et la conformité.**

Sans se connaitre pour la plupart, sans pouvoir se rencontrer, nos quatre groupes ont dû, pendant six mois, comprendre, rechercher, analyser, partager, convaincre, choisir et rédiger la synthèse de leur réflexion.

Ecrire est une discipline difficile, faire une synthèse est compliqué, le faire à plusieurs devient complexe et le tout sans se rencontrer relève de la gageure.

Six mois après, ils sont toujours ensemble, ils se connaissent, ils se sont accordés sur des idées, des mots, des formulations. Ils sont fiers et heureux de nous présenter leurs travaux

Si le CEA est la maison commune de l'Ethique des affaires, GE en est le jardin.

Francine Ruellan

Francine Ruellan et Louis Colin
Référents Génération Éthique

SOMMAIRE
CONTRIBUTIONS

DEMAIN L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ 4

DEMAIN L'ENTREPRISE 10

DEMAIN LE TRAVAIL 15

DEMAIN LA TECHNOLOGIE 21

CONTRIBUTION

GÉNÉRATION ÉTHIQUE

DEMAIN L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ

LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

LE GROUPE

GABRIEL PRIVAT

Data privacy intern, Président Clinique juridique de la Sorbonne, Président association M2 DEMR à Paris II Assas

ALICE BOISTARD

Chargée de mission Risques et Conformité, EDF

ALEXANDRE CHIMI

Doctorant Droit pénal des affaires & Compliance Ethics & Compliance Advisor chez EDF

PAULINE HOERNER

Élève-avocate Compliance, pénal des affaires, devoir de vigilance,entreprises et droits humains

SABRINE MAAROUFI

Élève-avocate, EFB

ALEXIS PONS-TISSERAND

Responsable éthique Groupe Renault

HELENA SOILIHI

Élève-avocat Compliance, Laurent Cohen-Tanugi Avocats

FANNY SCHILLINGER

Compliance / Anti Money Laundering

FLORA VIENOT

Etudiante à Panthéon Sorbonne - Master Droit des Affaires et Fiscalité, HEC Paris

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'éthique semble prendre une place croissante pour les entreprises et cela dans un contexte en constante évolution comme l'a démontré la crise de la covid-19. Dans un monde incertain, il semble donc opportun d'étudier l'avenir de l'éthique et de la conformité.

Pour s'y adapter, les entreprises prennent des mesures fortes, à l'image de Walmart, géant de la distribution alimentaire aux Etats-Unis qui a investi près de 900 millions de dollars dans un programme de conformité.

La situation actuelle et la crise sanitaire que nous traversons renforcent les enjeux de la conformité. En effet, notre quotidien, dans son entièreté, est bouleversé. Les individus et les entreprises doivent s'adapter. L'éthique et la conformité prennent alors tout leur sens en ce qu'elles accompagnent et favorisent la mise en place de nouveaux comportements pour les années à venir.

GRANDS ENJEUX À RÉSOUDRE

“Si aujourd’hui la conformité s’impose aux entreprises grâce aux nouvelles normes françaises ou européennes, donc plutôt par un processus réglementaire, il semble indispensable que demain l’éthique relève du comportement volontaire et irrigue les organisations. L’éthique et la conformité seraient donc conciliées au sein d’une « culture de la conformité ». L’enjeu majeur de l’éthique de demain est de démontrer que la prise en compte des problématiques environnementales et sociétales est un atout pour les acteurs économiques, dans la mesure où leur compétitivité ne serait pas diminuée sur le long terme et la cohésion des parties prenantes (collaborateurs, investisseurs, fournisseurs, et clients) se verrait renforcée.

Dès lors, comment concilier éthique et conformité d’une part et compétitivité d’autre part ?”

Afin de répondre à cette question, il convient de procéder à une analyse de type coût/bénéfice. En raisonnant en deux temps, l’éthique et la conformité peuvent devenir un argument de valeur ajoutée pour les entreprises lors de fusions-acquisitions ou lors de l’introduction en bourse par exemple. Il en va de même sur le plan réputationnel où l’attractivité peut être recherchée par les acteurs comme un atout différenciant envers les consommateurs notamment, à l’image de la communication d’Apple sur le respect de la vie privée début novembre 2020. La prise en compte de ces nouveaux enjeux conduira les entreprises à limiter le risque réputationnel (scandales Volkswagen ou Boeing) qui peut affecter leur développement et donc leur compétitivité.

Par ailleurs, l’intégration de l’éthique et de la conformité permettra aux acteurs de diminuer le risque de sanctions pécuniaires et pénales, afin d’éviter des sanctions pouvant se chiffrer jusqu’à plusieurs milliards d’euros.

L’éthique et la conformité seront donc considérées comme des externalités positives à la valeur de l’entreprise.

Cette prise de conscience par les investisseurs et les consommateurs sera aussi un enjeu à terme pour les entreprises qui devront chercher à réduire le coût de la mise en place d’un programme de conformité dans un souci de compétitivité.

PROPOSITIONS POUR DEMAIN

La prise en compte des enjeux sociétaux par l'entreprise

La prise en compte des enjeux sociétaux par l'entreprise nécessite d'impliquer les employés et l'ensemble des parties prenantes dans la culture d'entreprise afin d'insuffler un esprit de conformité. Les trois mesures ci-dessous peuvent permettre d'arriver à ce but :

- L'octroi d'un bonus éthique individuel (part variable du salarié en fonction de l'éthique de l'équipe et de l'entreprise).
- La mise en place obligatoire de 10h de pro-bono par an pour chaque salarié, le choix de l'initiative serait laissé à la discrétion des employés.
- L'implication des salariés notamment via la représentation syndicale, et l'ensemble des parties prenantes.
- La désignation obligatoire au sein des Comex d'une personne chargée de l'éthique et de la conformité.

La prise en compte de l'environnement par l'entreprise

La prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises ne relève plus seulement d'un engagement volontaire mais devient un facteur de compétitivité.
Une politique volontariste en la matière a le potentiel d'accroître leurs ressources financières et susciter une forte adhésion des nouveaux talents. Ainsi, leurs procédures d'éthique et conformité doivent accompagner ce changement de paradigme à travers des actions significatives, telles que par exemple :

- La prise en compte de l'effort écologique dans la part variable de tous les employés.
- L'intégration de ce critère dans l'évaluation des tiers et mise en place de clause contractuelle dédiée (ex. clause de résiliation si dommage écologique de la part du cocontractant).
- Le renforcement des actions dans ce domaine en lien avec l'enseignement supérieur (financement de formation, organisation de séminaires, ...).

Enfin, l'État a également un rôle à jouer par :

- L'extension du mécanisme de « name and shame », mis en place par la loi PACTE à l'égard des mauvais payeurs, aux entreprises peu vertueuses en matière d'environnement.
- L'unification des labels ISR sous son égide, contrôles accrus et obligation d'en être détenteur pour faire une offre au public de titres financiers.

La prise en compte de la prévention du fait infractionnel par l'entreprise

La prévention du risque infractionnel a un coût freinant son développement. Il nous semble dès lors primordial :

- D'assurer une séparation effective entre les intérêts de l'entreprise et ceux de ses dirigeants et salariés, afin d'améliorer la prise de décision ainsi que le respect des droits et libertés des parties prenantes en matière d'enquêtes internes comme en matière de procédure transactionnelle.
- De développer une fonction éthique et conformité indépendante autonome dans ses missions comme dans ses dispositifs, clairement identifiée vis-à-vis des autres directions supports.
- D'élargir la communication sur le fait infractionnel au stade de sa réalisation et de sa sanction.
- De développer des initiatives interprofessionnelles visant à définir un socle commun de besoins en matière d'outils et de formations à la prévention du fait infractionnel.

© alphaspirit.it - shutterstock.com

CONTRIBUTION

GÉNÉRATION ÉTHIQUE

DEMAIN L'ENTREPRISE

LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

LE GROUPE

PIERRE DARRASSON

Responsable Développement Durable, VIPARIS

LOLA BOURGINE DE MEDER

Junior Ethics & Compliance Officer | Ethics, Integrity and Social Responsability Department at Thales

MORGANE CRISTINELLI

Chargée de Conformité | Compliance Officer

MARINE FRANC

Senior Consultant | Business Ethics & Compliance, ADIT

ANTOINE COLIN-MINOT

Juriste | Titulaire du CAPA | Expert Compliance & Ethique des Affaires

NOEMIE FREYSZ

Juriste | Titulaire du CAPA | Expert Compliance & Ethique des Affaires

ANTOINE GEAY

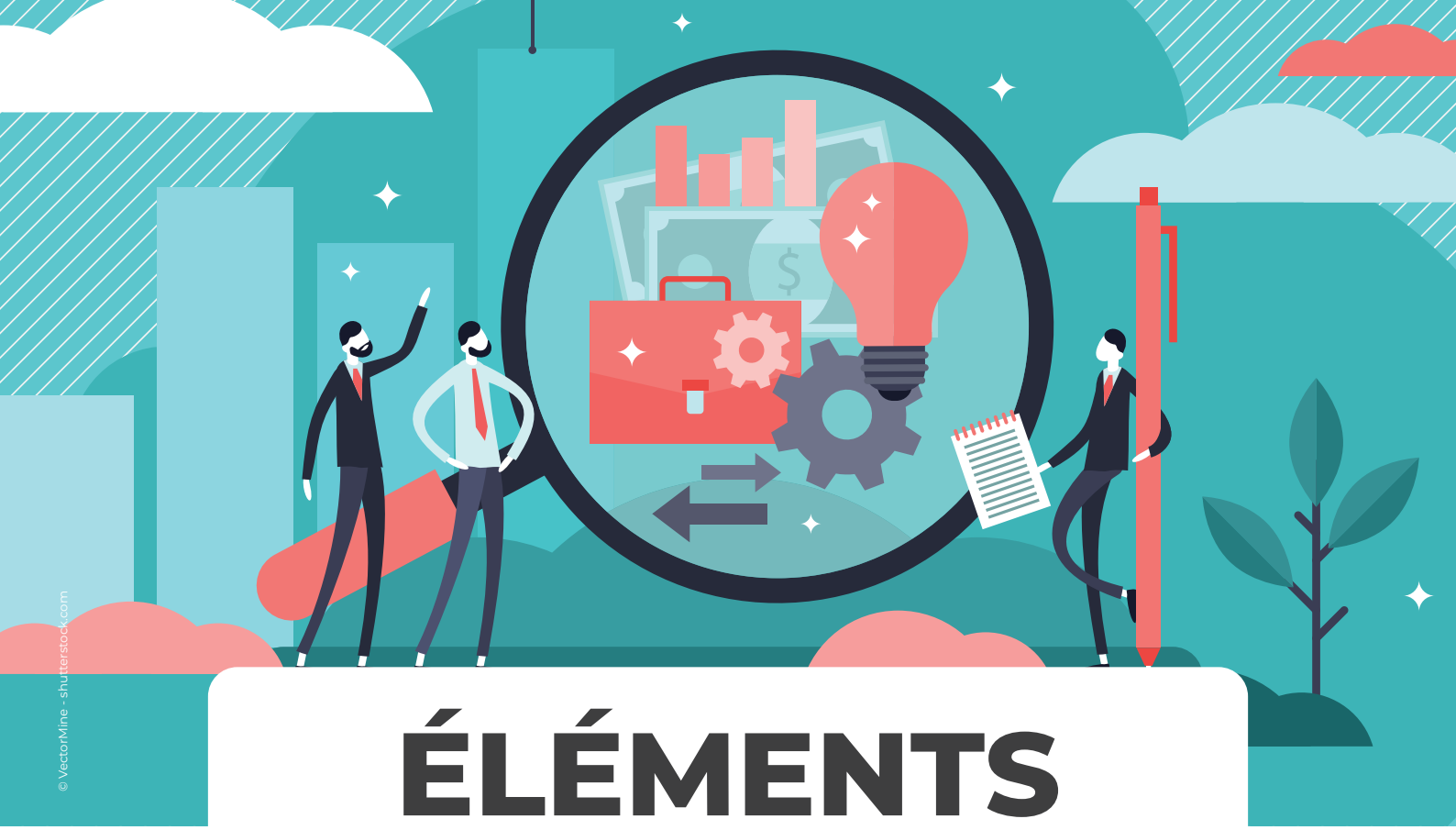
Consultant senior compliance, Grant Thornton France

CAMILLE GHILARDI

Legal Professional | Risk, Compliance & Sustainability (Anti Bribery & Human Rights @Novartis)

REAGAN INTOLE

Juriste éthique | Conformité | RSE |QSSE | ATER en droit privé & sciences criminelles



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

A l'origine fondé sur une vision "paternaliste", le modèle de l'entreprise a évolué avec les changements économiques et sociétaux du XXe siècle.

L'entreprise de l'après-guerre est devenue une "entreprise-enfant" en quête constante de maximisation des profits, qui n'a pas pris en compte les impacts de son activité et ne réfléchit pas réellement à sa place dans la société. Ce modèle a été fragilisé par de nombreuses crises économiques, environnementales, sociales et dernièrement sanitaires. Ayant mûrie à la suite de ces crises, "l'entreprise-adolescente" d'aujourd'hui doit faire face concomitamment à un durcissement du cadre réglementaire national et international et conduire une réflexion sur son rôle. Les organisations subissent des pressions aussi bien par ses acteurs internes comme les salariés, syndicats, mais aussi par les nombreux acteurs externes : État, partenaires commerciaux, société civile. Elles font donc face à une crise existentielle et à une quête de sens. Aujourd'hui, les entreprises qui ont su se saisir de ces questions présentent une plus grande résilience et un caractère différenciant[1].

Dans ce contexte, et pour affronter son propre avenir, l'entreprise doit au plus vite se réinventer afin de faire face aux nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux qui appelleront une réponse éthique rigoureuse.

[1] Rapport Epe /BCG "Construire une relance durable"

GRANDS ENJEUX À RÉSOUDRE

> *Pour faire face à cette remise en question, comment l'entreprise de demain peut-elle contribuer à redéfinir la notion de création de valeur tout en continuant d'assurer son rôle social ?*
>
> ***Quelle création de valeur pour l'entreprise de demain ?***

L'entreprise est créatrice de valeur. Pour autant, le modèle d'entreprise à la poursuite du profit exclusif et à n'importe quel prix a montré ses faiblesses.

L'entreprise de demain devra adjoindre à cet objectif une raison d'être non-mercantile. Cela lui permettra de s'inscrire dans un projet collectif durable et bénéfique. Sur un plan stratégique, il s'agit donc de dépasser l'unique quête du profit pour celle de la création de valeur plus large : revenir de la question de ce que l'on produit (produit), à celle du comment (écoconception, respect des droits humains) et enfin à la question du pourquoi (contribution à la société, réponse à un besoin réel, répondre aux ODDs).

Aiguillée par cette boussole, l'entreprise de demain devra proposer un modèle de production innovant. Cela lui permettra d'assurer une création de valeur économique inscrite dans le développement durable.

Les évolutions technologiques doivent venir asseoir cette nouvelle conception de l'entreprise. L'entreprise de demain sera une entreprise innovante aussi par sa capacité à s'adapter à un environnement en constante évolution que ce soit en raison des demandes des consommateurs, investisseurs, des évolutions législatives et réglementaires ou d'éléments prévisibles bien qu'inévitables comme le changement climatique.

© alphaspirit.it - shutterstock.com

L'entreprise de demain sera caractérisée par sa capacité à reposer sur une création de valeur à la fois quantitative et qualitative, les deux étant au service de l'autre. Pour établir cette nouvelle valorisation, la performance extra-financière d'une entreprise devrait faire l'objet de critères objectifs, connus, calculables et démontrables au même titre que sa performance financière.

Une nouvelle gouvernance des entreprises devra être imaginée et déployée. Malgré les efforts entamés pour diversifier les dirigeants des entreprises et équilibrer les pouvoirs, les décisions qui émanent des instances dirigeantes des grandes entreprises restent aujourd'hui très souvent représentatives d'une minorité dominante dont le but premier est la maximisation des profits. L'enjeu principal sera alors d'impliquer durablement et systématiquement les parties prenantes de l'entreprise dans son processus décisionnel.

PROPOSITIONS POUR DEMAIN

1. **Promouvoir l'intrapreneuriat sur toutes les fonctions de l'entreprise, notamment via des bonus :** toute innovation pouvant avoir un impact conséquent sur la société devra être conditionnée à un avis favorable d'un comité "durabilité" basé sur un équilibre entre économie et impact global.

2. **Systématiser la gestion de crise au sein des entreprises** via la mise en place d'un référent "business continuity" et d'un plan gérant les crises en amont plutôt qu'en aval.

3. **Amener chaque fonction au sein de l'entreprise à développer un plan de digitalisation,** en intégrant notamment le département SSI et protection des données personnelles.

4. **Développer une comptabilité extra-financière directement connectée à la comptabilité financière des entreprises** afin d'obtenir une meilleure valorisation de la création de valeur d'une entreprise (ex. en utilisant la méthode Care[2] qui applique les méthodes conventionnelles de conservation du capital à la gestion des ressources naturelles et humaines).

5. **Systématiquement intégrer les critères RSE dans les objectifs de performance,** que ce soit à travers la rémunération variable des dirigeants et des managers ou dans les évaluations annuelles des salariés. Ces critères devront être réellement définis, précis et avec des objectifs.

6. **Imposer aux entreprises de se doter d'une raison d'être statutaire,** approuvée par une entité externe, à l'instar du Science Based Targets initiative pour la contribution à la lutte contre le changement climatique, ceci afin d'éviter le purpose-washing.

7. **Instaurer dans les organisations la mise en place d'un comité de parties prenantes devant rendre des avis** (contraignants sous certaines conditions) sur les décisions stratégiques (prévoir des seuils économiques et d'impacts sociétaux) de l'entreprise et ayant accès à leur demande à des documents stratégiques (sous contrainte de confidentialité).

8. **Favoriser les recrutements "hors cadre".**

© alphaspirit.it - shutterstock.com

[2] http://www.compta-durable.com/comptabilite-environnementale-sociale/modele-care/

CONTRIBUTION

GÉNÉRATION ÉTHIQUE

DEMAIN LE TRAVAIL

LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

LE GROUPE

MATHIAS BESEME

Manager Audit Bancaire chez Deloitte France | Expert-Comptable Stagiaire

CÉLINE BOURNEUF

Consultante Compliance et RSE, Proetic

AMEL BOUAZZAOUI

Consultante conformité et contrôle interne, Marker Management Consulting

KATIA CHELOUAH

Stagiaire élève avocat chez La Garanderie Avocats / Membre Club Alumni Chaire-Master Droit et Éthique des Affaires

NICOLAS FLECK

Compliance Officer stagiaire, SNCF

MARIE-KERGUELEN FUCHS

Consultant senior Sia Partners | Compliance : prévenir, détecter, remédier.

MELODIE ROBIN

Compliance Officer Groupe, Veepee

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

De l'artisanat à la manufacture, du monde ouvrier à la robotisation des tâches, du monde paysan à la primauté du secteur tertiaire, le monde du travail et ses acteurs ont toujours connu des mutations importantes.

Ce début du 21ème siècle subit à son tour des bouleversements majeurs caractérisés par une fracture économique et sociétale et des aspirations contradictoires. Cette période est marquée par une vision individualiste du travail et la recherche de gain financier tant au sein des multinationales que des PME et ETI.

Les travailleurs changent face à une explosion démographique continue (âge, répartition géographique, niveau de formation, revenus etc.), les lieux de travail également (urbanisation continue[1]). Les crises et les évolutions se succèdent, amenant de nouveaux besoins (ceux du travailleur-consommateur) et de nouveaux marchés, transformant les entreprises, le lieu et la durée du travail, et faisant émerger de nouveaux modes de travail que les mentalités et notre droit doivent appréhender[2]. La nouvelle crise sanitaire et économique a renforcé des difficultés existantes et mis en lumière de nouvelles attentes chez les travailleurs. Les nouvelles générations, quant à elles, n'entendent pas travailler de la même façon que leurs aînés. Nombreux sont ceux à être en quête d'un « sens » dans leur travail[3].

[1] D'ici 2030, l'ONU prévoit que 4,9 milliards de personnes seront des citadins et, d'ici 2050, la population urbaine mondiale aura augmenté d'environ 72 % (source : PwC Workforce of the future : The competing forces shaping 2030 ; UN Department of Economic and Social Affairs).

[2] Josh Bersin, The Future of Work: It's already here and not as scary as you think, Forbes, 21 septembre 2016.

[3] 29 % des Français ne perçoivent pas le sens et l'utilité de leur emploi et pour 16 % d'entre eux, le contexte de pandémie leur en a fait prendre conscience (source : étude Randstad sur le sens au travail, avril 2019).

GRANDS ENJEUX À RÉSOUDRE

> *Comment ces entreprises doivent-elles accompagner ces modifications structurelles de la relation et du marché du travail ?*

De nombreux enjeux sont à appréhender, tant par les entreprises que par le législateur, les partenaires sociaux, le gouvernement et les travailleurs eux-mêmes. Un juste équilibre doit être trouvé entre **résilience** et **empathie**, notamment par la prise en compte des attentes et propositions des travailleurs et instances représentatives. La résilience renvoie à la capacité d'accepter et d'accompagner le changement. Cette refondation impose notamment concertation, empathie et agilité. La résilience est essentielle : elle permet le maintien de l'activité économique et des emplois. S'il est difficile de prévoir l'avenir, il est pourtant essentiel d'**anticiper** au mieux les tendances plutôt que de **réagir** à la survenance d'éléments de changement, afin de pouvoir agir de manière adaptée, équitable et acceptable **pour tout l'écosystème du monde du travail**.

Cette réflexion concerne la fonction même du travail et sa contrepartie (le salaire seul n'est plus suffisant), les relations et la place du salariés selon les différentes catégories de travailleurs (augmentation de la part des seniors, des femmes, des jeunes diplômés etc.) ou la légitimité des instances représentatives qui doivent répondre aux attentes de ces nouveaux salariés.
Cette réflexion est globale, collective et sociétale. Elle concerne la place du travail dans nos sociétés postmodernes, les attentes des salariés et les besoins de formation aux métiers de demain, notamment à travers les évolutions nécessaires des **parcours scolaires et universitaires**.

Cette résilience passe par de nouveaux outils et méthodes de travail. Il est essentiel de repenser les **méthodes de travail** et la **communication interne** aux organisations afin de créer un environnement adaptable et propice au changement, dans le but de **fédérer** le corps social de l'entreprise et **légitimer** les transformations et décisions susceptibles d'intervenir. Face au changement comme le développement des nouvelles technologies et de la digitalisation, un des enjeux essentiels est d'accompagner l'arrivée des nouveaux **outils, méthodes et interfaces de travail**[4]**,** notamment par la **formation** des collaborateurs, afin d'éviter toute **fracture entre travailleurs, équipes ou générations**[5]. Ces évolutions façonnent tant l'organisation que la **durée** ou encore le **lieu** du travail (atomisation

[4] Sondage Odoxa, http://www.odoxa.fr/sondage/covid-19-bouleverse-deja-modifiera-durablement-rapport-francais-travail/
[5] Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570

des entreprises, télétravail, espaces de coworking, travailleurs nomades, freelance[6] etc.). Elles permettent également répondre à des préoccupations sociétales et environnementales actuelles (décentralisation et préservation de l'environnement par ex.)[7].

De même, la question du **management** est cruciale. Dans ce contexte, les relations et le fonctionnement hiérarchiques doivent être repensés. Les managers doivent être aptes à accueillir les attentes et changements, à accepter de nouveaux modes de travail et d'organisation afin qu'eux-mêmes puissent engager le changement au sein de leurs équipes, tout en préservant le lien social du travail. **L'écoute**, **l'empathie**, un **management performant et bienveillant**, dans une approche plus **horizontale** que les schémas ultra-hiérarchisés que nous connaissons actuellement, sont des enjeux cruciaux. Les travailleurs sont en effet en grande demande de liberté, de flexibilité, de formations, d'auto-gestion[8] et d'autonomisation[9].

Les mutations actuelles changent radicalement la manière de travailler ainsi que le portrait du travailleur type. Il est donc essentiel que les organismes de protection sociale évoluent **simultanément** et non a posteriori. Le législateur, mais également les organisations représentatives, doivent être attentives à la **précarisation des travailleurs**, notamment des jeunes diplômés, des seniors, ou des travailleurs moins qualifiés. Les mutations du monde du travail, auxquelles s'ajoutent les **difficultés économiques liées à la crise**, peuvent en effet se traduire en pertes d'emplois, délocalisations, fermetures de sites, ou encore polarisation de l'emploi[10]. Il est ainsi essentiel pour les organisations de trouver des moyens de solliciter **l'ensemble des parties prenantes** internes et externes (collectivités locales, médiateur, services sociaux ...) dans le cadre d'un dialogue social **proactif**.

Les **nouvelles générations** de travailleurs en font des critères essentiels dans le choix d'un travail : elles attendent un **réel engagement** et des **changements concrets**[11]. La résilience passera donc par la prise en compte de ces attentes et valeurs, qu'il s'agisse de flexibilité et de l'agilité[12], d'un meilleur équilibre vie professionnelle/personnelle, ou encore de la décentralisation du travail[13]. L'entreprise doit attirer et **fidéliser les talents**, voire aider ceux qui cherchent à redonner du sens à leur activité professionnelle comme le montrent certains mouvements de **redéfinition de la notion même de travail** (recherche de son utilité, retour au bénévolat, à l'artisanat, jusqu'aux mouvements « antiwork »). C'est un enjeu de compétitivité, de paix sociale et de réputation[14].
Les entreprises incapables ou refusant d'évoluer, risquent de provoquer la crispation de nouvelles générations de travailleurs face à des employeurs, un législateur ou des instances représentatives **déconnectés** des préoccupations actuelles et des risques rencontrés[15].

---

[6] Selon une étude menée en 2017 par Hopwork et Ouishare, le nombre de travailleurs freelance a augmenté de 120% en 10 ans en France pour atteindre 830 000 travailleurs et 10% des actifs
[7] Patrick Levy-Waitz, Mission coworking : faire ensemble pour mieux vivre ensemble - Rapport 2018 : tiers lieux, un défi pour les territoires.
[8] Pour 88% des travailleurs interrogés, le « freelancing » répond à un besoin d'indépendance (toujours selon l'étude susmentionnée).
[9] Institut de recherche ADP, étude « Evolution of Work », 2016.
[10] Conférence des Grandes Ecoles, du télétravail conjoncturel au télétravail structurel : quels impacts ? Comment penser la transition ? 20 juillet 2020.
[11] Deloitte, The Deloitte Global Millennials Survey 2020: Resilient generations hold the key to creating a "better normal".
[12] Enquête WorkAnyWhere®, 2020.
[13] Ipsos / Perial – L'observatoire du bien-être au travail : 1ère phase de l'étude «Futur du bureau»– 29 juin 2020.
[14] Deloitte Insights, The Fourth Industrial Revolution: At the intersection of readiness and responsibility, January 20, 2020.
[15] Les grandes tendances du marché du travail, sondage Ifop pour Michael Page International, mars 2020.

PROPOSITIONS POUR DEMAIN

- Inclure dans le parcours scolaire une formation aux fonctionnements du monde du travail et un meilleur accompagnement dans l'orientation scolaire et professionnelle. Faire de l'entreprise une école du savoir-faire et du savoir-être en favorisant la formation interne.
- Repenser les formations des managers, mettre en place des évaluations obligatoires des managers par les salariés, baser la nomination de manager sur de nouveaux critères et non seulement sur une évolution hiérarchique. Promouvoir la polyvalence, l'agilité, la transversalité comme enjeux de management.
- Promouvoir et élargir à toutes les structures la mise en place d'une fonction transverse de gestion du changement (RH / QVT, gestionnaires crise et résilience etc.).
- Repenser le syndicalisme (fonctions et ressources) et/ou la représentation du salarié et la place des négociations collectives dans l'entreprise du 21ème siècle.
- Favoriser fiscalement la décentralisation des lieux de travail (type aide ou réduction d'impôts ou de charges pour les entreprises qui favorisent les nouveaux modes de travail comme la création d'espaces de coworking, la mise en place du télétravail ou la création de sièges ou espaces de travail multiples en région etc.).
- Ouvrir un nouveau débat citoyen sur les régimes de protection et de retraite des travailleurs (notamment les auto-entrepreneurs) et sur le revenu minimum universel.
- Allonger le congé parental en mettant en place une enveloppe de 400 jours que les parents partagent et organisent, avec une partie obligatoire de 60 jours pour chacun des parents.

© alphaspirit.it - shutterstock.com

CONTRIBUTION

GÉNÉRATION ÉTHIQUE

DEMAIN LA TECHNOLOGIE

LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES
ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

LE GROUPE

SONIA AMROUNI

Compliance Analyst
& Advisor,
Capgemini Group

JEANNE GUIRLIN-PIRON

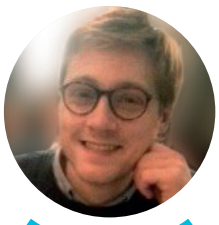
LLM - University of Illinois
in Compliance, Sustainability
and regulation

ELOIC KOUDOYOR

Master 2 Droit et
éthique des affaires.
Jeune diplômé en
recherche active
d'emploi dans la
Compliance

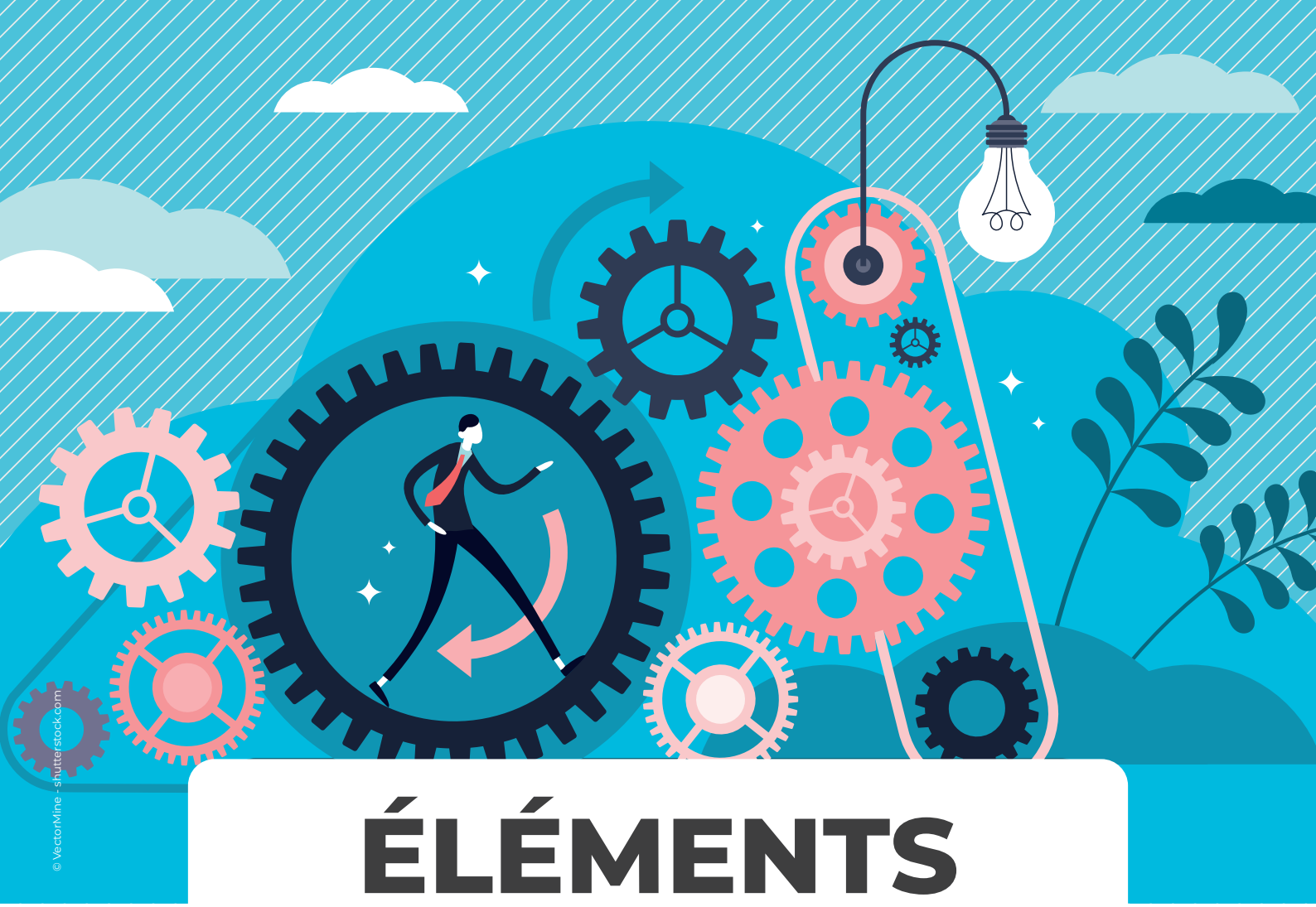
OZAN MERT IMREK

MDEA (CY Cergy
Paris Université),
LL.M. (GNLU), MBDE
(Nanterre/Potsdam)



CHARLES THOMASSE

Juriste éthique,
conformité et données
non personnelles.
Juriste cybersécurité et
contentieux



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Comme l'a écrit Aldous Huxley

> ***Aujourd'hui, après deux guerres mondiales et trois révolutions majeures, nous savons qu'il n'y a pas de corrélation nécessaire entre la technologie plus avancée et la morale plus avancée.***[1]

La technologie est classiquement définie comme l'ensemble des progrès de la connaissance et des techniques et sciences. Dans sa conception téléologique, la technologie représente le moyen pour l'humain de faciliter son existence, par l'amélioration des processus de production et du confort de vie. En quelques siècles, elle est à l'origine d'incroyables avancées propices au développement de l'humanité. Elle a aussi, paradoxalement, confronté l'individu et les sociétés modernes à de nouveaux problèmes. A contre-courant de sa vocation première, elle a parfois desservi l'Homme, puisque la technique, alors qu'elle se définit traditionnellement par l'idée qui a présidé à sa réalisation, peut être utilisée dans un but étranger à celui pour lequel elle avait été conçue.

[1]Aldous Huxley, Les Portes de la Perception, 1954

Aujourd'hui, dans une société ballottée entre deux géants souverainistes – la Chine et les États-Unis - qui façonnent à eux seuls l'organisation du monde de demain, la technologie voit parfois sa finalité originelle modifiée[2] pour devenir une arme utilisée à des fins expansionnistes[3-4]. Or ces deux puissances ont des conceptions très différentes de l'humanité et ne lui accordent pas la même protection qu'en Europe.

Face à ce constat, et sachant que toute technologie est duale, notre société doit aujourd'hui s'interroger de manière plus affirmée : Comment faire du progrès technologique un progrès pour l'humanité ?

Il est primordial de toujours rattacher à la technologie sa vocation humaniste, sans laquelle elle se pervertit. Or, à de nombreuses reprises cela a été oublié au profit d'une technologie qui serait, à l'instar du marché, prétendument autorégulatrice, avec des résultats bien mitigés.

Les réseaux sociaux ont libéré la parole et permis une diffusion de l'information sans filtre et avec peu de réserve, qui a également ses revers : le harcèlement, la calomnie et l'irrespect en ligne a envahi l'espace digital et les fausses informations sont devenues virales. Les algorithmes, destinés initialement à proposer du contenu personnalisé, ont été utilisés très rapidement à des fins purement mercantiles pour proposer des publicités sur-mesure, ou pire, se sont révélés discriminatoires, en catégorisant artificiellement les utilisateurs. Internet, qui devait permettre une ouverture au monde, engendre aujourd'hui une forme de repli communautaire ou idéologique. Les découvertes de la chimie moderne ont permis d'incroyables avancées en matière de santé mais ont également engendré de graves fléaux, tel que le développement de produits agricoles permettant à court terme une importante production au détriment d'une destruction de l'environnement à moyen terme. Le développement du commerce mondial, promesse d'une société mondialisée plus égalitaire, a été à l'origine de nouvelles formes de traite humaine dans les pays ateliers... Les exemples sont nombreux.

---

[2] Mark Laffey et Jutta Weldes, « Beyond Belief. Ideas and Symbolic Technologies in the Study of International Relations », *European Journal of International Relations*, vol. 3, no 2, 1997, pp. 193-237

[3] Irénée Regnauld, Pour en finir avec le colonialisme technologique, 9 mars 2020

[4] Une course à l'hégémonie technologique entre la Chine et les États-Unis, Le Courrier international, 28 septembre 2018

GRANDS ENJEUX À RÉSOUDRE

*“L’ensemble de ces problèmes sont engendrés par un dénominateur commun : l’amoralité. C’est-à-dire que ces technologies sont utilisées ou élaborées en ignorant l’être humain, à qui elles se destinent pourtant, puisque la technologie doit avoir pour but de servir l’humanité. Cette carence de prise en compte de l’Homme dans le développement et la mise en œuvre de nouvelles méthodes ou outils entraîne, de facto, une absence d’anticipation des risques humains et de responsabilité à l’égard des individus, à l’origine de ces dérives. Cette amoralité découle pour l’essentiel d’une vision purement économique du marché sans prise en considération de ce que l’on pourrait nommer le « **facteur humain** ».”*

Afin d’y remédier, le moyen privilégié a jusqu’alors été l’application de sanctions en cas de manquements avérés à la législation. Mais la justice ne s’accommodant pas du rythme de l’économie, elle a souvent échoué à réguler les comportements.

Cette seule méthode ne suffit plus et il est désormais impératif d’intégrer, en amont, une composante éthique à la production technologique, afin de s’assurer que celle-ci ne soit pas déshumanisée.

Avec la technologie, “l’impossible devient possible” . Par conséquent, l’interdit de la loi doit, ex-ante, substituer l’impossible pour prévenir toute déshumanisation, et non seulement en punir a posteriori les manifestations les plus graves, puisque l’humain est sacré .

Cette composante éthique doit pouvoir être traduite par une législation posant des impératifs ex-ante. L’union Européenne pourrait s’enorgueillir de défendre une vision qui réintègre l’humain au cœur de la société et de l’économie. Il est donc désormais essentiel et urgent d’intégrer au processus de progrès technologique, compte tenu de la puissante grandissant de nos nouvelles technologies, une éthique.

---

[5] Alain Supiot, Comment penser le droit dans l’anthropocène ?, Entretien entre Bernard Stiegler et Alain Supiot, Collège de France
[6] Paul Ricœur, J.-F. de Raymond, Les Enjeux des droits de l’homme, Larousse, 1988, p. 236-237

PROPOSITIONS POUR DEMAIN

❶ La diffusion du droit de l'Union européenne et du droit français en tant que "techniques d'humanisation des techniques"[7] grâce à l'élaboration de textes contraignants (loi, règlements, règlements intérieurs, code de conduites) qui visent à promouvoir le respect de l'être humain et à remettre ce dernier au centre des préoccupations (au niveau interne et européen) par :

- Un protectionnisme législatif ouvrant le marché européen aux sociétés respectant le droit de l'éthique des affaires et les standards d'ouverture des technologies et de diffusion de l'information, et permettant une diffusion d'un droit humaniste.
- Une souveraineté restaurée fondée sur l'humanité by design et l'écologie by design.
- Un rappel du caractère indisponible du corps humain afin de limiter les atteintes à l'humanité désormais permises par les technologies et de lui assurer sa dignité. Ce qui est digne est hors commerce.
- La poursuite nécessaire d'un accès limité à la donnée non personnelle, s'agissant d'un bien non-consomptible, disponible pour tous et sans conditions, et réutilisable, destinée à éviter la captation de cette nouvelle richesse par les plus puissants.
- Comex d'une personne chargée de l'éthique et de la conformité.

❷ La Formation et la sensibilisation des individus (le plus tôt possible) :

- Au scepticisme et au codage. C'est en déconstruisant une pensée ou un algorithme que l'on en comprend les ressorts et la porté
- Lutter contre l'ignorance et assurer la diversité culturelle et sociale ainsi que l'absence de contrôle de masse de la population, et éviter la fracture sociale ou générationnelle.
- Exiger une technologie inclusive et non exclusivement maîtrisée par un groupe.

❸ L'intégration d'une formation éthique solide chez les scientifiques

[7] Alain Supiot, Homo Juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit et Tisser le lien social, Édition du Seuil, 2005, p. 184

❹ La Mise en place d'une procédure stricte avant la mise sur le marché de technologies émergentes qui intégrerait, afin d'en garder le contrôle :

- Une analyse d'impact by design dans tout projet technologique : environnementale et humaine. La diffusion d'une information transparente quant aux différents usages envisagés d'une technologie émergente Le recueil du consentement, du vote de l'usager dans la définition du cadre d'utilisation d'une technologie, son inclusion dans le processus d'élaboration.
- L'évaluation des nouvelles technologies par des experts indépendants (contrôle à posteriori) afin d'éviter les technologies qui créent le besoin, et privilégier les technologies qui répondent à un besoin préexistant.

© Peera_stockfoto - shutterstock.com