

Éthique d'entreprise, les grands enjeux éthiques contemporains du management et la présentation du modèle « QSMIE 2020 »

Business ethics, the major contemporary ethical issues of management and the presentation of the “QSMIE 2020” model

LOLO Koffivi

Docteur en Business Management - Enseignant chercheur

Institut Nachtigal

Laboratoire de Gestion Management

Allemagne

koffivi.lolo@yahoo.de

Date de soumission : 06/04/2020

Date d'acceptation : 25/05/2020

Pour citer cet article :

LOLO. K (2020) « Éthique d'entreprise, les grands enjeux éthiques contemporains du management et la présentation du modèle « QSMIE 2020 » », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Volume 4 : numéro 2 » pp : 211 - 239

Résumé

L'éthique d'entreprise devient indispensable dans le management. Mais l'attention qui lui est réservée la réduit à un discours d'évaluation du comportement éthique individuel. Ainsi la conception et la pratique de l'éthique d'entreprise se résument à la pression des parties prenantes, l'évaluation du comportement éthique individuel en bien ou mal dans l'entreprise. J'ai étudié les questions éthiques d'Essi, le monopole de la direction sur la décision de formalisation d'éthique, le contrat social comme degré superlatif de l'éthique d'entreprise. L'éthique d'entreprise n'est pas appliquée aux grands enjeux managériaux contemporains. J'ai d'abord repris l'étude de la conception et pratique actuelle de l'éthique d'entreprise. Puis j'ai étudié les 5 enjeux managériaux contemporains qui sont l'évaluation du comportement éthique individuel, la flexibilisation du travail, la rémunération équitable, la distribution des fruits de la croissance et la protection de l'environnement de l'entreprise. Et enfin, j'ai proposé QSMIE 2020, la Norme de certification pour toutes les entreprises.

Mots clés : éthique d'entreprise ; questions éthiques d'Essi ; comportement éthique ; grands enjeux éthiques ; Norme QSMIE 2020

Abstract

Corporate ethics are becoming essential in management. But the attention reserved for her reduces her to a discourse of evaluation of individual ethical behavior. So the design and practice of corporate ethics comes down to pressure from stakeholders, the evaluation of individual ethical behavior for good or bad in the company. I have studied Essi's ethical issues, the management's monopoly on the decision to formalize ethics, the social contract as a superlative degree of corporate ethics. Corporate ethics are not applied to major contemporary managerial issues. I first resumed studying the current conception and practice of corporate ethics. Then I studied the 5 contemporary managerial challenges which are the evaluation of individual ethical behavior, the flexibility of work, fair remuneration, the distribution of the fruits of growth and the protection of the business environment. And finally, I proposed QSMIE 2020, the Certification Standard for All Businesses.

Keywords: business ethics; Essi ethical issues; ethical behavior; major ethical issues; QSMIE 2020 Standard

Introduction

Dans son ouvrage intitulé « Le management éthique », paru en 2012 aux éditions Dunod, Ghislain Deslandes écrit : « Les délits d'initiés, la publication de comptes inexacts, la pollution des eaux et de l'air ou le travail clandestin sont quelques-unes des questions qui ont alimenté la chronique économique de la récente périodique de crise à laquelle est confronté le capitalisme mondial » (Deslandes, 2012). Il faudrait peut-être remplacer le terme « monde capitaliste » par le monde entier. Car lorsqu'on parle de « pollution d'eau et de l'air », ce n'est pas seulement le monde capitaliste seulement qui en subit les conséquences néfastes, mais plutôt le monde entier qui en est confronté. L'auteur, Ghislain Deslandes, professeur associé à ESCP Europe au département des Sciences Juridiques Économiques et Sociales (SJES), où il dirigeait notamment le MS Média depuis 1997 » (Deslandes, 2012) thématise ainsi certains problèmes du management d'éthiques d'entreprise. Est-ce que la problématique d'éthique d'entreprise ici posée, est comme l'auteur l'affirme, un attribut du capitalisme mondial ? Est-ce qu'aussi bien les Russes, les Chinois et les Nord-coréens ne polluent pas l'eau et l'air par exemple ? La problématique d'éthique d'entreprise est surtout liée à l'homme, à ses entreprises, à ses industries. Et comme l'affirme l'auteur, que ce soit aux USA, en Russie, en Chine ou en Corée du Nord, « l'argent demeure la seule motivation des entrepreneurs et des dirigeants » (Deslandes, 2012). Et par ailleurs, « une entreprise, ça n'a pas de sentiment, pas d'éthique, pas d'amour : ça n'a que des objectifs et un bilan » (Deslandes, 2012). Ce qu'il faut surtout retenir de cette alerte de Deslandes, c'est bien son caractère éthique, l'appel à la prise de conscience de la portée éthique des questions de management. L'auteur décrit et souligne en plus la portée mondiale des problèmes éthiques. En effet, l'auteur cite le confrère Zygmunt Bauman pour exposer d'autres aspects de la problématique d'éthique d'entreprise. Il écrit à cet effet, qu'alors que « La Tanzanie gagne 2,2 milliards de dollars par an, qu'elle doit répartir entre ses 25 millions d'habitants », « la banque Goldman Sachs gagne 2,6 milliards de dollars par an, qu'elle réserve ensuite à ses 161 actionnaires » (Bauman, 2009). Bauman pose ainsi le problème de la pauvreté et de la mauvaise distribution des ressources financières dans le monde. Pour peindre le visage et la cupidité des managers d'aujourd'hui, Trevino et Nelson écrivent : « En ce qui concerne la figure du manager, elle n'est plus aussi positive qu'elle a pu l'être ». « Trevino et Nelson notent par exemple que près des 30% des criminels montrés dans les séries de fiction américaine sont des dirigeants d'entreprises » (Trevino & Nelson, 2007).

La problématique d'éthique d'entreprise se pose donc à plusieurs niveaux : au niveau des comportements individuels du personnel, au niveau des comportements des managers et des directeurs d'entreprise. Elle se trouve dans la nature capitaliste même de l'entreprise. Mais est-ce que la conception actuelle de l'éthique d'entreprise et la pratique managériale que font les entreprises de cette conception et des concepts d'éthique d'entreprise sont à la hauteur des enjeux managériaux contemporains ? Quelle disposition doit-on prendre pour permettre à la communauté humaine de se protéger contre les comportements managériaux de notre temps, de recadrer la gestion des entreprises tout en leur permettant de poursuivre la recherche du profit mais de répondre aux enjeux managériaux contemporains ? Quels sont les enjeux actuels du management des entreprises qui méritent des traitements éthiques ? Peut-on élaborer une norme de certification pour toutes les entreprises, qui tienne compte de ces enjeux, garantie le management de qualité et la compétitivité de l'entreprise ?

Voilà bien de questions qui feront l'objet de ma réflexion dans le présent article dont le titre est « Éthique d'entreprise, les grands enjeux éthiques contemporains du management et la présentation du modèle « QSMIE 2020 », QSMIE 2020 est supposée être la Norme de management de qualité éthique pour la certification pour toutes les entreprises. L'article est structuré en trois (03) parties. Après cette introduction, je présenterai la conception et la pratique actuelle de l'éthique d'entreprise. Dans cette partie, je présenterai les sept (07) déductions issues de mes travaux sur la revue littéraire sur le sujet d'éthique d'entreprise. Dans la seconde partie, je ferai une analyse des enjeux managériaux contemporains. J'y ferai d'abord une analyse du comportement individuel dans situation de conflit éthique, je reviendrai notamment sur les notions de flexibilisation du travail, la rémunération équitable sur la base de l'effort et du travail fourni, le partage des fruits de la croissance et sur l'harmonisation des actions managériales avec l'environnement proche et lointain de l'entreprise. Dans la troisième et dernière partie, je présenterai ma proposition de la norme « QSMIE 2020 », comme la norme de certification de management de qualité éthique pour toutes les entreprises.

1. Conception et pratique actuelles de l'éthique d'entreprise

La conception et la pratique actuelle de la notion d'éthique d'entreprise la rabaisent à un discours d'appréciation du comportement moral du personnel et des cadres d'une entreprise. Ainsi, la notion d'éthique d'entreprise est étroitement liée à une volonté de classification des comportements du personnel en deux (02) catégories : Bien /Bon que je symbole par (B) ou

Mauvais/Mal que je symbolise par (M). Si j'attribue à un comportement Bien ou Bon c'est-à-dire à (B) le chiffre un (1) et si j'attribue à un comportement Mauvais ou Mal c'est-à-dire à (M) le chiffre un (0), alors le comportement humain dans le milieu managérial varierait entre les deux (02) chiffres, zéro (0) et un (1), en d'autres termes, le comportement managérial humain tel que connu de nos jours, serait ainsi binaire. La question que nous devons tous nous poser, serait de savoir si le comportement managérial humain est binaire et varie de 0 à 1 comme dans un langage de l'ordinateur programmé ? J'en doute fort ! Qu'il me soit permis de reporter cet aspect de la problématique de la notion d'éthique d'entreprise pour une autre communication ultérieure. Dans le cadre de ce travail, j'aimerais me contenter d'évoquer mes travaux récents d'analyse de la revue littéraire sur l'éthique d'entreprise pour exposer la conception et la pratique actuelle de l'éthique d'entreprise.

En effet, dans mon article « L'intégration de l'éthique dans la gestion des entreprises » paru dans la Revue du Contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 9 : Décembre 2019 / Volume 4 : numéro 3 » pp :786–821-Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3599364> (Lolo, 2019), j'ai étudié la problématique de l'éthique d'entreprise. J'ai approfondi mon étude littéraire dans un autre article « Impacts de l'Entreprise et l'introduction d'une Norme éthique de Certification pour toutes les entreprises », publié dans la Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Volume 4 : numéro 2 » pp : 1-19 - Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3731969>. (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com.

Ce travail d'étude littéraire m'a permis de tirer les déductions récapitulatives suivantes :

- « (D1) C'est sous la pression des fournisseurs, des clients, des salariés et des actionnaires de l'entreprise que les entreprises introduisent une démarche éthique.
- (D2) L'éthique d'entreprise est introduite pour jauger « bien/bon » ou « mauvais/mal » les comportements des individus dans l'entreprise
- (D3) L'appréciation de « bien/bon » ou « mauvais/mal » se limite à la sphère de l'entreprise
- (D4) La notion d'éthique est aussi l'aboutissement d'une lutte des défavorisés,
- (D5) Seule la Direction de l'entreprise a le pouvoir d'engager la démarche éthique
- (D6) Plus le niveau d'intégration de l'éthique d'entreprise est élevé, plus les pratiques éthiques sont accentuées et inversement

- (D7) Le niveau d'intégration de l'éthique d'entreprise le plus élevé est le niveau où l'entreprise pratique le management « éthique » ou « le management socialement engagé » URL : ARIT 5 -Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020

Cette liste de mes déductions n'est pas exhaustive. (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com. Je n'ai pas voulu sacrifier plus de temps à propos. Car je peux toujours la compléter, si nos pairs universitaires et praticiens l'exigent. Cette liste de mes déductions a cependant le mérite d'attirer l'attention de la science sur l'état actuel de l'étude de la problématique de l'éthique d'entreprise et montre l'insuffisance de l'attention accordée à la question d'éthique managériale pourtant si importante. La question de l'éthique d'entreprise est importante parce que c'est la gestion d'entreprise qui est concernée dans sa globalité et dans sa complexité. La conception et la pratique jusqu'ici faite de l'éthique d'entreprise la réduisent à un simple instrument d'évaluation du comportement moral du personnel et des cadres d'une entreprise. En outre, la conception et la pratique que nous faisons de l'éthique d'entreprise ne considèrent pas les nouveaux enjeux de l'entreprise contemporaine. Quels sont les enjeux fondamentaux de l'entreprise industrielle contemporaine ?

2. Les enjeux managériaux contemporains

Dans cette partie, je vais présenter certains nouveaux enjeux managériaux de l'entreprise que je juge les plus importants. L'éthique d'entreprise doit de nos jours s'intéresser à certaines questions importantes du management.

En effet, l'entreprise contemporaine est confrontée à certains problèmes qu'aucun manager ne pourrait plus banaliser. Le manager doit toujours se soucier du comportement moral du personnel et des cadres de l'entreprise. L'entreprise doit satisfaire aux exigences et pressions « des fournisseurs, des clients, des salariés. Et la direction de l'entreprise entreprend une démarche éthique. Ainsi, la notion d'éthique doit être aussi l'aboutissement d'une lutte des défavorisés. Car l'entreprise a toujours été un instrument de pouvoir que les fortunés, les entrepreneurs utilisent contre les pauvres, les salariés. La société humaine ne peut plus admettre que la décision d'engager une démarche éthique soit le privilège des managers et réservée à la direction de l'entreprise qui en monopolise la maîtrise. Plus le niveau d'intégration est élevé, plus les pratiques éthiques sont accentuées et inversement ». (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com. – URL ART 5 -Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020. Et la démarche de formalisation d'éthique doit au moins aboutir à la signature d'un contrat éthique, qui constitue le niveau le plus élevé de la formalisation de l'éthique

d'entreprise. (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com. – URL ART 5 -Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020

Outre ces préoccupations traditionnelles de l'éthique d'entreprise, qui se concentrent sur les mesures d'appréciation et d'évaluation du comportement managérial en termes de bien/bon ou du mal/mauvais, ce que je résume en une « appréciation du comportement éthique (Bien-Bon /Mal-Mauvais) », l'éthique d'entreprise doit se préoccuper des quatre (04) autres domaines suivants qui s'imposent comme enjeux managériaux à l'entreprise industrielle de nos jours :

- La flexibilisation du travail
- La rémunération équitable sur la base du travail et de l'effort fournis
- Le partage du bénéfice de la croissance de l'entreprise à toutes les parties prenantes
- L'harmonisation des actions managériales avec l'environnement proche et lointain de l'entreprise

Voyons donc les cinq (05) domaines d'action fondamentaux de l'éthique d'entreprise. Car l'un des buts poursuivis par notre travail, est de permettre l'augmentation du degré de compétence du personnel. « La compétence se définit comme un ensemble de savoir, savoir-faire et savoir être qui sont définis dans l'exercice d'un emploi ou d'un métier, dans une situation d'activité donnée.» (El Hammoui, 2019) - EL HAMMIOUI L. (2019) « La gestion des compétences comme levier de performance de l'entreprise » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 6 : Volume 3 : numéro 1 » p : 1 – 15 Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3623767>

2.1 L'appréciation du comportement éthique (Bien-Bon /Mal-Mauvais)

Le domaine de « l'appréciation du comportement éthique de l'individu en (Bien-Bon) ou (/Mal-Mauvais) » constitue le champ d'action traditionnelle de l'éthique d'entreprise. Je l'ai décrit et analysé dans d'autres articles notamment dans « L'intégration de l'éthique dans la gestion des entreprises », Revue du Contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 9 : Décembre 2019 / Volume 4 : numéro 3 » pp :786–821-Digital Object Identifier: <https://doi.org/105281/zenodo3599364> et dans « L'éthique d'entreprise comme instrument de management de qualité ; analyse des dispositions pour une démarche de formalisation d'éthique d'entreprise », Revue du Contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 9 : Décembre 2019 / Volume 4 : numéro 3 » pp : 762 – 785. - (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com. – URL ART 5 -Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020

Le personnel (salarié et cadres) est souvent exposé à des situations de dilemmes éthiques dans lesquels il doit prendre des décisions et des comportements donnés et s'autoévaluer. Pour permettre au personnel de s'autoévaluer ou de se faire évaluer, j'élabore le questionnaire suivant pour rendre évaluable l'appréciation des comportements éthiques en milieu managérial. Je veux essayer de noter le comportement objectivement appréciable, mesurable. Je considère le comportement de ma femme, transitaire, salariée du nom de Essi se trouvant dans une situation de conflit éthique. Pour s'autoévaluer, Essi se pose un certain nombre de questions. Dans cette situation connue de tous et dans laquelle l'actrice Essi est confrontée à une décision éthique, il y a un certain nombre de questions qui viennent à l'esprit humain. Et j'ai demandé à cent (100) salariés de me décrire leur comportement dans moments où ils sont confrontés à des conflits éthiques. Je regroupe ces toutes ces questions qui reviennent souvent, en ces sept (07) questions suivantes que je nomme « **les questions éthiques d'Essi** » que je formule de la façon suivante dans le tableau qui suit :

Question N° 1 : Est-ce que ma décision ou mon comportement dans cette situation est bon ?

Question N° 2 : Ma décision est-elle conforme à mes convictions éthiques personnelles ?

Question N° 3 : Ma décision est-elle conforme aux exigences éthiques de l'entreprise ?

Question N° 4 : Je ne sais pas quelle position adopter ?

Question N° 5 : Suis-je en mesure de défendre mes convictions éthiques sur ma décision jusqu'à

la résiliation de mon contrat de travail avec l'entreprise ?

Question N° 6 : Est-ce que cette situation est prévue dans un document éthique de l'entreprise ?

Question N° 7 : L'entreprise possède-t-elle un contrat éthique ?

Donc les questions éthiques d'Essi sont les questions que doit se poser tout membre d'une organisation dans une situation éthique donnée.

Tableau 1 d'Evaluation du comportement éthique

	QUESTIONS ÉTHIQUES DANS UNE SITUATION DE CONFLIT ÉTHIQUE	Oui	Je ne sais pas	Non
1	Est-ce que ma décision ou mon comportement dans cette situation est bon ?			
2	Ma décision est-elle conforme à mes convictions éthiques personnelles ?			
3	Ma décision est-elle conforme aux exigences éthiques de l'entreprise ?			
4	Je ne sais pas quelle position adopter			
5	Suis-je en mesure de défendre mes convictions éthiques sur ma décision jusqu'à la résiliation de mon contrat de travail avec l'entreprise ?			
6	Est-ce que cette situation est prévue dans un document éthique de l'entreprise ?			
7	L'entreprise possède-t-elle un contrat éthique ?			
Somme intermédiaire des réponses		$\sum Ri =$	$\sum Rii =$	$\sum Riii =$
La somme finale des réponses		$\Sigma = \sum Ri + \sum Rii + \sum Riii =$		

Source : Auteur**Commentaire et conclusion sur le tableau**

Ce tableau permet à toute personne d'apprécier un comportement dans une situation de conflit éthique. En effet, tout sujet se trouvant dans une situation éthique, est confronté aux sept (07) questions inscrites dans le tableau ci-dessus. Si on accorde la note un (1) à chaque réponse « oui » r_i , et la note moins un (-1) à chaque réponse négative r_{ii} et à chaque qu'on répond par « je ne sais pas » r_{iii} , on accorde la note zéro (0), avec les nombres R_i , R_{ii} , R_{iii} appartenant à Z . La question numéro 7 « *L'entreprise possède -t-elle un contrat éthique ?* » étant une synthèse, on lui accorde 4 pour OUI, (-4) pour le NON et zéro pour la réponse « je ne sais pas ».

J'analyse à présent les cas extrêmes, à savoir les trois (03) cas suivants :

1. Cas 1 : Toutes les réponses aux questions sont « OUI »

2. Cas 2 : Toutes les réponses aux questions sont « NON »
3. Cas 3 : Toutes les réponses aux questions sont « Je ne sais pas »

À supposer que toutes les questions du tableau soient répondues par « OUI », le tableau donne les résultats suivants :

Tableau 2 d'évaluation du comportement éthique

	QUESTIONS ÉTHIQUES DANS UNE SITUATION DE CONFILT ÉTHIQUE	Oui	Je ne sais pas	Non
1	Est-ce que ma décision ou mon comportement dans cette situation est bon ?	1	0	0
2	Ma décision est-elle conforme à mes convictions éthiques personnelles ?	1	0	0
3	Ma décision est-elle conforme aux exigences éthiques de l'entreprise ?	1	0	0
4	Je ne sais pas quelle position adopter	1	0	0
5	Suis-je en mesure de défendre mes convictions éthiques sur ma décision jusqu'à la résiliation de mon contrat de travail avec l'entreprise ?	1		0
6	Est-ce que cette situation est prévue dans un document éthique de l'entreprise ?	1	0	0
7	L'entreprise possède-t-elle un contrat éthique ?	4	0	0
Somme intermédiaire des réponses		$\sum R_i = 10$	$\sum R_{ii} = 0$	$\sum R_{iii} = 0$
La somme finale des réponses		$\Sigma = \sum R_i + \sum R_{ii} + \sum R_{iii} = 10$		

Cas 1 : Résultat : R = 10

Source : Auteur

Cas de figure Résultat : R = 10

La Question N°1 constitue le premier degré de réflexion et de prise de conscience éthique. La personne concernée juge son action « bien/bon » ou « mauvais/mal ». La réponse « je ne sais pas » constitue ici un signe d'alarme. Car le salarié qui ne sait pas si son comportement est bon ou mauvais, a besoin de l'aide.

La question N°2 est le second degré supérieur de l'autoévaluation. Le salarié connaît ses propres convictions et peut les prendre comme repères de son comportement.

La question N°3 montre que le salarié est informé sur les exigences éthiques de l'entreprise. À ce 3^{ème} degré, le salarié montre que ses convictions éthiques personnelles sont identiques aux exigences éthiques de l'entreprise.

Les questions N°4 et N°5 montrent un déphasage entre le salarié et l'entreprise et que le salarié a choisi de rester fidèle à ses convictions éthiques personnelles.

Les questions N°6 et N°7 renseignent sur le degré d'engagement éthique de l'entreprise.

À supposer que toutes les questions du tableau soient répondues par « NON », le tableau donne les résultats suivants :

Tableau 3 d'évaluation du comportement éthique

	QUESTIONS ÉTHIQUES DANS UNE SITUATION DE CONFILT ÉTHIQUE	Oui	Je ne sais pas	Non
1	Est-ce que ma décision ou mon comportement dans cette situation est bon ?	0	0	-1
2	Ma décision est-elle conforme à mes convictions éthiques personnelles ?	0	0	-1
3	Ma décision est-elle conforme aux exigences éthiques de l'entreprise ?	0	0	-1
4	Je ne sais pas quelle position adopter	0	0	-1
5	Suis-je en mesure de défendre mes convictions éthiques sur ma décision jusqu'à la résiliation de mon contrat de travail avec l'entreprise ?	0		-1
6	Est-ce que cette situation est prévue dans un document éthique de l'entreprise ?	0	0	-1
7	L'entreprise possède-t-elle un contrat éthique ?	0	0	-1
Somme intermédiaire des réponses		$\sum Ri=0$	$\sum Rii=0$	$\sum Riii= -10$
La somme finale des réponses		$\Sigma = \sum Ri + \sum Rii + \sum Riii = -10$		

Cas 2 : Résultat : R = -10

Source : Auteur

À supposer que toutes les questions du tableau soient répondues par « je ne sais pas », le tableau donne les résultats suivants :

Tableau 3 d'évaluation du comportement éthique

	QUESTIONS ÉTHIQUES DANS UNE SITUATION DE CONFILT ÉTHIQUE	Oui	Je ne sais pas	Non
1	Est-ce que ma décision ou mon comportement est bon ?	0	0	0
2	Ma décision est-elle conforme à mes convictions éthiques personnelles ?	0	0	0
3	Ma décision est-elle conforme aux exigences éthiques de l'entreprise ?	0	0	0
4	Je ne sais pas quelle position adopter	0	0	0
5	Suis-je en mesure de défendre mes convictions éthiques sur ma décision jusqu'à la résiliation de mon contrat de travail avec l'entreprise ?	0	0	
6	Est-ce que cette situation est prévue dans un document éthique de l'entreprise ?	0	0	0
7	L'entreprise possède-t-elle un contrat éthique ?	0	0	0
Somme intermédiaire des réponses		$\sum R_i=0$	$\sum R_{ii}=0$	$\sum R_{iii}=0$
La somme finale des réponses		$\Sigma = \sum R_i + \sum R_{ii} + \sum R_{iii} = 0$		

Cas 3 : Résultat : $R = 0$

Source : Auteur

Si $R=10$: C'est la valeur maximale de R. Dans cette situation, le concerné est conscient de ses convictions éthiques, informé sur l'enjeu éthique et sur l'engagement éthique de l'entreprise. Il est respectueux et engagé. Et l'entreprise a une éthique d'entreprise formalisée avec un contrat d'éthique. C'est le cas idéal.

Si $R=0$: Dans cette situation, le concerné n'est pas conscient de ses convictions éthiques et n'est pas informé de l'enjeu et de l'engagement éthique de l'entreprise. Soit il est nouveau dans l'entreprise ou bien il est ancien mais a perdu toute motivation interne.

Si $R=10$: C'est la valeur minimale de R. Dans cette situation, le concerné est conscient de ses convictions éthiques, informé sur l'enjeu éthique et sur l'engagement éthique de l'entreprise. Il est résigné ou bouleversé et ne s'identifie pas avec l'entreprise et n'est plus engagé. Et l'entreprise n'a d'éthique d'entreprise formalisée et n'a pas de contrat d'éthique. C'est le pire cas possible. Donc, dans tous les cas, on a : $10 \leq R \leq 10$, avec $R \in \mathbb{Z}$.

J'ai pris soin d'étudier plus en détails le comportement éthique individuel. Car ma théorie de la conscience de l'entreprise est édifiée en partie sur les deux constats suivants :

« Le premier constat est que le niveau de développement moral d'un salarié n'est toujours pas identique à celle de son collègue ou de sa collègue. En outre le niveau de développement moral d'un salarié ou d'un cadre n'est jamais identique à celui de l'entreprise en général.

Le deuxième constat est que l'évolution en général y compris morale de chaque entreprise est réversible et est dictée les conditions de survie et des valeurs propres à ses parties prenantes. »

(Lolo, 2017) - DAOJ www.revuecca.com - DAOJ www.revuecca.com. – URL ART 5 -Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020

2.2 La Flexibilisation du travail

J'ai analysé la problématique de la flexibilisation du travail dans mon ouvrage « Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Wertschöpfung des Unternehmens » (*The influences of flexibilisation from working hours on the value added from company*), paru en langue allemande aux Éditions Universitaires Européennes (EUE), et – ISBN : 978-620-2-26979-7 (Lolo, 2017) et dans mon ouvrage « Flexibilisierung als Herausforderung fürs Unternehmen: Leistungsentgelt und Arbeitszeitflexibilisierung“ (*Flexibilisation comme enjeu de l'entreprise – Flexibilisation des heures de travail et rémunération sur la base de l'effort fourni*) » paru en allemand aux éditions Akademischer Gemeinschaftsverlag München, - ISBN:978-3-86924-385-6. (Lolo, 2013). Dans ces ouvrages, j'ai notamment étudié les définitions les terminologies, les causes, les formes et les critères de définition de la flexibilisation du travail.

Je vais juste reprendre ici le concept et la signification des horaires flexibles, telles que décrites dans mes ouvrages ci-dessus cités. Depuis la convention collective allemande de 1984, le terme « horaires flexibles » s'est imposé en public, mais avec trois sens différents. Certains comprennent que les « horaires de travail flexibles » signifient des heures de travail différentes des heures de travail normales (Lundi à Vendredi de 7.00 à 17.00 heures soient 8

heures par jours). Pour d'autres, les heures de travail sont assouplies si le nombre d'heures travaillées mensuellement, hebdomadairement ou quotidiennement change. Selon le troisième sens, il y a une flexibilité des heures de travail lorsque l'employé peut aider à façonner son affectation de travail. Le « temps de travail » est défini au § 2 ArbZG (Allemand). En conséquence, le temps de travail est le temps entre le début et la fin du travail sans interruption. "Heures normales de travail" signifie "un emploi à temps plein correspondant à des heures de travail de 35 à 40 heures, réparties sur cinq (05) jours de la semaine, est généralement effectué du lundi au vendredi et ne varie pas dans la situation".

Le facteur « temps » joue un rôle majeur dans l'assouplissement des horaires de travail. Cela a été principalement utilisé pour augmenter la productivité dans un seul lieu de travail. L'accent a été mis sur l'accélération des délais de traitement, ce qui a permis une utilisation intensive de la disparité temporelle des différentes étapes de travail.

Il n'y a pas de définition uniforme dans la littérature du terme « horaires flexibles ». Cependant, la gestion du temps de travail reconnaît la flexibilité du temps de travail sur la base des trois critères suivants :

- Faire varier la durée de fonctionnement comme la somme des heures de travail individuelles
- Découplage du temps de fonctionnement des heures de travail individuelles
- Intensification de l'utilisation du temps de travail individuel et d'entreprise.

On parle de système de temps de travail flexibles lorsque au moins l'un des trois critères ci-dessus mentionnés est rempli. Cela signifie que les horaires flexibles peuvent résulter de changements chronométriques (en termes de durée) ou chronologiques (en termes de localisation). La tendance à des horaires de travail plus flexibles va dans deux directions « (...) la proportion de travail posté, de nuit et de week-end (en croissance). Le scénario d'une société ouverte 24h / 24 gagne du terrain. D'un autre côté, les modèles de temps de travail variables remplacent le modèle précédemment dominé des heures de travail normales, qui prévoit une distribution plus uniforme des heures de travail. Les comptes de temps en particulier servent d'instrument pour le changement complet de modèle. Selon les besoins, ils permettent une répartition inégale des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires." (Lolo, 2017)

La flexibilisation du travail est devenue inévitable dans le management. Sans la flexibilisation, le monde entier n'aurait pas pu faire face à la pandémie du Coronavirus (COVID 19) en ces temps 2019-2020. En outre, la flexibilisation rend le travail humain en permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. En plus avec la

flexibilisation, le travail n'est plus une corvée. La flexibilisation peut permettre au travail de procurer au salarié du plaisir et plus de liberté et de rétablir l'homme dans sa dignité.

2.3 La rémunération équitable sur la base du travail et effort fourni

J'ai analysé la problématique de la flexibilisation du travail dans mon ouvrage „Chancen und Risiken leistungsgerechter Entlohnungssysteme“ (*Opportunities and risks for performance-based remuneration systems*), publié aux Éditions Universitaires Européennes (EUE), ISBN:978-620-2-26996-4et – (Lolo, 2017) et dans mon ouvrage « Flexibilisierung als Herausforderung fürs Unternehmen: Leistungsentgelt und Arbeitszeitflexibilisierung“ (*Flexibilisation comme enjeu de l'entreprise – Flexibilisation des heures de travail et rémunération sur la base de l'effort fourni*) paru en allemand aux éditions Akademischer Gemeinschaftsverlag München, - ISBN:978-3-86924-385-6. (Lolo, 2013). Dans ces ouvrages, j'ai notamment étudié les définitions les terminologies, les causes, les formes et les critères de définition de la flexibilisation du travail.

Pour permettre la fluidité de la rédaction, je vais reprendre dans le cadre de ce travail, la problématique de la rémunération équitable, la crise des systèmes de rémunération classiques et les problèmes de mesurabilité et d'évaluation.

Le problème de la rémunération liée à la performance (l'enthousiasme derrière la formule "la performance doit à nouveau valoir la peine") mais l'introduction de systèmes de rémunération liés à la performance pose certains problèmes, à savoir le problème de la mesurabilité et de l'évaluation de la performance et le problème de l'équité salariale. Premièrement, les raisons de la création de systèmes de rémunération liés à la performance sont examinées.

2.3.1 Crise des systèmes de rémunération classiques

Depuis quelque temps, "les systèmes de rémunération existants sont étiquetés comme dépassés et comme facteur de la politique de retraite". En effet, l'évolution de la politique du personnel et de la politique organisationnelle par le biais de nouvelles formes de travail et d'instruments de travail a conduit les employeurs à développer de nouveaux concepts de rémunération. Les anciens modes de paiement (existants) ne répondent plus aux nouvelles exigences. On trouve ce qui suit dans la littérature spécialisée : « Des formulaires de salaire rigides ont fait leur temps ! Des systèmes de récompenses sont nécessaires pour donner à tout le monde (employés) au bureau et sur le terrain la possibilité de gagner plus d'argent grâce à une plus grande responsabilité et performance personnelle et à atteindre un degré plus élevé

d'épanouissement personnel. - et d'intégrer des éléments de rémunération basés sur le succès. Dans le secteur industriel et des services ou dans l'intervalle également dans la fonction publique, une référence plus forte à la réussite et à la performance s'impose. La conséquence de cette demande collective est l'introduction de systèmes de rémunération liés à la performance. Dans une enquête réalisée par Kurdelbusch, 32 des 78 plus grandes entreprises allemandes sur 78 ont indiqué avoir introduit des systèmes de rémunération basés sur la performance ces dernières années. Selon une enquête de Bahnmüller⁴⁰ dans l'industrie du métal, du textile et de l'habillement, 61% des entreprises interrogées ont révélé avoir introduit des systèmes de rémunération basés sur la performance. La performance n'a guère joué un rôle dans les systèmes de rémunération classiques. Le rendement de l'employé en fonction de sa formation ou de ses besoins physiques ou mentaux a plutôt été pris en compte. Lors de l'embauche, ces exigences telles que B. a vérifié la formation.

Cela signifie que l'employé est supposé être en mesure de fournir le service correspondant. De plus, la présence sur le lieu de travail a jusqu'à présent été récompensée. L'augmentation des salaires en fonction de l'âge était le seul élément de salaire dépendant du temps. Les raisons commerciales jouent ici un rôle. La performance individuelle ou la performance de l'employé joue un rôle dans la différenciation des salaires. La différenciation des salaires était et est encore en partie une question de concurrence et de prestige pour les entreprises, i. c'est-à-dire que plus les bénéfices sont élevés, meilleure est la situation générale de l'entreprise, mieux elle rémunère ses employés.

2.3.2 Problèmes de mesurabilité et d'évaluation

L'introduction de systèmes de rémunération liés à la performance nécessite la définition la plus précise, mesurable, vérifiable et enregistrable du terme « performance ». Pour la "performance", il existe de nombreuses définitions spécifiques à un sujet dans des disciplines scientifiques telles que B. en physique, "performance" signifie le travail d'une force dans un certain temps. Même dans le travail de tous les jours, chacun a sa propre idée de la performance. Ce qui les définit définitivement ne peut être déterminé exactement. La performance peut difficilement être enregistrée comme "entrée". C'est pourquoi vous vous orientez sur la « sortie », c'est-à-dire sur les résultats (succès). Cependant, les résultats ne peuvent pas être enregistrés avec précision dans tous les cas. Parce que si vous avez assemblé une table ou si vous avez reçu des clients ; ces deux activités ne peuvent pas être enregistrées dans la même mesure. Lors de la définition de la performance, des mesures liées à la

performance et des variables ou facteurs d'influence sont identifiés, qui sont utilisés comme base pour mesurer la commission de performance. Les options d'entrée de service doivent pouvoir être enregistrées en termes concrets. En pratique, il est très difficile de déterminer la performance car la performance se compose de différents éléments individuels et les résultats attendus ne peuvent pas être décrits sous une forme simple et claire. De plus, les attentes de performance varient fortement en fonction de la situation et de son évolution. Et le processus de création d'un service peut souvent prendre beaucoup de temps pour produire les résultats. De plus, il y a le fait que "la quantité de travail effectuée ne peut pas simplement être comptée, mesurée ou pesée". Un grand nombre de paramètres jouent un rôle dans la détermination des performances. Lang parle d'une myriade de mesures. Ces tailles peuvent être regroupées en fonction de leur valeur informative, nature, fonction (coûts, qualité, temps, ...). La politique classique de rémunération au rendement basée sur des variables énumérables ne peut pas être utilisée pour des activités et des services (fonctions de performance) à un niveau supérieur, car dans les fonctions de gestion et au niveau de la gestion, la qualité du travail effectué est la plus importante et le facteur temps joue un rôle plus subordonné.

Alors que le résultat de performance i. d. R. peut être mesuré objectivement, la performance elle-même est à peine tangible. Il n'est soumis à aucune loi ou formule mathématique claire. des critères de performances sont maintenant décrites. Même dans la théorie classique des salaires, il y avait un appel à l'introduction de composantes salariales qui récompensent les performances personnelles. Parce que "ces primes de performance personnelles visent à reconnaître et à récompenser des caractéristiques particulières telles que la diligence, le soin et la propreté lors de l'exécution des travaux, l'attention, la fiabilité, la polyvalence et autres". En conséquence, l'évaluation des performances par les supérieurs directs dans le but de différencier les salaires a une longue tradition. Depuis quelque temps cependant, les procédures d'évaluation des supérieurs sont de plus en plus critiquées pour leur manque d'objectivité. Au lieu de cela, l'entretien d'évaluation avec les accords cibles en tant que méthode d'évaluation des performances devient de plus en plus populaire. Dans le même temps, les procédures d'évaluation, que l'on croyait mortes, connaissent une renaissance. Les raisons résident d'une part dans l'applicabilité universelle de ces processus, d'autre part, des critères souples tels que "la qualité, la flexibilité des employés, la coopération, le travail d'équipe" deviennent de plus en plus importants. Et ces caractéristiques ne peuvent pas être saisies objectivement. Selon une enquête auprès des dirigeants de Bahnmüller, 61% des répondants du secteur bancaire supposent que cet instrument continuera de gagner en

importance. Il était de 52% dans l'industrie métallurgique et électrique et de 55% dans l'industrie textile et habillement. Hilden fixe les critères suivants, qui restent décisifs pour la prestation de services dans tous les domaines de l'industrie et des services : comportement fiable, rationnel et soucieux des coûts, initiative, utilisation rationnelle des équipements de travail, comportement de contact personnel, évitez les pertes, comportement extérieur à l'entreprise, volonté de travailler, fidélité à l'entreprise, sentiment de devoir, capacité à penser et à juger, résilience ...

Tous ces nouveaux critères de rémunération ne peuvent être évalués que de manière subjective. C'est pourquoi la littérature spécialisée parle de subjectivation des exigences de performance et des systèmes de rémunération. Cette grande importance pratique des procédures d'évaluation des performances aux fins de l'octroi d'une allocation liée aux performances tient au fait que de tels systèmes dans le plus grand secteur industriel, l'industrie métallurgique et électrique, et dans le domaine du temps, les salaires figurent dans la convention collective et dans la région depuis les années 1960 et 1970. Les points clés sont réglementés au-dessus du tarif.

Examinons maintenant les méthodes utilisées pour enregistrer les critères de performance. Les méthodes d'enregistrement des critères de performance comprennent des termes tels que "mesure directe", "enregistrement indirect à l'aide d'indicateurs", "évaluation subjective", méthode de réalisation des objectifs et "accord d'objectif". Plusieurs méthodes sont également combinées entre elles.

La mesure directe consiste à enregistrer les critères de performance par comptage, mesure ou pesée. Cette méthode est davantage utilisée pour les critères quantitatifs ou les résultats immédiats du travail (par exemple, la quantité de travail, la réussite au travail comme les contrats d'assurance conclus). L'application de cette méthode suppose que certaines exigences soient clarifiées afin d'établir une connexion directe au service. En ce qui concerne les systèmes de rémunération liés à la performance, une méthode d'enregistrement sans subjectivité humaine est idéale. La méthode de détection directe semble être rationnelle, objective et exempte d'interférences et de manipulations humaines. De nos jours, il n'y a que quelques domaines dans lesquels les facteurs de travail peuvent être mesurés directement. La performance à un poste peut être enregistrée indirectement à l'aide de chiffres et d'indicateurs clés. L'évaluation de nombreux emplois doit être enregistrée indirectement d'un point de vue qualitatif à l'aide d'indicateurs et d'indicateurs. Il s'agit de la méthode de mesure indirecte, qui détermine indirectement la performance à l'aide d'indicateurs numériques.

Si un manager peut se permettre de faire des vacances en jet privé, alors que le salarié a des difficultés pour nourrir sa petite famille et leur payer des soins de santé, la question de rémunération équitable devient un enjeu éthique.

2.4 Le partage du bénéfice de la croissance

Je vais d'abord définir le terme croissance économique, présenter le calcul de la croissance économique et les effets de la croissance économique.

2.4.1 Croissance économique

« La croissance économique désigne la variation positive de la production de biens et de services dans une économie sur une période donnée, généralement une longue période. En pratique, l'indicateur le plus utilisé pour la mesurer est le produit intérieur brut (PIB). »

<https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm>, consulté le 25.04.2020

On distingue les deux (02) sortes suivantes de croissances économiques : la croissance intensive et la croissance extensive. La croissance intensive, qui n'entraîne pas nécessairement « d'emploi, désigne l'accroissement à volume de facteurs de productions équivalents grâce à des gains de productivité. Elle est liée à l'augmentation de la productivité » du travail et/ou du capital. <https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm>, consulté le 25.04.2020

La croissance extensive, qui par contre est génératrice d'emploi, se caractérise par une augmentation du nombre de facteurs de production tels que la création de nouvelles entreprises. Elle est proportionnelle à l'augmentation des quantités des facteurs de production. Les facteurs de production regroupent les moyens de production durables qui contribuent à la production : le travail, le capital et, parfois, la terre.

La théorie de la croissance endogène a identifié quatre facteurs principaux de croissance : les rendements d'échelle, la recherche (ou innovation), la connaissance (ou capital humain), et l'intervention judicieuse de l'État. [www.journaldunet.fr › business › 1198901-croissance-def...](http://www.journaldunet.fr/business/1198901-croissance-def...)
[apprendre-gestion.com › avantages-inconvenient-croissance](http://apprendre-gestion.com/avantages-inconvenient-croissance) – pages consultées le 25.4.2020

« La croissance économique se manifeste par une augmentation significative et durable de la production de biens et de services. Cette variation positive se mesure grâce à l'évolution annuelle de l'indicateur du produit intérieur brut (PIB), évalué en monnaie constante afin de prendre en compte l'inflation. Le PIB correspond à la valeur de tous les biens et les services qu'un pays a produits tout au long d'une année. »

<https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm>

consulté le 25.4.2020

2.4.2 Calcul de la croissance économique

« La plupart des pays utilisent l'indicateur du PIB pour estimer leur croissance économique. Il faut savoir que le PIB correspond à la valeur de tous les biens et les services qu'un pays a produits tout au long d'une année. La croissance est mesurée par l'estimation du PIB par habitant. Certains pays se servent également du produit national brut (PNB) comme d'un indicateur de la croissance économique. Le PNB se définit, lui, comme étant la valeur totale des biens et des services produits par des entreprises ou des personnes ayant la nationalité du pays, qu'elles bénéficient d'une implantation dans le pays ou à l'étranger.

Voici la formule. Le taux de **croissance** = ((indicateur année n - indicateur année n-1) / indicateur année n-1) x 100 » <https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm> consulté le 25.4.2020

2.4.3 Les effets de la croissance économique

La « croissance économique forte aura un impact positif dans de nombreux domaines : augmentation du pouvoir d'achat, amélioration du niveau de vie de la population, augmentation de l'espérance de vie, baisse du chômage, diminution du taux de pauvreté, stabilisation politique. » <https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm> consulté le 25.4.2020 - Les inconvénients de la croissance économique sont: inflation, problèmes environnementaux, des revenus plus élevés, baisse du taux de chômage, diminution des emprunts du gouvernement, amélioration des services publics, investissement et l'accroissement des recherches et développements.

En résumé, la croissance est une augmentation soutenue de la production de biens et services pendant une période plus ou moins longue. La croissance doit être distinguée de l'expansion qui est une augmentation de la production à court terme et qui dépend de la conjoncture.

Ce qui m'intéresse dans le cadre ce travail n'est pas la croissance elle-même, mais sa distribution, mieux la non-distribution du fruit de la croissance. Car la croissance économique, telle que définie plus haut, est applicable aux économies des pays occidentaux tels l'Allemagne etc... Mais lors que certains pays, dont la population manque du minimum vital en matière de santé, d'éducation, des taux élevés d'analphabètes et de chômage (comme beaucoup de pays de l'Afrique noire par exemple), la problématique de la croissance économique acquiert une dimension éthique dans la gestion d'entreprise. Certes, ces pays génèrent de la croissance soit par l'aide au développement et prêts venants des pays développés, mais tous les fruits et bénéfices de leurs efforts économiques atterrissent dans les coffres forts des banques européennes et américaines et sur les comptes bancaires privés des responsables gouvernementaux. Seul un partage équitable des fruits de la croissance peut garantir un pouvoir d'achat décent à tous et permettre la réduction de la pauvreté.

2.5 L'harmonisation des actions managériales avec l'environnement proche et lointain de l'entreprise

Dans ma publication « Impacts de l'Entreprise et l'introduction d'une Norme éthique de Certification pour toutes les entreprises », dans la Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 13 / Volume 5 : numéro 1 » il a été montré que la planète « TERRE » est confrontée sérieusement aux défis comme l'épuisement des ressources, la destruction des habitats et la pollution“ (Lolo, 2019) *sur le site www.doi.org consulté le 13.3.2020.* Ces défis sont causés par les comportements humains et entrepreneuriaux suivants : le prélèvement des ressources, la fabrication de biens, le transport des biens et des personnes, l'agriculture & l'élevage, l'urbanisation, la production et consommation d'énergie“. (Lolo, 2019) *sur le site www.doi.org consulté le 13.3.2020.*

Il faut donc des mesures pour réglementer les comportements humains et managériaux contemporains de toutes les entreprises pour le bonheur de tous.

3 La norme « QSMIE 2020 », la norme de certification de management de qualité éthique

Vus les enjeux contemporains présentés ci-dessus, il serait risquant et irresponsable de laisser les directions des entreprises seules décider de la démarche éthique dans le management et de réduire la démarche de formalisation à la seule mesure d'appréciation du comportement éthique (Bien-Bon /Mal-Mauvais) du personnel. Car si une entreprise pollue l'air par exemple, elle n'est pas la seule à respirer l'air pollué ! C'est toute la planète qui est concernée. Si une entreprise fabrique des plastiques ou sachets en plastique qui polluent la chaîne alimentaire et les poissons sur la surface de la terre ou dans l'océan, c'est tous les consommateurs de la chaîne alimentaire mondiale qui en souffrent. En conséquence, il est logique que toutes les entreprises soient surveillées de près. Et puisque tout le monde ne peut décider, il faudrait donc introduire une norme de certification de qualité éthique qui permettrait de d'encadrer et d'évaluer les entreprises. Ainsi la conformité avec la norme QSMIE 2020 sera une garantie de la gestion éthique de qualité des entreprises.

3.1 Domaine d'action de la norme « QSMIE 2020 »

La mesure que je propose, est la norme « QSMIE 2020 », la norme de certification de management de qualité éthique, qui tient compte simultanément des cinq (05) domaines suivants présentés correspondants aux enjeux éthiques contemporains dans le management :

- L'appréciation du comportement éthique (Bien-Bon /Mal-Mauvais)
- La flexibilisation du travail,
- La rémunération sur la base du travail et de l'effort fournis
- Le partage du bénéfice de la croissance de l'entreprise à toutes les parties prenantes
- L'harmonisation des actions managériales avec l'environnement proche et lointain de l'entreprise.

3.2 Objectifs de la norme

« Voici donc les importants objectifs du QSMIE 2020 :

1. La conformité à la réglementation QSSE
 - La satisfaction des clients
 - La santé-sécurité du personnel
 - Le respect de l'environnement

2. La conformité des produits et services aux attentes des clients
3. La santé-sécurité du personnel au travail
4. La réduction des impacts environnementaux de l'entreprise
5. La possibilité pour le personnel de concilier le travail et la famille / vie privée
6. Le partage du bénéfice à tous et la distribution des fruits de la croissance

3.3 Les référentiels du QSMIE 2020

Les référentiels du QSMIE sont constitués du droit international, du droit continental, la loi nationale, les décrets, les arrêtés, les codes, les circulaires et la jurisprudence du pays responsable de l'entreprise concernée.

Les deux bases fondamentales servant de référentiels et de réglementation du système QSMIE 2020 sont les référentiels du QSSE, de l'ISO 14001, de OHSAS 18001 et de ISO 9001 en vigueur.

Le système QSMIE 2020 s'appuie sur les huit (08) principes inscrits dans l'ISO 9000 qui sont :

- L'orientation client
- L'implication de la direction
- L'implication du personnel
- L'approche processus
- L'approche système du management
- L'amélioration continue
- Prise de décision basée sur les faits
- Des relations fournisseurs mutuellement bénéficiaires
- La maîtrise documentaire » (Lolo, 2019) - DAOJ www.revuecca.com. – URL ART 5 - Revue CCA-2-2020.docx consulté le 25.4.2020

3.4 Termes, définitions et contexte de l'organisme

Pour la Norme QSMIE 2020, les termes et définitions des normes QSSE, l'ISO 14001, OHSAS 18001 et ISO 9001 en vigueur.

- « Compréhension de l'organisation et de son contexte

L'organisme détermine les enjeux internes et externes pertinents par rapport à sa finalité et son orientation stratégique et qui influent sur sa capacité à atteindre le ou les résultats

attendus » de son système de management de qualité éthique. <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-leclercq-qse-1-2013-2014-diffusion-libre.html>, consulté le 25.04.2020

L'organisme doit surveiller et revoir les informations relatives à ces « enjeux externes et internes.

- **Compréhension des besoins et des attentes des parties prenantes**

Pour la Compréhension des besoins et des attentes des parties prenantes, l'organisation doit faire un inventaire de toutes ses parties prenantes, de tous les enjeux internes et externes ci-dessus mentionnés, les produits et services de l'organisme. » Mémoire (La qualité dans l'enseignement supérieur).odt consulté le 25.04.2020

- **Détermination du périmètre du système QSMIE 2020**

L'organisation doit déterminer les limites et l'applicabilité du système de management de la qualité éthique afin d'établir son domaine d'application.

- **Système de management de qualité éthique et processus**

« L'organisme doit établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer en continu un système de management de la qualité, y compris les processus nécessaires et leurs interactions, en accord avec les exigences de la présente Norme.

En outre, l'organisme doit tenir à jour les informations documentées nécessaires au fonctionnement de ses processus et conserver les informations documentées pour avoir l'assurance que les processus sont mis en œuvre comme prévu. » <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-leclercq-qse-1-2013-2014-diffusion-libre.html>, consulté le 25.04.2020

3.5 « Responsabilité de la direction de l'organisation

La direction doit inciter à l'amélioration continue, s'assurer que la politique et les objectifs qualités éthiques et s'assurer de leur compatibilité avec l'orientation stratégique et le contexte de l'organisme, démontrer son leadership et son engagement vis-à-vis du système de management de la qualité ». Mémoire (La qualité dans l'enseignement supérieur).odt consulté 25.04.2020.

Elle doit établir, documenter et communiquer la politique qualité éthique. « Elle doit s'assurer que les ressources requises pour le système de management de qualité éthique sont disponibles. » <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-leclercq-qse-1-2013-2014-diffusion-libre.html>, consulté le 25.04.2020

La direction doit s'assurer que les responsables et les autorités, communiquées et comprises au sein de l'organisme.

3.6 Planification et planification des modifications

L'organisme doit « donner l'assurance que le système de management de qualité éthique peut atteindre les résultats » - <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01758804/document>, consulté le 25.04.2020 - escomptés, accroître les effets souhaitables, réduire les effets indésirables, s'améliorer au continue, « planifier les actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités. L'organisme doit établir des objectifs qualité » - Mémoire (La qualité dans l'enseignement supérieur).odt consulté 25.04.2020 - éthique, aux fonctions, niveaux et processus concernés, nécessaires au système de management de qualité éthique et tenir à jour des informations documentées sur les objectifs qualités éthiques.

Si l'organisation éprouve le besoin de modifier le système de management de la qualité, les modifications doivent être réalisées de façon planifiée.

3.7 Support

« L'organisation doit identifier et fournir les ressources nécessaires à l'établissement, la mise en œuvre, la mise à jour et l'amélioration du système de management de qualité » - <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-leclercq-qse-1-2013-2014-diffusion-libre.html>, consulté le 25.04.2020 - éthique, prendre en compte les capacités et les « contraintes des ressources internes existantes, et ce qui est nécessaire de se procurer auprès des prestataires externes. » [https://2019_Management par la Qualité - ISMQ_LEONAmbre_6451_These Professionnelle Ambre LEON.pdf](https://2019_Management%20par%20la%20Qualit%C3%A9%20-%20ISMQ_LEONAmbre_6451_These%20Professionnelle%20Ambre%20LEON.pdf).

L'organisme doit identifier et fournir les ressources humaines, les infrastructures nécessaires, l'« environnement pour la mise en œuvre des processus, les ressources pour la surveillance et la mesure », - <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01758804/document>, consulté le 25.04.2020 - les compétences et les besoins de communication. La norme exige la création et la mise à jour des informations documentées et maîtriser des informations documentées.

3.8 Réalisation des activités opérationnelles

L'organisme doit « planifier, mettre en œuvre et maîtriser les processus nécessaires pour satisfaire aux exigences relatives à la fourniture des produits et à la prestation de services » et

réaliser les actions déterminées. - Mémoire (La qualité dans l'enseignement supérieur).odt
consulté 25.04.2020 -

L'organisme doit répondre aux exigences relatives aux produits et services, concevoir et développer des produits et services, assurer que les informations documentées modifiées sont connues du personnel.

Résumé et conclusion

L'éthique d'entreprise devient indispensable dans le management. Mais l'attention qui lui est réservée, la réduit à un discours d'évaluation du comportement éthique individuel. J'ai donc étudié le comportement éthique individuel avec les 7 questions éthiques d'Essi. J'ai pris soin d'étudier plus en détails le comportement éthique individuel. Car ma théorie de la conscience de l'entreprise est édifiée en partie sur les deux constats suivants : « Le premier constat est que le niveau de développement moral d'un salarié n'est toujours pas identique à celle de son collègue ou de sa collègue. En outre le niveau de développement moral d'un salarié ou d'un cadre n'est jamais identique à celui de l'entreprise en général. Le deuxième constat est que l'évolution en général y compris morale de chaque entreprise est réversible et est dictée les conditions de survie et des valeurs propres à ses parties prenantes. » La conception et la pratique de l'éthique d'entreprise se résument à la pression des parties prenantes, l'évaluation du comportement éthique individuel en bien ou mal dans l'entreprise. L'éthique d'entreprise n'est pas appliquée aux grands enjeux managériaux contemporains. J'ai d'abord repris l'étude de la conception et pratique actuelles de l'éthique d'entreprise. Puis j'ai étudié les cinq (05) enjeux managériaux contemporains qui sont l'évaluation du comportement éthique individuel, la flexibilisation du travail, la rémunération équitable, la distribution des fruits de la croissance et la protection de l'environnement de l'entreprise. Et enfin, j'ai proposé QSMIE 2020, la Norme de certification pour toutes les entreprises. Est-ce réaliste de demander que toutes les entreprises soient certifiées selon la Norme QSMIE 2020 ? Comme toute certification occasionne des frais, les petites et moyennes entreprises peuvent avoir de difficulté. Et j'en suis conscient que ceci constitue l'une des limites de recherche. Autre limite de ma demande et de ma démarche de doter toutes les entreprises d'instruments éthiques contrôlables est la question de la question cruciale du chômage et de la précarité du travail. Car pendant que nous réclamons des managers la flexibilisation du travail afin de permettre par exemple la compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie familiale, pendant que nous exigeons des systèmes de rémunération plus équitables du travail, la pauvreté et la

misère contraindre beaucoup d'individus à accepter des travaux indignes d'un être humain. Le pouvoir et la puissance réelle de l'argent dans le monde actuel ne facilite pas notre exigence pour le partage des fruits de la croissance et pour le respect de la dignité humaine dans les organisations et pour la sauvegarde de l'environnement proche et lointain de chaque entreprise. Voilà beaucoup d'autres chantiers qui nous attendent. S'il s'avérait que le Coronavirus (Covid 19) est le résultat d'une manipulation humaine dans laboratoires P3 ou P4 ou dans un marché de viande de brousse, alors il doit être encore une fois clair que toute entreprise humaine a désormais besoin d'une assistance, d'un guide et d'une surveillance éthique. Si les mesures de repressions des comportements non-éthiques sont indispensables, les dispositions de formations et des séances d'information et de sensibilisation sur l'éthique d'entreprise doivent être des priorités qui mobilisent les Universités et Écoles de formation, les Banques, les donateurs, les décideurs, tous partenaires et acteurs sociaux.

BIBLIOGRAPHIE

- EL HAMMIOUI L. (2019) « La gestion des compétences comme levier de performance de l'entreprise » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 6 : Volume 3 : numéro 1 » p : 1 – 15 Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3623767>
- Lefèvre, T., (2013), « Des activités humaines et de leurs conséquences », Revue Planète viable, économie d'accord, écologie d'abord.
- LOLO, K (2019) « L'intégration de l'éthique dans la gestion des entreprises », Revue du Contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 9 : Décembre 2019 / Volume 4 : numéro 3 » pp :786–821-Digital Object Identifier: <https://doi.org/105281/zenodo 3599364>
- LOLO, K (2019) « L'éthique d'entreprise comme instrument de management de qualité ; analyse des dispositions pour une démarche de formalisation d'éthique d'entreprise », Revue du Contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Numéro 9 : Décembre 2019 / Volume 4 : numéro 3 » pp : 762 - 785
Digital Object Identifier: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3598086>
- Lolo, K. (2019). « Situation de la Gestion des Ressources Humaines dans les entreprises publiques en Afrique -Utilisation des Valeurs comme instrument de gestion » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 3 : Avril 2019/Volume 2 : N°2 » page 261-285 - ISSN 2665-7473

- Lolo, K. (2017) « Théorie de Kohlberg versus théorie de l'évolution de la conscience de l'entreprise » Revue de Gestion et d'Économie Vo 5, N° 1&2 (2017) - ISSN 2351-8111.
- Lolo, K. (2017) « Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Wertschöpfung des Unternehmens » (*The influences of flexibilisation from working hours on the value added from company*) (Deutsch), Éditions Universitaires Européennes (EUE), – ISBN : 978-620-2-26979-7
- Lolo, K. (2017) „Chancen und Risiken leistungsgerechter Entlohnungssysteme“ (*Opportunities and risks for performance-based remuneration systems*), EUE, – ISBN:978-620-2-26996-4
- Lolo, K. (2013) „Flexibilisierung als Herausforderung fürs Unternehmen: Leistungsentgelt und Arbeitszeitflexibilisierung“ (*Flexibilisation comme enjeu de l'entreprise – Flexibilisation des heures de travail et rémunération sur la base de l'effort fourni*) (Deutsch), Akademischer Gemeinschaftsverlag München, - ISBN:978-3-86924-385-6
- Renouard, C. (2013), « Éthique et entreprise : Pourquoi les chrétiens ne peuvent pas se taire », Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine

Site Web (consultés le 25.04.2020)

- <http://ARIT 5 -Revue CCA-2-2020.docx>
- <http://DAOJ www.revuecca.com/>
- https://2019_Management par la Qualité - ISMQ_LEONAmbre_6451_These Professionnelle Ambre LEON.pdf
- <https://chefentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm>
consulté le 25.04.2020
- <https://core.ac.uk/download/pdf/39838624.pdf>, consulté le 25.04.2020
- <https://docplayer.fr/111882104-Master-pro-management-de-la-qualite-frederic-canard-preface-d-elise-tosi.html>, consulté le 25.04.2020
- <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-leclercq-qse-1-2013-2014-diffusion-libre.html>,
consulté le 25.04.2020
- <https://docplayer.fr/4394052-Maxime-lectercq-q>, consulté le 25.04.2020
- <https://doi.org/10.5281/zenodo.3598086>, consulté le 25.04.2020
- <https://doi.org/105281/zenodo.3599364>, consulté le 25.04.2020

- <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01758804/document>, consulté le 25.04.2020
- [https://Mémoire \(La qualité dans l'enseignement supérieur\).odt](https://Mémoire (La qualité dans l'enseignement supérieur).odt), consulté le 25.04.2020
- <https://planeteviable.org/activites-humaines-consequences-primaires/>, consulté le 25.04.2020
- <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2014-4-page-27.htm>, consulté le 25.04.2020
- <https://www.chefdentreprise.com/definitions-glossaire/croissance-economique-245209.htm>, consulté le 25.04.2020
- https://www.idea.ulaval.ca/sites/idea.ulaval.ca/files/Cleach_Ethique_devoy/C3/A9.pdf, consulté le 25.04.2020
- https://www.publication/4874890_La_formalisation_de_l'éthique_l'éthique_un_outil_stratégique_pertinent_pour_l'entreprise_-:Finance_Controlle_Strategie_2000, consulté le 25.04.2020