

**Les enjeux éthiques dans les entreprises marocaines : Cas de la société
MIVISA à Agadir**

**Ethical challenges in Moroccan companies: The case of MIVISA
corporation in Agadir**

AOURIK Abdelhak

Doctorant

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales d'Agadir

Université Ibn Zohr

Laboratoire de recherche LEREG

Agadir Maroc

aabelhak25@gmail.com

BOUAZIZ Si Mohamed

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales d'Agadir

Université Ibn Zohr

Laboratoire de recherche LEREG

Agadir Maroc

m.bouaziz@uiz.ac.ma

Date de soumission : 09/02/2020

Date d'acceptation : 05/04/2020

Pour citer cet article :

AOURIK A. & BOUAZIZ S-M. (2020) « Les enjeux éthiques dans les entreprises marocaines : Cas de la société MIVISA à Agadir », Revue du Contrôle, de la Comptabilité et de l'Audit « Volume 4 : numéro 2» pp : 978 – 998

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3752795>

Résumé :

Aujourd'hui, le monde des affaires est confronté à une crise de confiance. La crédibilité des dirigeants ainsi que leur valeurs et légitimité sont confrontés à un défi de renouvellement qui est la condition principale de leur survie. Pour cela, les entreprises ont recours à l'éthique qui est parmi les quatre branches de la philosophie avec l'épistémologie, la logique et la métaphysique. Elle est divisée en trois types : l'éthique normative, la méta-éthique et l'éthique appliquée au quelle nous intéressons puisque ses principes correspondent à une discipline de la philosophie qui ne se limite pas seulement à la science sociale mais qui s'adapte à toutes circonstances. Au Maroc, malgré le nombre important des recherches académique et la conscience de certains dirigeants des entreprises, l'éthique est souvent réduit devant les convictions de certains gestionnaires. Nous avons donc adopté une méthodologie qui se base sur une étude de cas d'une entreprise qui applique les principes éthiques dans son processus de gestion. Le choix de notre cas repose sur l'histoire de la société et sa réputation professionnelle à appliquer les préoccupations sociales et l'éthique.

Mots-clés : Gouvernance d'entreprise ; Ethique ; RSE ; valeur ; morale...

Abstract:

The business world is facing a confidence crisis today. The credibility of leaders, their values and legitimacy are facing a challenge of renewal which is the main condition for their survival at the same time. Thus, companies resort to ethics which is one of four branches of philosophy as well as metaphysics, logic and epistemology. It breaks down into three types: meta-ethics, normative ethics and applied ethics which is important in our study that its principles correspond to a branch of philosophy that is not limited only to social science but fits all circumstances. In morocco, even though the number of academic research and consciousness of some managers, ethics is sometimes reduced in front of the convictions of other managers. In this paper, we have adopted a study case inside a company that applies ethics in its management process. Our choice is based on the company's history and its reputation applying ethics and taking into consideration social concerns.

Keywords: corporate governance; Ethics; CSR; value; moral ...

Introduction

La gouvernance des entreprises est devenue un des sujets essentiel pour la gestion des organisations notamment dans le domaine de la finance et de la comptabilité. Pour cela, la séparation entre la propriété, le contrôle et la structure de gouvernance dans les entreprises est l'une des évolutions les plus importantes du capitalisme moderne. Cette séparation entre la propriété et le pouvoir, nécessite que la gestion soit confiée aux dirigeants par les actionnaires. Nous parlons, ainsi, de relation de mandat entre deux personnes dès lors que l'une d'entre elles, appelée mandataire ou agent exerce une activité pour le compte du mandant ou principal.

Le gouvernement de l'entreprise trouve son origine dans les travaux de (Berle & Means, 1932) et de (Coase, 1937) situés dans la grande crise de 1929. Selon leurs théories, les dirigeants sont les mandataires des actionnaires et des détenteurs des capitaux. En vertu que les intérêts des actionnaires et des dirigeants peuvent diverger dans plusieurs domaines, il est nécessaire d'établir des mécanismes de contrôle au sein de l'entreprise afin de contrôler le comportement des dirigeants et de protéger les intérêts des actionnaires.

Né aux Etats Unis et la Grande Bretagne, la gouvernance d'entreprise s'y développé suite aux scandales financiers et les faillites des grandes entreprises durant le début des années 2000. Cette vague de faillite a poussé les actionnaires à poser la question sur la fiabilité des comptes et des rapports financiers présentés par les dirigeants. Ils ont aperçu que de nombreuses entreprises n'étaient pas gérées dans l'intérêt de ses propriétaires.

Depuis ces scandales, les dirigeants commencent à focaliser leur intention de la gouvernance : la manière dont ils sont nommés, leur compétence, les conflits d'intérêts qui peuvent apparaître, leur rémunération, leur pouvoir de décision, le degré de leur engagement de l'entreprise avec les autres parties prenantes et les informations fournis aux actionnaires.

De nos jours, les chercheurs en économie, l'opinion publique et la presse économique cherchent depuis de nouvelles qualités requises pour mieux diriger l'entreprise telle que la sensibilité morale. La question d'éthique est donc apparue, bien sûr, au fur et à mesure de l'apparition de ces scandales financiers.

Actuellement, on assiste à un développement rapide des chartes éthiques et des codes de bonnes conduites dans les entreprises visant à intégrer volontairement les principes d'une

responsabilité sociale d'entreprise à l'aide des documents éthiques dont elles disposent. Cette intégration volontaire des préoccupations sociales à l'activité de l'entreprise et dans sa relation avec ses parties prenantes constitue une question d'un effet de mode surtout pour les multinationales qu'un impératif lié à la pression de la société civile et les organisations internationales.

Notre réflexion porte sur l'examen des liens entre l'éthique et la gouvernance ainsi que la nature de ces liens, et de relater aussi les enjeux de l'éthique dans l'égalité professionnelle. Notre souci étant à ce titre de répondre à la question suivante: l'éthique constitue-t-elle un instrument d'évaluation de l'égalité professionnelle ?

Dans un premier lieu, nous allons aborder l'évolution historique de l'éthique dans la littérature de sciences de gestion, sa définition et ses enjeux avant de présenter notre modèle conceptuel et la méthodologie de la recherche. Ensuite, nous allons exposer les différents résultats obtenus par le questionnaire que nous avons distribué. Dans la troisième et dernière partie nous présentons une discussion des résultats obtenus.

1. L'éthique et la gouvernance d'entreprise : définitions et enjeux

Le gouvernement de l'entreprise est défini comme étant le système par lequel les entreprises sont gérées et contrôlées. Charreaux le définit comme un ensemble des mécanismes ayant pour effet d'influencer les décisions et de limiter les pouvoirs des dirigeants, en d'autres termes, qui 'gouverne' délimitent leur espace discrétionnaire et leur conduite.

Dans ce point, nous allons tout d'abord préciser les différentes interprétations puis explorer la littérature (1.1) puis la méthodologie de recherche est exploratoire reposant sur une analyse quantitative de données recueillies.

1.1. Le contexte théorique

Le modèle de la gouvernance d'entreprise est fondé sur différents courants théoriques, un courant qui s'appuie sur la théorie contractuelle des firmes tandis que l'autre se base sur les théories cognitives (Le Borgne-Larivière et al., 2009). Ainsi, la gouvernance d'entreprise peut être analysée selon trois axes :

- L'axe de création de la valeur traditionnelle : cet axe est adopté par la vision financière issue des théories néoclassique et qui est remis en cause par l'approche contractuelle et l'approche pluraliste.
- L'axe cognitif : cet axe mobilise d'autres théories comme la théorie comportementale, la théorie d'apprentissage organisationnelle et les théories des ressources et compétences.
- L'axe juridique : cet axe s'exprime par une instauration des règles de droit dans l'élaboration des mécanismes qui gèrent les relations de l'entreprise avec ses parties prenantes.

Une prise en compte de la règle de droit conduit à faire une comparaison entre ces modèles et poser la question sur la performance sur le plan éthique est-ce qu'elle apporte une contribution à la société ? Est-ce qu'elle tient compte des conséquences de son activité dans l'entreprise ? Et est-ce que son rôle est important sur le plan de la gouvernance d'entreprise ?

L'éthique repose sur le fait d'utiliser des moyens qui favorisent l'application des règles de bonnes conduites qui sont fondées sur des principes qui justifient la morale. Une certaine éthique appliquée dans l'entreprise justifie la recherche de l'avantage concurrentielle par l'entreprise qui ne va pas perturber son efficacité.

Le business ethics ou éthique des affaires en français a connu une importance accrue dernièrement qui dépasse les frontières nord américaines. Le recours des entreprises à l'éthique est expliqué, d'une part, par le souci d'afficher un comportement et une attitude exemplaire dans une période reconnue par la méfiance et les mensonges qui caractérisent l'économie de marché. D'autres parts, le recours à l'éthique est dû à la pression de gouvernement des pays sur les entreprises à l'appliquer.

Selon (Benbrahim, 2006), le débat central autour de l'éthique est de savoir si elle utilisée comme un outil de management qui, dans le monde des affaires, correspond à un manque réel ou tout simplement à une mode managériale dans le but d'éliminer les conflits internes et préserver les intérêts des porteurs de fonds. Il ajoute que, dans le prolongement de la pensée d'Aristote, l'éthique peut être définie comme étant une réflexion ayant pour fin la contemplation sur le contenu et la fonction des normes morales ainsi que sur les moyens qui vont éventuellement autoriser une définition des valeurs fondamentales qui sont supérieures à des valeurs particulières d'une culture quelconque ou d'une société. (De Bry, 2005) explique

qu'elle implique qu'elle soit distinguée des autres notions ayant la même sens ou qui lui sont proches.

D'après le même auteur et selon (Lepineux, 2003), la survie d'une firme et son succès ne résulte pas uniquement par la prise en compte des règles de jeux économiques. Aujourd'hui, il faut aussi prendre en considération des valeurs supérieures comme la solidarité, l'honnêteté et le respect de l'autre. Dans l'entreprise, l'éthique est devenue une nécessité économique qui ne nie pas la performance et le profit car la société évalue les entreprises en vertu de leurs critères éthiques.

Ces critères s'énoncent entre les salariés et les dirigeants par un système de valeurs partagé et des méthodes et outils de comportements et de management de l'ensemble des employés. Nous pouvons, cependant, dire que l'éthique de la firme se manifeste sur trois cadres par ses engagements. Le premier cadre est celui qui concerne l'aspect économique dans lequel l'entreprise essaye d'améliorer sa stratégie et sa performance par la coopération, la stratégie de différenciation et le refus de la concurrence brutale. Le second cadre concerne les domaines civiques et sociaux dans lequel l'entreprise est intégrée dans le tissu social local et qui favorise l'emploi et la réinsertion. Le troisième et dernier cadre concerne les préoccupations humanitaires et écologiques dans lequel l'entreprise refuse le travail des enfants, protège l'environnement et diffuse l'information aux consommateurs des conditions de fabrication et la provenance des produits.

La légitimité et la dimension que prend l'éthique sont dues à la volonté à appliquer et à remettre en cause la stratégie de l'entreprise ou l'organisation et qui ne s'arrête pas à être seulement quelques effets d'images. L'entreprise doit prendre en compte les intérêts de ses partenaires, en particulier, les salariés car ces derniers subissent des impacts de sa mauvaise gestion. Autrement dit, les préoccupations des salariés influencent leur gestion (Anouar & Kihel, 2019). Les auteurs expliquent aussi que certains auteurs en sciences de gestion précisent que les entreprises disposent de la légitimité à agir pour la société.

(Suchman, 1995) spécifie que la légitimité est une perception générale et que les actions d'une organisation sont convenables, adéquates et désirables par rapport à un système des valeurs, de normes et de croyances sociales. Elle est dépendante de la perception collective mais qui est indépendante des perceptions individuelles. En effet, la légitimité est accordée par l'environnement. Lorsque la pression institutionnelle sur l'entreprise est coercitive, c'est

le résultat des règlements et loi qui lui y sont appliqué. Ils sont appelé normative lorsqu'il résulte des normes professionnelles et mimétique quand les concurrents sont considérés en tant que source. Pour gagner en légitimité, l'entreprise doit mettre en place des stratégies face à ces contraintes externe.

D'après (Anouar & Khihel, 2019), trois types de légitimité sont distingué par Suchman, 1995) : la légitimité pragmatique, la légitimité cognitive et la légitimité morale.

- La légitimité pragmatique : elle est basée sur l'aptitude dont la firme dispose afin de pourvoir les attentes des acteurs sociaux. Pour cela, l'entreprise anticipe éventuellement leurs attentes ou bien elle se base sur les valeurs appréciées.
- La légitimité cognitive : comme l'explique (Bouquet, 2014), cette légitimité réside sur la cohérence entre les schémas de ce qui est compris par les acteurs sociaux et les postures de la firme. Cette dernière gagne en légitimité soit par l'adaptation aux institutions reconnues et aux normes, soit par la création des structures qui tendent à cela.
- La légitimité morale : appelée aussi la légitimité normative. Elle est basé, comme le souligne (Bouquet, 2014), sur la pensée collective. Cette dernière est promu par l'entreprise pour le bien être de la société. Pour cela, l'entreprise tend à collaborer au bien être collectif par le respect des valeurs sociales reconnues ou par la création de nouvelle valeurs qui seront considérées en tant qu'une amélioration du bien être de la société.

A ce qui concerne la gouvernance, elle résulte du débat stakeholder capitalism versus shareholder capitalism. Ce débat forme de nos jours un thème de réflexion qui prédomine les chercheurs anglo-saxon et qui se trouve au milieu des réflexions concernant la gouvernance d'entreprise (Lepineux, 2003).

La gouvernance d'entreprise ou « corporate governance » est apparue aux Etats-Unis dans les années 1930 dans les travaux de Berle et Means qui ont attiré l'attention à propos des risques qui émane de la séparation entre la direction et la propriété nécessite que le contrôle des dirigeants soit appliqué pour défendre les intérêts des porteurs de fonds (Berle & Means, 1930). En Europe, la notion est récente, elle s'est apparue d'abord en Grande Bretagne suite aux dysfonctionnements majeurs de la direction des grandes entreprises.

Au Maroc, un état des lieux a été élaboré à travers l'étude ROSC (ou RRNC) de la banque mondial en 2001 et qui est mise à jour en 2003 et l'enquête menée par la CGEM en 2005. Il

était importé comme beaucoup de pays développés et émergents de promouvoir un code marocain de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise qui se base sur des normes éthiques susceptible de faire progresser la performance, la compétitivité et la croissance des entreprises marocaines tout en améliorant leurs images auprès des investisseurs et les autres parties prenantes.¹

Selon (Pereira, 2009), les études qui ont été réalisées sur le contenu des textes éthiques permettent de dégager des caractères diversifiés et flous et qui sont formulés différemment. Ces codes et chartes se présentent comme des instruments à l'objectif de montrer l'importance que l'entreprise donne aux valeurs (la non-discrimination, interdiction de travail forcé, ...).

Ces codes et ces chartes correspondent à des principes qu'une entreprise déclare respecter dans son activité. Toutefois, il y a une distinction à faire entre charte et code de bonnes conduites. Par 'code', « on entend un corps cohérent de textes englobant selon un plan systématique l'ensemble des règles relatives à une matière et issu, soit de travaux législatifs..., soit d'une élaboration réglementaire..., soit d'une codification formelle de textes préexistants... et reclassés selon leur origine. »². Le terme 'charte' constitue l'acte de l'ancien droit qui accordait un titre ou un privilège.

Un ensemble de principes, de valeurs et de croyances est regroupé dans l'éthique des entreprises et qui gère la conduite des individus. Elle a pour objectif de distinguer, par des réflexions personnelles, la bonne et la mauvaise façon d'agir. Elle ajoute une dimension supplémentaire par rapport à la morale, à savoir : donner une place à une personne apte pour valoriser ses intérêts propres et sa parole.

D'après (Lamrani, 2012), il est convenable de préciser à l'avance la différence entre l'éthique et les autres notions voisines comme la morale et la déontologie.

- *La morale correspond à la démarche par laquelle un individu se conforme à des règles ou des normes préétablies pour déterminer ce qui est bien ou mal (Claude 2002). (Even-Granboulan, 1998) la définit comme suit : elle est la recherche de la part de l'individu de règles d'actions universelles, c'est-à-dire valide en tout temps et en tout lieu.*

¹ Code marocain de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise, 2008.

² G.Comu, vocabulaire juridique, association Henri Lapeyre, PUF, 8ème édition, 200

- *Even-Granboulan définit également la déontologie comme un ensemble de règles d'action propres à un groupe professionnel précis.*
- *Even-Granboulan définit l'éthique comme un ensemble de règles d'actions collectives, relatives à une société et à une époque donnée.*

Selon (Mauléon & Saulquin, 2008), la notion « éthique » n'est pas un concept nouveau. Si nous envisageons ce concept en tant qu'un art de diriger ou une science de la morale, ce n'est pas son origine latine 'ethica' ou l'origine grec êthos, êthikos, êthike qui va nous faciliter de le décrire ou de lui donner une définition tout en le distinguant de la morale. En dehors des champs de la philosophie, il est difficile et fruste de différencier entre ces deux concept. Dans une vision proche au droit positif, la morale joue le rôle de régulateur des devoirs et des droits de chaque personne. Toutefois, la réponse de la question posé 'Que dois-je faire ?' est la morale puisqu'elle universelle et unique, elle n'est pas liée aux recommandations qui sont formulés par l'entreprise dans sa charte ou dans ses codes. De plus, la réponse à la question 'Comment vivre dans l'entreprise ?' n'est autre que l'éthique dans l'entreprise, L'éthique est donc, un art de vivre, qui permet à chaque employé d'être comblé au sein de son entreprise. (Mauléon et Saulquin, 2008).

Les chercheurs aujourd'hui sont plus intéressé par des études qui s'intéressent à l'éthique individuelle plus que l'éthique des affaires ou encore l'éthique collective. R. Solomon, T. Donaldson et R. De George sont les trois auteurs principaux qui ont donné une description à l'apport philosophique en l'éthique des affaires selon (Dion, 2001). Le tableau n°1 décrit leurs principales recherches :

Tableau N°1 : principaux études sur l'éthique

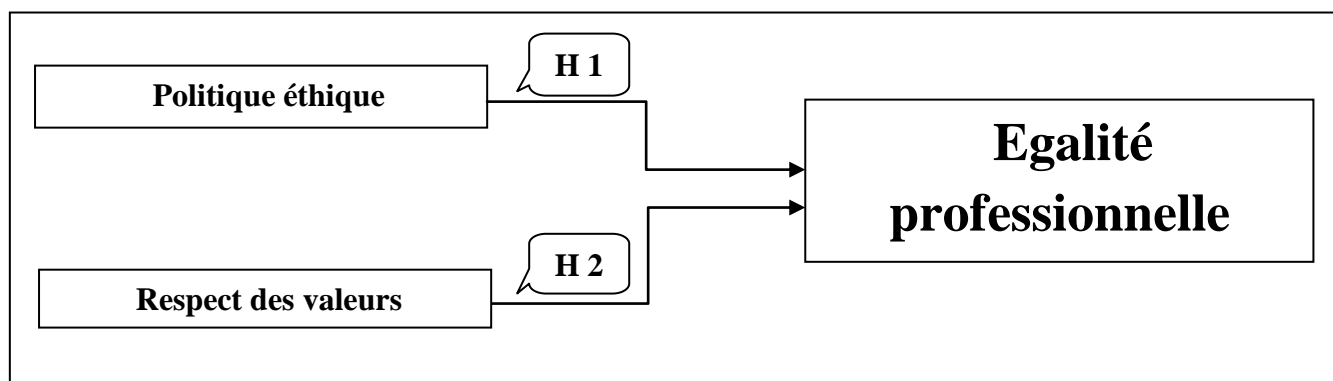
Auteurs	Influence en matière d'éthique	Positionnement sur l'éthique des affaires
R. Solomon	Aristote ; plus sue une critique de l'apport des travaux de Kant, de Marx et d'Adam Smith.	Doctrine orientée vers les dimensions personnelle plutôt que vers l'élaboration de politique publique (1983), il propose une éthique de la vertu (1993, 1999)
T. Donaldson	Libéralisme économique d'Adam Smith ; intégration de plus des théories de Hobbes et de Locke sur le contrat social.	Doctrine reposant sur le concept d'un contrat social implicite entre le monde des affaires et la société (1982) de manière à fonder la notion de la RSE.
R. De George	Critique de la critique de Marx sur le capitalisme.	Kant et de l'utilitarisme sont alors les références pour réfléchir sur les questions d'éthique des affaires (1978, 1990).

Source : Mauléon F. & Saulquin J.-Y. (2008). L'affichage éthique dans les rapports annuels des sociétés du CAC 40 : déterminants et implications pratiques.

Selon (Pluchart, 2005), l'éthique des affaires est partagée en deux principaux courants (Desbrières & Mercier, 2001). Celui ancien, dû à (Kant, 1982), (Rawls, 1971), et (Habermas, 1988). Ce courant repose sur une position déontologique selon laquelle une éthique universelle existe et qui est fondée sur les obligations morales et sur des principes de justice. Le deuxième courant et plus récent. Il est inspiré par Durkheim et Freeman (1984). Ce courant adopte une posture téléologique selon laquelle un acte est moral lorsqu'il a des visées et des conséquences positives.

1.2. Modèle conceptuel et hypothèses de la recherche

Dans notre étude de cas, nous nous sommes focalisés sur l'étude de la politique éthique au sein de la société MIVISA ainsi que le respect des valeurs sur le lieu de travail et qui contribuent à une égalité professionnelle entre l'ensemble des employés de l'entreprise. Pour répondre à notre question de recherche, nous proposons le modèle suivant :



Modèle conceptuel de la recherche

Nous avons développés deux hypothèses sur la base de notre modèle de recherche que nous avons adopté :

H1 : la politique éthique influence positivement l'égalité professionnelle.

H2 : le respect des valeurs sur le lieu de travail influence positivement l'égalité professionnelle.

1.3. La méthodologie de la recherche

La société MIVISA est une société leader de fabrication de l'industrie d'emballages métalliques de haute qualité destinée principalement aux conserves alimentaire qui a été fondée en 1972 par les VIVANCOS famille (la création de l'usine d'Agadir (Maroc) qui a

également permis à MIVISA d'être proche de ses clients au Maroc et en Afrique a été en 2007), elle a parcouru un long chemin au cours des années pour être l'une des entreprises les plus importantes de son secteur et un point de référence dans le monde entier. C'est grâce à la qualité de ses produits qu'aujourd'hui qu'elle a pu renforcer sa qualité de leader d'emballage métallique pour l'industrie alimentaire sur le marché. Son expansion internationale est également imparable vu l'importance des ventes quotidiennement qui la rend la troisième société la plus grande parmi les fabricants européens dans son secteur. Aujourd'hui, elle possède six usines en Espagne et quatre à l'étranger (Hongrie, Benelux, Maroc et le Pérou). Leur but commun est d'offrir un meilleur produit à leur clientèle en se basant sur la qualité de ses produits et sur le développement et l'innovation.

Dans notre étude, nous avons pris en considération deux échantillons, lors d'un stage effectué dans la société, le premier concerne les administrateurs de la société MIVISA qui sont en nombre de 17 personnes, tandis que le deuxième échantillon concerne les opérateurs qui sont en nombre de 74 salariés dont 34 permanents et le reste des opérateurs sont des intérimaires. Pour collecter les données, nous avons élaboré un questionnaire simple et facile pour pouvoir exploiter les résultats. Pour cela, on a distribué le questionnaire auprès des 17 administrateurs et les 34 opérateurs permanents. Généralement, le questionnaire est rempli soit tout de suite dans 15 à 20 minutes ou bien il est laissé dans l'entreprise jusqu'à ultérieurement, cela pouvait prendre entre un jour jusqu'à 5 jours dans certains cas. Nous avons traité les données collectées à l'aide du logiciel sphinx ME s'agissant des moyennes et valeurs quantitatives.

2. L'éthique dans la gestion de l'entreprise

Les résultats de notre étude sont représentés comme suit : dans un premier point nous allons présenter les résultats concernant l'existence et le cadre réglementaire de l'éthique dans l'entreprise (2.1), puis la politique éthique dans l'entreprise (2.2) avant de conclure avec le respect des valeurs et code de bonne conduite dans l'entreprise (2.3).

2.1. Le cadre réglementaire de l'éthique

Notre période de stage au sein de la société s'est aussi coïncidée avec une formation portant sur l'éthique. Cette formation est due à un accord entre la société et quelques sociétés qui sont implantées dans la Grande Bretagne qui ont exigé que l'entreprise pratique l'éthique des affaires pour devenir partenaire et conclure des opérations commerciales entre eux.

Les résultats de notre questionnaire nous montrent que 35.3% des administrateurs et 37.1% des opérateurs de la société seulement savent que cette dernière dispose d'une charte éthique. Cette charte selon l'échantillon de notre enquête vise à réduire le risque, les fraudes et les conflits respectivement de 36.7% et 22.2%. Elle précise aussi les tâches et les limites de travail de chaque salarié à raison de 30% selon les administrateurs et de 20% selon les opérateurs. Cette charte ne se limite pas dans ces deux points mais elle vise aussi à familiariser les nouveaux employés avec les anciens afin de créer un climat social favorable ainsi que l'information des salariés de toutes nouveautés concernant le travail ou la société en générale.

L'objectif principal de cette charte éthique vise essentiellement selon les administrateurs à respecter la vision et les valeurs de l'entreprise de 44.4% et de 26.5% selon les opérateurs. En second place, vient le développement des compétences (14.8%) pour les administrateurs et l'atteinte des objectifs fixés (14.8%) tandis que la seconde priorité pour les opérateurs est d'assurer une certaine autonomie dans leurs tâches (18.4%) puis atteindre les objectifs fixés (16.3%).

La charte éthique ainsi que ses principes est communiquée soit par une note d'information ou une formation pour mieux expliquer aux salariés ce qu'ils doivent faire et ce qu'ils ne doivent pas faire. Elle est aussi communiquée parfois par la sensibilisation au cas où un accident de travail a eu lieu ou tout simplement par la diffusion d'information concernant le bon déroulement des tâches dans les tableaux d'affichage. Toutefois, à ce qui concerne les critiques données à cette charte, les salariés ont répondu que l'entreprise prend en toutes les remarques et essaye toujours d'améliorer la charte tout en procédant à un contrôle interne en vérifiant le respect et l'application des principes de code de bonne conduite de la charte éthique.

2.2. La politique éthique sur le lieu de travail

Tableau N° 2 : Politique éthique de l'entreprise

Politique éthique de l'entreprise	Administrateurs	Opérateurs
Développer les compétences à long terme	70.6%	34.3%
Les mesures contre la discrimination	70.6%	37.1%
La consultation des salariés	41.2%	17.1%
Mesures de santé, sécurité et hygiène	100%	71.4%
La vie privée	70.6%	31.4%
La stratégie de recyclage des déchets	76.5%	77.1%
La formation continue	100%	77.1%
Dialogue entreprise-salariés	64.7%	34.3%
La réclamation des salariés	100%	42.9%
Le paiement ponctuel	100%	97.1%

Source : élaboré par les auteurs

En analysant les résultats de notre étude dans le tableau n°2, on constate qu'il y a un accord entre les administrateurs et les opérateurs concernant la politique éthique même si on constate une différence des réponses.

Nous constatons alors que le développement des compétences à long terme cible en premier lieu les administrateurs vu le changement des méthodes de gestion et l'apparition de nouvelles techniques en management alors que l'entreprise exige la compétence des opérateurs au moment de recrutement vu les machines sophistiquées dont elle dispose.

La discrimination à toutes ses formes n'existe pas dans l'entreprise car l'entreprise a réussi à créer un climat social entre l'ensemble de ses salariés même s'elle ne se réfère pas le plus souvent à les consulter concernant les décisions importantes touchant l'avenir de la société. Mais cela n'empêche pas d'assurer des mesures de santé (existence d'un médecin de travail), de sécurité comme la prévention des accidents de travail ou encore la sensibilisation à faire attention en travaillant directement avec les machines ou encore les équipements contre tout sorte de risque (bruit, déchets, toilettes, douche ...) et l'hygiène qui reste la première condition à garantir un lieu de travail propre. Il y a aussi des douches pour les salariés pour se nettoyer contre toute saleté, et une stratégie de recyclage des déchets. Cette stratégie vise à vendre les déchets de matière première à d'autres sociétés pour le recyclage ce qui donne un plus de bénéfice à l'entreprise. Et même si les administrateurs disent que la société respecte la

vie privée, les opérateurs sont en désaccord puisqu'il travaille parfois la nuit ce qui les dérange un peu même s'ils bénéficient des heures de travail flexible.

Nous avons constaté aussi que l'entreprise est consciente à mettre ses salariés à jour par rapport aux nouveautés de marché en leur offrant des formations continues au fur et à mesure de dialogue entreprise-salariés qui permet d'identifier les besoins des salariés ainsi que la prise en compte de toutes réclamations concernant le bon déroulement de travail et aussi concernant les salariés et les conditions de travail.

Nous savons que le paiement de salaire dans les délais est très important pour les salariés, c'est la raison qui pousse l'entreprise à respecter le délai de paiement tout en assurant des augmentations de salaire et octroyer des primes du temps à autre. Dernièrement, l'entreprise pense donner des primes non pécuniaires (exemple des primes non pécuniaires : prise en charge pour le Omra et le Hajj, prise en charge des vacances, augmentation des jours de congé, bénéficier des voyages organisés, bénéficier de voiture ou moto utilitaire) pour ses salariés qui considère cette initiative une bonne idée.

2.3. Le respect des valeurs sur le lieu de travail

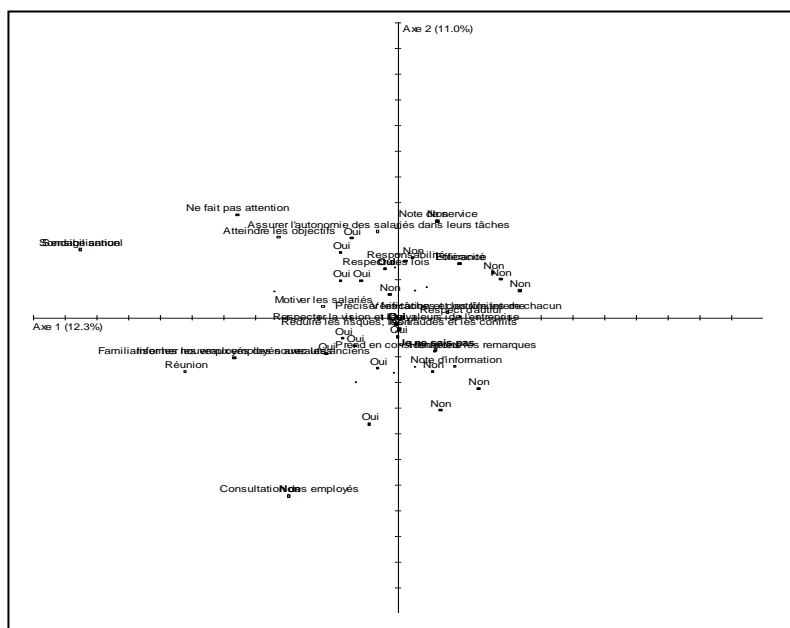
Tableau N° 3 : le respect des valeurs

Le respect des valeurs de l'entreprise	Administrateurs	Opérateurs
L'importance de respecter les valeurs	100%	97.1%
L'existence des règles de conduite dans l'entreprise	100%	60%
Les valeurs sont claires	82.4%	31.4%
Communication des valeurs aux salariés	58.8%	37.1%
Connaissance spontanée des valeurs par les salariés	64.7%	37.1%
La sensibilisation des salariés aux valeurs	70.6%	45.7%

Source : élaboré par les auteurs

A l'unanimité, les deux échantillons ont confirmé leur respect aux valeurs de l'entreprise. Ce respect des valeurs est dû au bon climat social et à la bonne communication de la charte éthique qui pousse les salariés à respecter tous ses principes. Ses valeurs sont claires est bien définies ce qui facilite leur application par les salariés comme le montre le tableau n°3.

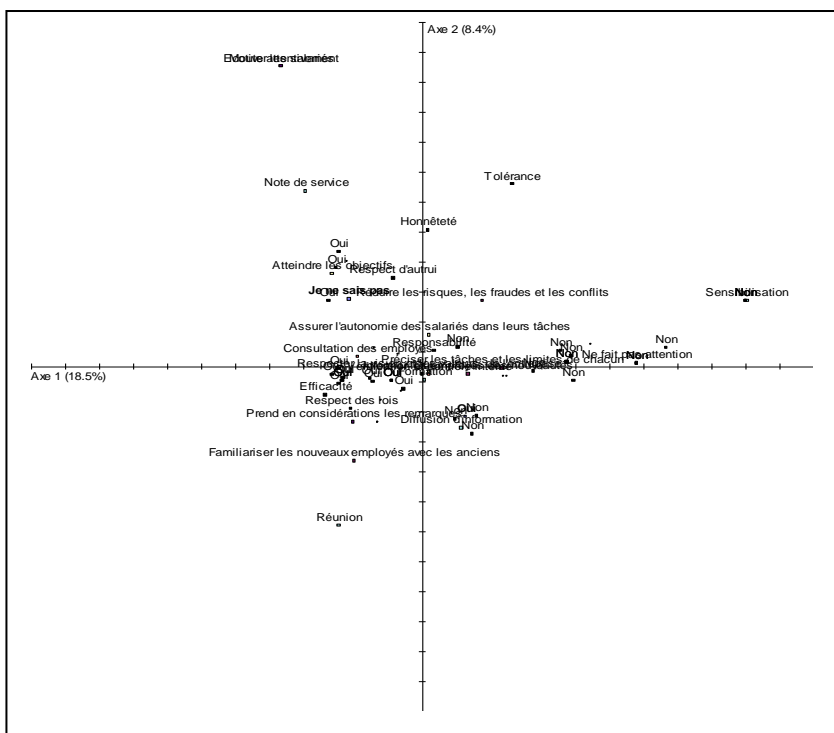
Figure N°1 : Carte perceptuelle des administrateurs



Source : élaboré par les auteurs

Nous constatons que, pour les administrateurs dans la figure n°1, les variables sont très proche l’une de l’autre ce qui explique que les variables sont fortement corrélées.

Figure N°2 : Carte perceptuelle des opérateurs



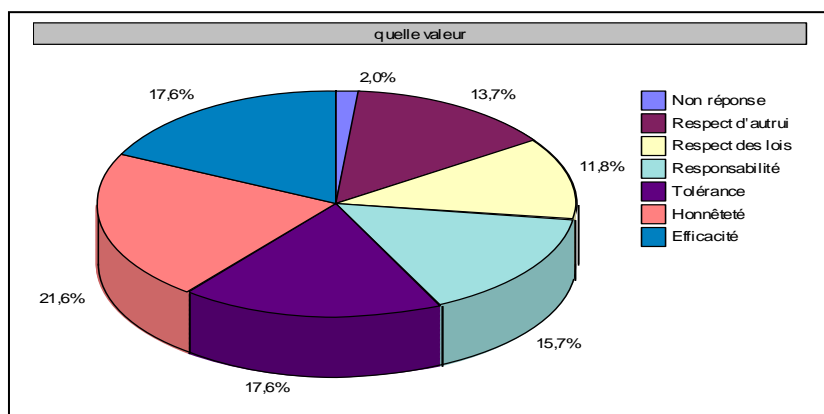
Source : élaboré par les auteurs

Nous constatons que, pour les opérateurs dans la figure n°2 que c'est la même chose, les variables sont très proche l'une de l'autre ce qui explique que les variables sont fortement corrélées.

3. Synthèse des résultats

La synthèse qu'on peut retirer de cette étude repose sur l'identification de l'éthique dans l'entreprise et son importance par rapport à la gouvernance de l'entreprise. L'application de l'éthique dans la société MIVISA renforce sa stratégie de gouvernance. Ce renforcement repose sur l'apport de la charte éthique à la stratégie de gestion qui rend les salariés responsable vis-à-vis de leur travail ainsi qu'envers les objectifs de l'entreprise. Parmi les forces de l'entreprise la lutte contre toutes formes de discrimination, le renforcement des formations offertes aux salariés et l'amélioration des conditions de travail et le respect d'une vie équilibrée des salariés. La relation de l'entreprise avec son environnement est aussi une importante vue le bénéfice généré dans la politique de recyclage des déchets. Ainsi, nous étions tout particulièrement surpris de quelques réponses de certains salariés qui ont démontré une parfaite ignorance du terme éthique mais dont les réponses ont démontré qu'ils mettent en pratique indirectement et inconsciemment ses principes.

Figure N°3 : Quelles valeurs pour les administrations



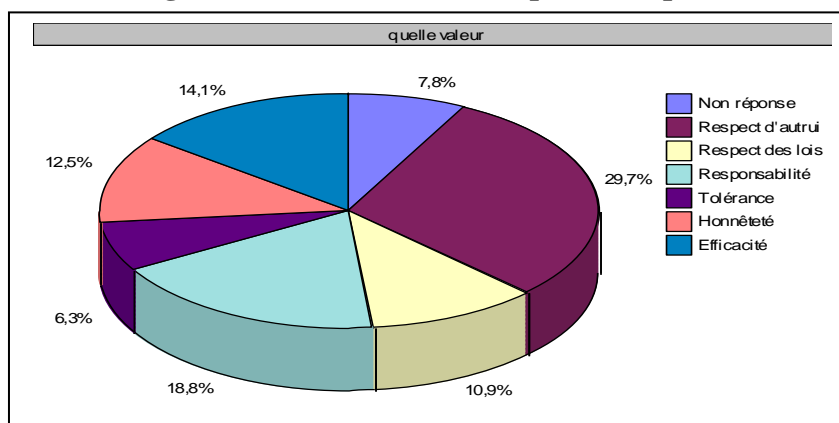
Source : élaboré par les auteurs

Nous constatons, dans la figure n°3, que les administrateurs en premier lieu préfèrent être honnêtes puisque l'honnêteté constitue la base de toute transaction. Etre efficace et tolérant sont les valeurs qui viennent en deuxième lieu après l'honnêteté, ce sont deux valeurs très important pour assurer le bon déroulement de travail. La responsabilité vient en troisième lieu par rapports aux autres valeurs puisque, selon les administrateurs, n'est pas très importantes

s'ils sont honnêtes. Ensuite le respect de l'autrui qui est la valeur l'avant dernière pour les administrateurs et enfin, la même chose, pour le respect de la loi le respect qui vient en dernier lieu et qui n'est pas très important s'ils sont honnêtes.

Donc pour les administrateurs, l'honnêteté constitue la valeur la plus importante qui annule pour eux toutes les autres valeurs et que son existence suffit pour qu'automatiquement respecter les autres valeurs selon le degré d'importance dans le travail.

Figure N°4 : Quelles valeurs pour les opérateurs



Source : élaboré par les auteurs

Nous constatons, dans la figure n°4, que les opérateurs en premier lieu préfèrent respecter l'autrui et garder une bonne relation entre eux vu leur coopération en travail et aussi le travail d'équipe. La responsabilité est la valeur qui vient en deuxième lieu après le respect d'autrui, cette valeur est très important pour assurer le bon déroulement de travail surtout le fonctionnement de la machine pour assurer la productivité nécessaire, et c'est la même chose pour l'efficacité. L'honnêteté vient en troisième lieu par rapports aux autres valeurs puisque, selon les opérateurs, n'est pas très importantes pour garantir la productivité et empêcher les machines à tomber en panne. Ensuite le respect de la loi qui est la valeur l'avant dernière pour les opérateurs et enfin, la tolérance qui vient en dernier lieu et qui n'est pas très important s'ils ne sont pas responsables et efficaces.

Donc pour les opérateurs, la responsabilité constitue la valeur la plus importante qui annule pour eux toutes les autres valeurs et que son existence suffit pour qu'automatiquement les autres valeurs existent selon le degré d'importance dans le travail.

Conclusion

L'objet de notre article est d'étudier et détecter l'existence et l'application de l'éthique au sein des entreprises de la région d'Agadir. La prise en considération de l'éthique dans leur gestion représente une force pour l'entreprise car sa réputation et sa survie en dépend. De même, l'exigence de quelques sociétés internationales ou étrangères qui sont parmi leurs clients exigent l'application des normes éthique pour assurer une relation à long durée.

Les éléments traités dans cet article nous permet de confirmer qu'il s'agit d'un élément combinatoire entre l'aspect de recherche théorique et empirique tout en exposant la problématique sur l'éthique comme un moyen d'évaluation de l'égalité professionnelle. Nous avons étudié différents théories et auteurs liées à notre thématique qui nous a mené à effectuer une étude de cas sur une société situé dans la zone industrielle d'Agadir pour étudier de plus proche notre sujet. Cette étude de cas nous permet de mener un débat qui nous a permet de valider nos hypothèse que nous avons élaboré dans le modèle que nous avons établie pour donner une réponse à la question de recherche que nous avons abordé.

Les valeurs d'une entreprise traduisent la manière dont elle cherche à se positionner dans le marché surtout son apport à ses salariés et ce qu'elle lui permet d'obtenir. Nous pouvons distinguer donc trois types de valeurs qu'une entreprise qui est bien dirigée doit enseigner à son personnel.

D'abord, la responsabilité portant sur les conséquences des actes qui semblent être la première valeur que l'entreprise peut transmettre à la communauté tout en sachons que cette valeur est toujours confronté à un rejet dans la société actuelle vu que personne ne veut assumer la responsabilité de ses actes. Ensuite, la remise en question pour être adapté à un environnement qui très perturbant. Enfin, les compromis et l'écoute des autres qui sont deux règle très importantes dans l'échange économique et surtout à l'intérieur de la société.

Ces valeurs constituent le noyau dur pour l'application de l'éthique et ils ne doivent pas rester abstraits, au contraire, ils doivent faire objet d'une pratique sociale.

L'éthique des Entreprises n'est pas seulement un phénomène de mode mais constitue une réponse à de fortes pressions tant législatives que sociales. Elle constitue aujourd'hui la principale source d'évaluation des critères de Reporting social et environnemental. Elle est vu comme la déclinaison, à l'échelle de l'entreprise, du concept de développement durable qui repose sur trois piliers : économique, social et environnemental. Cela signifie que la firme ne doit pas être inquiète de sa croissance et de sa rentabilité uniquement. Elle doit se soucier

aussi de ses impacts environnementaux et sociaux, à l'intérieur aussi bien qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Les entreprises ne vivent pas en autarcie mais au sein de la société. La dichotomie entre sphère économique et sphère sociale, entre objectifs économiques et objectifs sociétaux est un leurre. La société a un grand besoin de l'entreprise et vice versa. Si cette dernière méprise son environnement social et naturel, son avenir est voué à l'échec.

L'éthique est un concept très subjectif, elle est perçue de différentes façons, selon l'idéologie et le courant de pensée. Elle entre en relation avec des domaines divers tels que l'économie, le droit, la sociologie et touche aux plans éthique et discrétionnaire de l'entreprise.

La rédaction d'un document énonçant ces valeurs par l'entreprise, croyances et principes, peut être envisagée comme un outil de relation entre les différentes parties prenantes et l'entreprise, plus précisément, les salariés.

C'est un instrument qui porte une solution qui assure une égalité entre l'ensemble des salariés de l'entreprise, que ça soit dans le côté financier que dans le côté de conditions de travail. Elle est aussi un instrument qui permet de répondre à leurs besoins tout en garantissant une productivité plus élevée par rapport aux attentes de l'entreprise.

En guise de conclusion, il est à signaler que toutes recherches disposent de faiblesses constatées et que nous proposons un élargissement des connaissances dans la matière. La première limite qui fait surface est celle d'étude de cas d'une seule société. Les résultats obtenus ne peuvent pas avoir un caractère généraliste sur l'ensemble des sociétés de la région.

La seconde limite, quand à elle, est la disponibilité des employés et des cadres. La majorité des employés sont en poste de travail et ils ont une contrainte du temps pour assurer le bon fonctionnement de processus de production et éviter qu'il soit perturbé, tandis que les administrateurs sont en coordination ou en réunion avec leurs clients pour assurer leurs besoins. La troisième limite correspond à l'ignorance de certains dirigeants et employés au concept d'éthique ou bien ils ne comprennent pas bien ce concept.

Ces limites vont nous servir en tant qu'un catalyseur pour les perspectives de notre recherche. Au lieu de se contenter d'une seule société, nous allons élargir notre étude via un questionnaire que nous allons distribuer sur un échantillon d'entreprise de la région Souss Massa voire même l'ensemble du territoire national. Nous pouvons aussi prendre en considération l'aspect environnemental et les pratiques de la responsabilité sociale pour faire une étude comparative.

BIBLIOGRAPHIE

Anouar H. & Khihel F. (2019). La responsabilité sociétale des entreprises, élément influant sur leur compétitivité. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. Octobre N5.V2 / N4, 174-189.

Benoit P. (2010). *Ethique et gouvernance des organisations*. Économica.

Berle A.A. & Means G.C. (1932). *The modern corporation and private property*, Transaction publisher.

Bouquet, B. (2014). La complexité de la légitimité. *Vie sociale*, V4. N8, 13-23.

Charreaux G. (2000). Le conseil d'administration dans les théories de la gouvernance.

Charreaux G. (2011). Quelle théorie pour la gouvernance? De la gouvernance actionnariale à la gouvernance cognitive et comportementale. FARGO.

Claude J.F. (2002). L'éthique au service du management : Concilier autonomie et engagement pour l'entreprise, *Entreprise-Carières*, Éditions Liaisons, Paris.

Coase R.H. (1937). The nature of the firm *Economica* V4. Issue 16, 386-405.

De Bry F. (2005). L'éthique, cœur du management. *Qualitique* N167, 21-23.

De George R. (1978). *Moral Issues in Business Ethics Free Enterprise and Public Policy*. Original Essays on Moral Issues in Business (editors. Richard de George and Joseph A. Pichler). New York. Oxford University Press.

De George R. (1990). *Business Ethics* New York-London Macmillan-Collier Macmillan.

Desbrières P. & Mercier S. (2001). Enjeux éthiques des formules d'actionnariat des dirigeants. *Revue française de gestion*. N° 136, 86-87.

Diane-Gabrielle T. & David R. (2004). *Responsabilité sociale d'entreprise et finance responsable : quels enjeux ?* Presse de l'université du Québec.

Dion M. (2001). Fondements philosophiques traditionnels et approche existentialiste de l'éthique des affaires. *Ethique en entreprise*, 7^{ème} colloque d'Éthique économique.

Dionne-Proulx J. & Larochelle G. (2010). Éthique et gouvernance d'entreprise. *Management & Avenir*, V2. N° 32, 36-53.

Donaldson T. (1982). *Corporations and Morality*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.

Even-Grandboulan G. (1998). *Éthique et économie : quelle morale pour l'entreprise et le monde des affaires ?* L'harmattan.

François L. & Jean-Jacques R. & Carol B. & Sarah H. (2010). *La RSE : la responsabilité sociale des entreprises théories et pratiques*. Dunod.

Habermas J. (1988). *Morale et communication*. CERF.

Kant E. (1982). Fondements de la métaphysique de mœurs. Delgrave.

Lamrani E. (2012). Éthique et gestion du résultat comptable. RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise, V2. N°2, 17-32.

Le Borgne-Larivière M. & Meier O. & Rabet B. & Schier G. (2009). Gouvernance et dilemmes éthiques des entreprises naissantes: le cas de la société mondbio.com. Management & Avenir. V8. N° 28, 73-88.

Lepineux F. (2003). Dans quelle mesure une entreprise peut-elle être responsable à l'égard de la cohésion sociale ? Thèse de doctorat es sciences de gestion, conservatoire national des arts et métiers. Paris.

Mauléon F. & Saulquin J.-Y. (2008). L'affichage éthique dans les rapports annuels des sociétés du CAC 40 : déterminants et implications pratiques. Management & Avenir. V6. N°20, 129-146.

Oliver M. & Guillaume S. (2009). Gouvernance, Ethique Et RSE : Etat Des Lieux Et Perspectives. Hermes Science, Lavoisier.

Parrar F. (2003). Le gouvernement d'entreprise. Dunod.

Pereira B. (2009). Chartes et codes de conduite : le paradoxe éthique. Management & Avenir, V1. N° 21, 26-43.

Pluchart J.-J. (2005). L'éthique des affaires : portée et limites de l'approche fonctionnaliste : L'étude du cas Enron. La Revue des Sciences de Gestion. V6 n°216, 17-32.

Rawls J. (1971). A theory of justice. Harvard University Press.

Solomon R.C. (1993). Corporate Roles, Personal Virtues: An Aristolian Approach to Business Ethics, Applied Ethics: A Reader (editors. Earl R. Winkler and Jerrold R. Coombs). Oxford Blackwell.

Solomon R.C. (1999). A Better Way to Think About Business. How Personal Integrity Leads to Corporate Success. New York-Oxford. Oxford University Press.

Suchman, M.C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. Academy of management review. V20 N°3, 571-610.

Zouhair B. (2006). Éthique et gouvernance : entre intentions et pratiques. Management & Avenir, V1. N° 7, 43-59.