Document généré le 23 fév. 2025 19:37

Management international
International Management
Gestiòn Internacional

Adaptation du modèle de développement moral de Kohlberg à l'analyse des chartes éthiques informationnelles dans un contexte multiculturel

A Multicultural Analysis of ICT Codes of Ethics using Kohlberg's Cognitive Moral Development Model

Adaptación del modelo de desarrollo moral de Kohlberg al análisis de las cartas éticas de información en un contexto multicultural

Hajer Kefi et Lamine Sarr

Volume 19, numéro 1, automne 2014

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1028487ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1028487ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (imprimé)
1918-9222 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Kefi, H. & Sarr, L. (2014). Adaptation du modèle de développement moral de Kohlberg à l'analyse des chartes éthiques informationnelles dans un contexte multiculturel. *Management international / International Management / Gestiòn Internacional*, *19*(1), 15–30. https://doi.org/10.7202/1028487ar

Résumé de l'article

Cet article se propose d'investiguer les fondements philosophiques et psychosociologiques de la notion d'éthique informationnelle (ou éthique des TI/SI) et leurs articulations avec la dimension culturelle. Le but étant de discuter de la conception globale *versus* pluraliste de l'éthique des TI/SI que nous appliquons à l'analyse des chartes éthiques d'un échantillon composé de 34 organisations européennes et de 20 organisations africaines. Nos résultats démontrent des niveaux de développement moral très comparables entre les deux échantillons et des contenus éthiques assez convergents qui impliquent un impact assez réduit de la culture régionale sur le positionnement éthique organisationnel.

Tous droits réservés © Management international / International Management / Gestión Internacional, 2014

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Adaptation du modèle de développement moral de Kohlberg à l'analyse des chartes éthiques informationnelles dans un contexte multiculturel



A Multicultural Analysis of ICT Codes of Ethics using Kohlberg's Cognitive Moral Development Model

Adaptación del modelo de desarrollo moral de Kohlberg al análisis de las cartas éticas de información en un contexto multicultural

HAJER KEFI
Université Paris Descartes

LAMINE SARR
Université Paris Descartes

Résumé

Cet article se propose d'investiguer les fondements philosophiques et psychosociologiques de la notion d'éthique informationnelle (ou éthique des TI/SI[1]) et leurs articulations avec la dimension culturelle. Le but étant de discuter de la conception globale *versus* pluraliste de l'éthique des TI/SI que nous appliquons à l'analyse des chartes éthiques d'un échantillon composé de 34 organisations européennes et de 20 organisations africaines. Nos résultats démontrent des niveaux de développement moral très comparables entre les deux échantillons et des contenus éthiques assez convergents qui impliquent un impact assez réduit de la culture régionale sur le positionnement éthique organisationnel.

Mots-clés : Ethique, technologies et systèmes d'information, théories philosophiques de l'éthique, théorie du développement moral, chartes éthiques.

Abstract

In this article, we investigate the philosophical and psycho sociological foundations of the concept of Information Ethics (IT/IS[2] Ethics) and how they are articulated with the cultural dimension. Our aim is to discuss the global *versus* pluralistic conception of information ethics, which we apply in a systematic analysis of ICT codes of ethics, within a sample of 34 European and 20 African organizations. Our findings indicate that the ICT codes of ethics of the two samples present converging ethics content and that globally European and African organizations do not differ significantly in terms of their moral development positioning.

Keywords : Ethics, Technology and Information Systems, Philosophical Ethical Theories, Theory of Cognitive Development Model, Codes of Ethics.

Resumen

Este articulo se propone investigar los fundamentos filosóficos y psico-sociológicos de la noción de ética de la información (o ética de los IT/SI) y sus relaciones con la dimensión cultural.

El propósito es de discutir sobre el concepto global versus el concepto pluralista de la ética TI/SI que aplicamos en el análisis de las cartas éticas de una muestra compuesta por 34 organismos europeos y 20 organizaciones africanas.

Nuestros resultados muestran un nivel de desarrollo moral muy similar entre las 2 muestras además de contenidos éticos convergentes que implican un impacto bastante mínimo de la cultura regional sobre la posición de la ética de información.

Palabras claves : Ética, tecnologías y sistemas de información, teorías filosóficas de la ética, teoría del desarrollo moral, cartas éticas.

Les considérations éthiques liées aux usages des technologies et systèmes d'information (TI/SI) s'articulent généralement autour de deux orientations majeures : d'une part, réduire les possibles effets néfastes de ces technologies : fracture numérique, invasion de la vie privée, piratage et agressions numériques diverses; et d'autre part en accentuer les impacts positifs : accès démultipliés au savoir et à la connaissance, connectivité entre individus et groupes et élargissement de l'espace d'expression individuelle et collective. Dans les sciences sociales, ces deux axes s'inscrivent dans des conceptions tantôt technophobes, à l'exemple de celle défendue par Ellul (1977) qui prédit un déclin des valeurs morales et culturelles fondamentales du fait de l'omniprésence de la technique en tant que médiation entre l'homme et la nature; ou encore dans des conceptions technophiles comme celle de Simondon (1958) qui contrairement à Ellul associe la technologie à une dynamique d'évolution bénéfique qui suppose une transformation-création conjointe des objets

1. TI/SI : technologies de l'information / systèmes d'information

2. IT/IS : information technologies / information systems

techniques considérés comme médiateurs entre l'humain et le naturel. Dans la pratique, l'éthique des TI/SI existe par ce que ces technologies sont porteuses d'autant de craintes que d'espoirs. Elle vise également à remplir un vacuum normatif et légal grâce notamment à l'édition de codes ou de chartes éthiques, à l'exemple de la Sarbanes-Oxley Act (SOX) qui depuis 2002, se propose de mettre au point les bases éthiques des différents usages des TI/SI aux USA (Chang et al., 2008).

Maintenant, si les préoccupations éthiques semblent a priori globales, dans le sens où elles ne s'arrêtent pas aux frontières des pays (Floridi, 2002; Ess, 2008), on n'y répond pas en revanche de la même manière selon la culture d'appartenance. Cela évidemment par ce que d'un point de vue légal nous sommes encore bien loin de l'avènement de lois internationales régissant Internet par exemple. Les solutions préconisées se situent donc le plus souvent à un niveau local, au sein d'organisations, qui choisissent de se doter d'un cadre éthique qui leur est propre à travers la construction de chartes éthiques.

Questionner la dimension culturelle dans une étude axée sur l'éthique dans les organisations va de soi, tant culture et éthique semblent inter reliées (Dalla Costa, 1998). La culture a en revanche suscité une littérature extrêmement abondante (Walsh, Kefi et Baskerville, 2010). Nous retiendrons la conception de la culture comme un ensemble de valeurs, de représentations et de croyances destinées à orienter les comportements individuels au sein d'un groupe (Rokeach 1973*; Gaudibert, 1977;* Schein, 1983). Edgar Morin rajoute que la « culture constitue un corps complexe de normes, symboles, mythes et images qui pénètrent l'individu dans son intimité, structurent les instincts, orientent les émotions » (Morin 1975 p.13). L'approche de Hofstede (1980) est également intéressante; l'auteur identifie plusieurs niveaux d'analyse du phénomène culturel : le niveau national, organisationnel, professionnel, et selon les genres (masculin/féminin). Il met par ailleurs en avant la culture comme « *la programmation collective de l'esprit qui distingue les membres d'un groupe* » (Hofstede 2004 p.26).

A partir de là, nous proposons dans cette recherche d'étudier la culture éthique organisationnelle que nous définissons comme le processus de construction d'un ensemble de normes, valeurs, modes de pensée et règles de conduite qui orientent les actions collectives et individuelles vers des comportements reconnus comme étant éthiques, par l'organisation. Nous considérons que ce processus de construction est susceptible de permettre à l'organisation de passer par un certain nombre de stades de développement moral (Kohlberg, 1969, 1981) et qu'il est possible à un instant donné d'identifier le stade de développement moral dans lequel une organisation donnée peut se situer. Pour cela, notre question de recherche est de savoir ***dans quelle mesure les codes ou chartes éthiques adopté(e)s et mis(e)s en place dans l'organisation reflètent le développement moral de l'organisation et le rôle joué par la culture dans ce positionnement éthique***. Dans le cadre de cet article, les niveaux de la culture nationale et sectorielle seront appréhendés.

Notre démarche s'inscrit dans une approche exploratoire de la culture éthique à travers l'étude de chartes éthiques des TI/SI dans des organisations appartenant à deux régions du monde : l'Europe (Belgique, France, Suisse) et l'Afrique (Algérie, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire Gabon, Maroc, Sénégal, Tunisie).

Les chartes éthiques de 54 organisations (34 organisations européennes et 20 organisations africaines) ont été analysées à l'aide de la grille d'analyse construite par Gaumnitz et Lere (2004). Nous avons également procédé à une analyse thématique détaillée de ces chartes nous permettant de situer chacune des organisations étudiées selon l'échelle de développement moral mise en place par le célèbre psychosociologue Lawrence Kholberg (1969, 1981), nous permettant d'évaluer les éventuels impacts de la culture, européenne *versus* africaine, sur le positionnement moral des organisations tel qu'il est préconisé dans leurs chartes éthiques respectives.

Cet article s'inscrit ainsi dans l'axe de recherche que l'on désigne par l'éthique informatique (Computer Ethics) encore appelée infoéthique, ou éthique télématique ou informationnelle; que l'on désignera dans nos prochains développements par l'éthique TI/SI. Cet axe de recherche est comme le rappellent Mingers et Walsham (2010) assez peu investigué et insuffisamment représenté dans les principales revues de référence en recherche en management des systèmes d'information. Au sein de ce corpus, la dimension culturelle est également relativement peu appréhendée, (Ess, 2006). Les études multiculturelles en TI/SI faisant référence aux cultures africaines demeurent à notre connaissance extrêmement réduites et requièrent de ce fait un intérêt accru. D'où le projet de recherche que nous menons et le présent article qui rend compte de la première phase exploratoire de ce projet.

La suite de nos développements est organisée comme suit : d'abord, nous mettons au point les bases théoriques et conceptuelles de notre approche, bases ancrées en philosophie, psychosociologie et management des systèmes d'information. Nous exposons par la suite notre méthodologie de recherche et nos principaux résultats avant de conclure par une discussion des apports, limites et axes d'extension possibles de cette recherche.

Les fondements théoriques du concept d'éthique des TI/SI

Notre analyse théorique commence par poser les bases philosophiques du concept d'éthique, que nous proposons par la suite d'opérationnaliser et de mesurer dans une conception psychosociologique. Nous verrons ensuite comment la discipline du management des systèmes d'information appréhende la notion d'éthique appliquée aux usages des TI/SI, au regard des conceptions philosophiques et psychosociales et comment la dimension culturelle s'y articule. Notre propos n'a pas de vocation à être exhaustif notamment en ce qui concerne les fondements philosophiques de l'éthique. Nous

n'aborderons pas à titre d'exemple les approches féministe, naturaliste ou confucianiste. Notre exposé sera principalement axé sur la philosophie morale et la philosophie pragmatique par ce qu'elles sont les plus représentatives de l'éthique appliquée au management et aux systèmes d'information et celles qui nous intéressent le plus dans ce travail.

Ethique et philosophie morale

On peut distinguer trois grands courants de la philosophie morale qui fondent la théorie éthique : (1) le déontologisme (ou éthique du devoir), (2) le conséquentialisme (ou éthique utilitariste); tous les deux orientés vers l'action car ils s'intéressent à la nature et à la valeur morale des actions exécutées par un agent; et (3) l'éthique de la vertu, orientée vers l'agent et intrinsèquement anthropocentrique et individualiste (Chatterjee et Sarkar, 2010).

L'éthique déontologique est basée sur le respect des devoirs moraux. Une action est moralement juste si elle est en accord avec les règles morales. Selon les théories déontologiques, tout acte doit obéir au respect des normes quelles qu'en soient les conséquences. Le principal penseur de l'éthique déontologique est sans doute Kant qui reformule l'éthique déontologique autour de l'impératif catégorique avec ses deux maximes :

> *Agis seulement selon la maxime par laquelle tu puisses en même temps vouloir qu'elle devienne une loi universelle.*
>
> *Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre toujours en même temps comme une fin, et jamais simplement comme un moyen.* (Kant, orig. 1789/1971, p.136 et 150)

L'éthique déontologique a par ailleurs engendré plusieurs approches et courants de pensée éthiques : La première approche déontologique est l'éthique de la responsabilité, entendue comme le fait de répondre totalement de ses actes et de les assumer pour le présent et pour l'avenir. L'éthique de la responsabilité repose sur l'affirmation selon laquelle « nous devons répondre des conséquences prévisibles de nos actes. » (Weber 1919 / 1993 p. 172).

Selon Hans Jonas (1990), il s'agit d'une responsabilité envers les générations futures, elle est intrinsèquement liée au développement technologique et se base sur la notion de pouvoir.

La deuxième approche déontologique est l'éthique de la discussion, elle repose sur l'idée de consensus pour la recherche éthico-morale et a pour but d'établir un principe de base pour la délibération morale et l'évaluation de la validité des normes. Habermas (1992) reformule l'impératif catégorique de Kant en un impératif lié à la discussion :

> *Au lieu d'imposer à tous les autres une maxime dont je veux qu'elle soit une loi universelle, je dois soumettre ma maxime à tous les autres afin d'examiner par la discussion sa prétention à l'universalité.* (Habermas 1992, p.88).

La branche déontologique de la philosophie éthique telle que reformulée par Rawls en termes de contrat social entre différentes parties prenantes a eu des applications importantes dans les théories managériales. En effet, le contractualisme Rawlsien aboutit à une forme impartiale de l'intérêt moral et fournit ainsi des pistes de réponse à diverses questions morales qui apparaissent dans le contexte de l'activité économique, dans la cadre de ce que l'on appelle l'éthique des affaires (Business Ethics) :

> *The social contract theory asserts that all businesses are ethically obligated to enhance the welfare of society by satisfying consumer and employee interests without violating any of the general canons of justice* (Donaldson, 1982).

L'utilitarisme est le deuxième courant de la philosophie morale qui repose sur le principe d'utilité et met l'accent sur les conséquences des actes. C'est une forme de conséquentialisme car pour les utilitaristes, l'important n'est pas l'intention de l'action mais ses effets, ses résultats ou ses conséquences. Une action moralement juste est une action dont les conséquences sont bonnes, dans la mesure où elle contribue à maximiser le bonheur du plus grand nombre.

Dans les fondements de base, l'utilitarisme de Bentham (1789) et de Mill (1968) repose sur un postulat hédoniste selon lequel le but de la vie est la recherche du plaisir, le plus grand bonheur pour tous. Ce principe (« the greatest happiness principle ») se présente comme une procédure de décision. Il repose sur une évaluation rationnelle des conséquences qui prend la forme d'un calcul. C'est le calcul *félicifique*, il correspond à une mesure du bonheur par le plaisir que procure une action, par référence à sept indices : la durée, l'intensité, la certitude d'un plaisir à venir, la proximité par rapport au présent, la fécondité (un plaisir qui en entraîne d'autres), l'étendue (le nombre de personnes touchées) et enfin la pureté (un plaisir libre de peine future).

L'éthique utilitariste est à la base de la pensée économique libérale, telle que préconisée notamment par A. Smith : « *By pursuing his own interest he frequently promotes that of the society more effectually than when he really intends to promote it* » (A. Smith, 1776)

Aujourd'hui, il existe un renouvellement voire une réforme de l'utilitarisme classique à travers les critiques qui ont été faites à l'utilitarisme hédoniste. L'utilitarisme moderne connait plusieurs versions : elles reposent toujours sur l'affirmation selon laquelle est bonne une action dont les conséquences augmentent le bien-être de chacun, ou du moins, du plus grand nombre. Mais la version moderne de l'utilitarisme se distingue par l'abandon du critère hédoniste pour un critère beaucoup plus objectif, celui de la « préférence ».

L'utilitarisme des préférences est développé par des auteurs comme Singer (1997) qui définissent l'utilité par

rapport à la satisfaction des préférences. L'utilitarisme des préférences a pour objectif de maximiser la satisfaction des préférences des individus et se retrouve actuellement à la base de nombreuses théories en marketing, en science économique et en management des organisations. Les différents modèles de satisfaction et d'acceptation des SI (TAM, UTAUT…) sont par ailleurs implicitement ancrés dans une conception utilitariste et conséquentialiste des usages des TI/SI.

Après le conséquentialisme et le déontologisme, la troisième grande théorie morale est l'éthique de la vertu qui contrairement aux deux premières théories, met l'accent sur les traits caractéristiques de la personne qui agit et non sur l'action elle-même. Le but est de développer des attitudes personnelles qui prédisposent à bien agir, la principale étant : la volonté d'agir bien. L'éthique de la vertu trouve ses origines dans la philosophie d'Aristote. Aujourd'hui, les théoriciens de la vertu sont des philosophes tels que MacIntyre (1997), ou Hursthouse (1991). Cette conception repose sur trois concepts centraux : l'eudémonisme, la vertu et la sagesse pratique.

L'eudémonisme : vient de *eudaimonia* qui signifie bonheur ou félicité, c'est une doctrine morale selon laquelle le bonheur est le but de l'action. Pour Aristote, « le bonheur est une activité de l'âme conforme à la vertu ». (Aristote, trad. Voilquin, 1989)

La vertu : vient du grec *aretè* qui signifie « excellence de caractère ». C'est donc un trait de caractère estimable et louable comme le courage, la maîtrise de soi et la justice. Aristote distingue deux types de vertus : les vertus intellectuelles qui sont acquises par l'instruction et mises en pratique dans la recherche du savoir par exemple, la rigueur, l'exactitude, l'honnêteté intellectuelle et la vertu morale qui « est fille de bonnes habitudes ».

> *Une vertu est un trait de caractère dont un être humain a besoin pour s'épanouir ou vivre bien.* (Hursthouse, 1991).

> *Les vertus sont précisément les qualités dont la possession permet à l'individu de trouver l'eudaimonia.* (MacIntyre, 1989 p.29).

Dès l'origine, Aristote détermine les vertus cardinales : la prudence, la justice, le courage et la tempérance (maîtrise de soi). Les vertus forment un ensemble et se combinent dans une unité de caractère. Elles sont acquises et se perfectionnent par l'habitude et la pratique. Aujourd'hui, les théoriciens de l'éthique de la vertu y rajoutent le discernement, la compassion, l'honnêteté et la fermeté.

La sagesse pratique (Phroenesis) : elle se décline selon la maxime « sois vertueux et tes actions seront correctes ». On part du principe que « de par sa nature, l'homme est un être sociable, un animal politique, de sorte que la vie, menée conformément aux vertus morales de la cité, peut être considérée comme la meilleure » (Aristote, 1989). Le caractère moral se forme et se développe dans le contexte social, c'est-à-dire que les vertus et le contexte social doivent déterminer les comportements moraux. Ce principe est souvent rappelé dans les approches appliquées de l'éthique, à l'exemple de l'éthique des affaires, et permet de pointer du doigt le caractère simpliste et unificateur de certains principes éthiques issus de la philosophie morale.

Le principe de la sagesse pratique serait donc davantage en phase avec une vision pluraliste et/ou particulariste de l'éthique (Arnold et al., 2010) qui rend mieux compte de la complexité et de la diversité des situations et contextes qui entourent l'être ou l'agir que l'on cherche à qualifier d'éthique. Ce qui le situe à la frontière de la vision moraliste et des visions alternatives jugées plus relativistes et donc quelque part plus réalistes à l'exemple de l'approche pragmatique de l'éthique.

L'approche pragmatique de l'éthique

On reconnait à l'éthique pragmatique sa filiation à la philosophie pragmatique de Pierce (1878) qui conçoit le pragmatisme (qu'il nommera par la suite pargmaticisme pour s'éloigner de la conception populaire du premier terme) comme une méthode de clarification conceptuelle à la fois scientifique et réaliste. Selon cette théorie, le sens d'un concept ne peut se concevoir en dehors de ses effets escomptés.

> *Considérer quels sont les effets pratiques que nous pensons pouvoir être produits par l'objet de notre conception. La conception de tous ces effets est la conception complète de l'objet.* (Peirce, 2002, Vol. I., Trad. Tiercelin et Thibaud. p.265.)

Cette vision est reprise par James (2007) selon lequel le pragmatisme est une méthode de résolution des interminables débats métaphysiques car elle s'appuie sur l'interprétation de chaque notion en fonction de ses conséquences pratiques. Ces conséquences pratiques s'extériorisent sous forme de conduites à recommander ou sous forme d'expériences possibles.

D'une manière générale, l'éthique pragmatique s'inspire du réel et se fonde sur l'expérience.

> *L'éthique doit reposer sur une doctrine qui, sans considérer aucunement ce que doit être notre conduite, divise les états de chose idéalement possibles en deux classes, ceux qui seraient admirables et ceux qui ne le seraient pas, et entreprend ainsi de définir précisément ce qui constitue le caractère admirable d'un idéal.* (Peirce 2002, vol.I., Trad. Tiercelin et Thibaud p.277).

Dans la droite ligne de cette pensée, Dewey (1948) développe une conception de l'éthique comme une science expérimentale. Il rejette le dualisme des théories classiques de la philosophie morale selon lequel les fondements de l'éthique résident dans la confrontation dans l'action entre le juste et l'injuste, le bien et le mal, la valeur et la norme, etc. Il insiste

sur le caractère instrumental de la théorie quelle qu'elle soit et considère que l'objet de la théorie éthique est l'expérience de la conduite humaine telle qu'elle s'exerce dans la sphère sociale lors d'une situation problématique.

> *La morale n'est pas un catalogue d'actes ou un ensemble de règles à appliquer comme une ordonnance ou une recette de cuisine. L'éthique a besoin de méthodes spécifiques d'enquête et de bricolage : des méthodes d'enquête pour repérer les difficultés et les maux à résoudre, des méthodes de bricolage afin d'élaborer des plans à utiliser comme hypothèses de travail pour résoudre les problèmes repérés.* (Dewey, 1948/2003, Trad. Di Mascio p. 144).

Par certaines de ses formulations, l'éthique pragmatique semble plus proche de l'usage populaire du pragmatisme que de la vision pragmaticiste Piercienne. C'est le cas notamment de James (2007) qui évoque la valeur comptant des théories ou de ce qu'elles apportent concrètement, ainsi que de leur manière aussi d'entraîner à l'action.

Nous pouvons enfin dire que le pragmatisme est une philosophie de l'action qui rend réflexive la question des fins et des moyens pour les atteindre. Une perspective plutôt conséquentialiste y est adoptée, en rapport aux personnes agissantes (éthique de la vertu), et en rapport aux normes ou principes requis (éthique déontologique).

Dans sa conception pragmatique, la théorie éthique est donc nécessairement pluraliste. C'est une interaction entre des « tous » contextualisés qui ne se résume pas dans la détermination de règles générales ou une forme d'holisme unifiant qui perdrait de vue les pluralités concrètes dues notamment aux différences d'ordre culturel.

Ethique et théories psychosociologiques du développement moral

Dans une conception psychosociologique, la prédisposition des individus et des organisations à agir de manière plus ou moins éthique est appréciée à l'aune de leur développement moral, i.e. leur aptitude cognitive à résoudre des problèmes ou dilemmes éthiques. Dans ce domaine, les travaux du psychosociologue Kohlberg (1969, 1981), initialement développés pour l'individu et élargis à l'échelle organisationnelle, font référence.

La théorie de développement moral de Kohlberg repose sur deux principes fondamentaux : le principe d'universalité et le principe d'invariance.

Chez l'individu, l'hypothèse est qu'il existe une forme de processus universellement valide de pensée morale rationnelle que toutes les personnes sont capables d'articuler quelle que soit leur culture (principe d'universalité). Cette forme de pensée rationnelle se développe chez toutes les personnes selon une séquence invariante d'étapes successives (principe d'invariance) (Kohlberg, 1969; 1981).

A partir de là, Kohlberg propose un modèle de développement moral correspondant à un processus qui se décline en trois niveaux comportant chacun deux stades, soit en tout six stades de développement moral. Cette théorie a été largement appliquée à l›éthique des affaires (Snell, 2000) et plus récemment à l›éthique informationnelle (Davison et *al*., 2009).

Niveau pré-conventionnel :

1er stade : Sanction / Récompense : l'individu agit en fonction des sanctions et des récompenses qu'il subira, c'est-à-dire qu'il se soumet à l'autorité pour éviter la sanction ou éventuellement bénéficier d'une récompense.

2e stade : donnant / donnant ou réciprocité instrumentale : L'individu continue d'être égocentrique, mais prend en compte l'existence des autres, pour les instrumentaliser dans le but de satisfaire ses intérêts personnels.

Niveau conventionnel :

3e stade : Concordance interpersonnelle : l'individu cherche à satisfaire les attentes des autres pour maintenir des relations interpersonnelles harmonieuses avec les personnes de son environnement social. Il cherche l'approbation des autres, et dans cette optique, il n'agit plus seulement selon son intérêt personnel, mais en fonction des attentes des autres individus.

4e stade : Loi et ordre : l'individu est orienté vers le respect de la loi et de l'ordre. Il est conscient de ses devoirs et de l'intérêt collectif. Cela se traduit par une adhésion aux règles de la société pour maintenir l'ordre et le bon fonctionnement du système social.

Niveau post-conventionnel

5e stade : Contrat social : les droits et devoirs ainsi que les règles et valeurs morales sont le fruit d'un contrat social. L'individu est orienté vers la recherche du bien-être du plus grand nombre à travers le respect des droits d'autrui et la recherche du consensus.

6e stade : Adhésion aux principes éthiques universels : l'individu intègre des principes éthiques universels considérés comme fondamentaux dans la conduite du comportement : principes de justice, de respect de la dignité humaine…

Certains auteurs (Sridhar et Camburn 1993; Logsdon et Yuthas 1997) ont par la suite extrapolé les stades de développement moral de l'individu à l'organisation, en se basant sur l'existence de similitudes entre l'apprentissage individuel et l'apprentissage de l'organisation (Hedberg, 1981; Cyert and March, 1963; Simon, 1957). La mise en parallèle et les similitudes entre ces deux niveaux d'analyse sont présentées dans le tableau 1.

Il est également important de préciser que le développement moral de l'organisation ne s'inscrit pas nécessairement dans un processus continu, invariable et irréversible. En effet,

TABLEAU 1

Les stades de développement moral de l'individu et de l'organisation

Les catégories de Kohlberg	L'individu	L'organisation
Niveau pré-conventionnel		
Stade 1 : Sanction / Récompense	Agir afin d'éviter des dommages nuisibles à sa propre personne	Agir afin d'éviter des dommages nuisibles à l'organisation
Stade 2 : Réciprocité instrumentale	Agir pour poursuivre ses propres intérêts	Agir pour poursuivre les intérêts de l'organisation
Niveau conventionnel		
Stade 3 : Concordance interpersonnelle	Agir pour répondre aux attentes des personnes de son milieu	Agir pour répondre aux attentes des entreprises pairs et des normes de son secteur d'activité
Stade 4 : Loi et ordre	Agir pour répondre aux attentes de la société exposées dans les lois	Agir pour se conformer aux lois et règlements en vigueur
Niveau post-conventionnel		
Stade 5 : Contrat social	Agir pour réaliser le consensus social et la tolérance sur les questions conflictuelles	Agir pour réaliser le consensus social sur les questions qui ne sont pas prises en compte par la loi
Stade 6 : Principes éthiques universels	Agir en adéquation avec ses propres principes moraux	Agir pour identifier, communiquer, appliquer des principes moraux universels de prise de décisions organisationnelles.

toutes les organisations ne sont pas destinées à être des organisations éthiques. Le stade ultime de développement moral par lequel passe une organisation n'est pas forcément le stade 6, et il est tout aussi possible d'avancer que de régresser de stade moral au cours du temps. Un certain nombre de facteurs jouent par ailleurs un rôle dans ce processus, parmi lesquels on peut citer la culture et les valeurs organisationnelles, les stratégies managériales, l'histoire de l'organisation, l'environnement et le secteur d'activité (Reindenbach et Robin, 1991).

Ethique, technologies de l'information et culture

On considère Norbert Wiener comme le père fondateur de l'éthique des TI/SI à la fin des années 1940. Wiener est l'un des premiers auteurs à explorer les implications éthiques et sociales liées aux technologies de l'information, dans un contexte qui coïncide avec les premiers développements de ces technologies. En marge de ses travaux de référence sur la cybernétique, cet auteur a mis en place les « grands principes de justice » sur lesquels toute société doit s'appuyer : la liberté, l'égalité, la bienveillance et le principe d'atteinte minimale à la liberté. Selon Wiener, ces principes de justice peuvent servir de cadre d'analyse aux problématiques relatives à l'éthique informationnelle (Wiener 1948; 1950; 1964). Ces travaux ont eu en revanche très peu d'échos auprès des chercheurs et des praticiens de l'époque.

Il faudra attendre les années 1980, et les travaux de Maner qui pose les bases de ce que l'on appelle depuis l'éthique informatique (Computer Ethics) conçue comme la branche de l'éthique appliquée qui étudie les problématiques soulevées par la technologie informatique. Selon Maner (1980; 1996), les traditions éthiques de la philosophie morale telles que l'utilitarisme de Bentham et Mills ou le déontologisme kantien doivent servir de cadre pour analyser les problématiques actuelles ou émergentes engendrées par la technologie informatique.

Une autre perspective défendue par Gotterbarn (1991) situe l'éthique informatique non pas dans l'usage mais plus comme une branche de l'éthique professionnelle (déontologie professionnelle) relative aux bonnes pratiques et aux codes de conduite destinés aux professionnels de l'informatique.

L'éthique liée aux impacts des TI/SI est en revanche toujours de mise depuis les travaux de Mason (1986) qui a identifié quatre problématiques centrales au cœur des usages, à savoir la protection de la vie privée, l'intégrité, la propriété et l'accessibilité. Depuis, de nouvelles problématiques ont été pointées du doigt, telles que la protection des données personnelles (Sviokla et Gentile, 1990), l'usage impropre du matériel informatique (Dorf, 1999; Desai, Mayur et Von der Embse, 2008), le téléchargement illégal ou la criminalité informatique (Ganascia, 2005; Baltzan et Phillips, 2008).

La dimension culturelle dans ce débat est apparue comme inhérente au phénomène de globalisation de l'activité économique au sens large, et également à certaines spécificités et certains usages des TI/SI dont la portée est globale, c'est le cas d'Internet et de nombre de technologies web2.0 (Capurro, 2008), qui soulèvent des questionnements sur le pluralisme *versus* le globalisme éthique. Ess (2006, 2008) affirme à ce propos l'existence d'une culture éthique globale basée sur la convergence de valeurs fondamentales, même si des particularités et divergences d'interprétation liées aux spécificités culturelles locales demeurent inéluctables. Ce pluralisme éthique concerne généralement les concepts et problématiques éthiques qui ne sont pas appréhendés de la même manière, c'est par exemple le cas de la notion de vie privée qui ne recouvre pas la même acception selon les traditions Occidentales ou Orientales (Ess, 2006). Ce pluralisme éthique lié aux différences de cultures nationales a été notamment investigué par Davison et *al*. (2009) qui ont testé la validité du modèle de développement moral de Kohlberg (1969, 1981) dans un contexte culturel non occidental auprès de professionnels en TI/SI en Chine et au Japon.

La culture au niveau organisationnel a également suscité un intérêt accru auprès de chercheurs comme Banerjee et *al*. (1998) qui ont démontré l'importance de la culture éthique organisationnelle dans la construction de l'éthique informationnelle :

> *The most important variable in explaining ethical behaviour intention was the organization-scenario variable (…). In addition, an individual's personal normative beliefs and organizational ethical climate were statistically significant variables. Moral judgement and attitude were not statistically significant* (Banerjee, Cronan et Jones 1998, p. 46).

Reindenbach et Robin (1991) rappellent que le développement moral de l'organisation est déterminé par la culture organisationnelle. Les décisions de changement ou d'implantation des TI/SI mettent en jeu les valeurs fondamentales et la culture de l'entreprise. Ces décisions peuvent promouvoir ou porter atteinte aux valeurs revendiquées par l'organisation.

> *The moral development of a corporation is determined by the organization's culture and, in reciprocal fashion, helps define that culture. In essence, it is the organization's culture that undergoes moral development*. (Reindenbach et Robin 1991)

Dans ce sens, l'adaptation du modèle de Kohlberg au niveau organisationnel prend en compte les nombreuses critiques adressées au modèle original de Kohlberg qui le considèrent comme déterministe, exclusivement centré sur une culture individualiste et occidentale.

Reindenbach et Robin (1991) ont ainsi proposé un modèle conceptuel de développement éthique de l'organisation dans lequel la culture joue un rôle prépondérant. Ce modèle comporte cinq stades de développement moral correspondant chacun à une culture organisationnelle spécifique. (Voir tableau 3) :

Stade 1 : « culture amorale » : tous les moyens sont bons pour contribuer à la productivité et aux profits de l'organisation. Absence de tout code éthique.

Stade 2 : « culture du légal » : l'organisation cultive la conformité avec les règles légales en vigueur. Le code éthique est souvent un document interne orienté principalement vers le respect de la législation en vigueur.

Stade 3 : « culture de l'entreprise responsable et citoyenne » : l'organisation prend en compte des valeurs autres que celles prescrites par les dispositions légales. Elle prend aussi en compte l'intérêt de chaque partie prenante. Généralement, le code a une orientation externe, il s'adresse à toutes les parties prenantes.

Stade 4 : « culture de l'émergence des valeurs éthiques » : l'organisation expose activement ses valeurs et sa préoccupation pour des résultats éthiques. Le code constitue souvent un document d'action.

Stade 5 : « culture éthique effective » : les considérations éthiques sont entièrement intégrées dans la stratégie de l'entreprise, et la culture organisationnelle est planifiée et dirigée vers l'éthique.

Des études menées aux Etats-Unis en 2005 par l'ERC (Ethics Ressource Center) montrent l'importance de la culture organisationnelle dans les comportements éthiques des employés. Selon cette étude, 70 % des employés travaillant dans des organisations à faible culture éthique ont observé des violations éthiques, contre 34 % pour les organisations ayant un une forte culture éthique (Verschoor, 2005).

Jin et Drozdenko (2010) soutiennent que les politiques et outils susceptibles de promouvoir une éthique des TI/SI dans l'organisation doivent s'inscrire dans le cadre global de la culture éthique de l'organisation. Il s'agit de mettre en place dans l'organisation un système de valeurs de base qui prône le partage du pouvoir, la transparence de l'information, des pratiques démocratiques et la responsabilité sociale des entreprises. Dans cette optique, la mise en place des valeurs éthiques de l'organisation ne doit pas être un exercice imposé par les dirigeants mais beaucoup plus un processus de concertation auquel doivent participer toutes les parties prenantes concernées. Sur cette base, Mingers et Walsham (2010) mettent en avant la perspective philosophique de l'éthique de la discussion (Habermas, 1992) comme étant la plus à même d'appréhender dans le discours des problématiques éthiques actuelles qui se doivent d'être explicitement débattues entre les différentes parties prenantes, à l'exemple de la fracture numérique ou l'identification biométrique.

Rappelons ici les fondements pragmatiques de l'éthique discursive que l'on retrouve dans l'idée de « communauté d'enquêteurs » (community of inquiers) développée par Peirce (1878) dans sa théorie discursive de la vérité. Théorie à laquelle se réfère Habermas dans son approche de l'agir

TABLEAU 2

Développement moral et culture organisationnelle

Niveau de développement moral	Attitude et approche managériale	Aspect éthiques de la culture organisationnelle	Outils et politiques en matière éthique
Stade 1 Organisation amorale	Tous les moyens sont bons.	« ***Culture amorale*** » Etre dur, rapide et efficace	Absence de charte éthique et de tout autre document faisant référence à un ensemble de valeurs explicitement dédiées à l'éthique
Stade 2 Organisation légaliste	Jongler avec les règles légales. Combattre les changements législatifs qui affectent les résultats de l'entreprise. Utiliser les relations publiques pour limiter les dégâts en cas d'avènement de problèmes sociaux	« ***Culture du légal*** », si c'est légal on peut le faire. Travailler en zone grise et prévoir des échappatoires La performance économique prime sur tout le reste.	Une charte éthique - s'il en existe - est souvent un document interne (règlement intérieur) « Ne rien faire qui pourrait nuire à l'organisation ». « soyez un soldat de l'entreprise »
Stade 3 Organisation sensible en matière d'éthique	Prise en compte de valeurs autres que celles prescrites par les dispositions légales. Recherche d'un équilibre entre le profit et les considérations éthiques. Tentative de mise en place d'actions managériales sensibles à la question éthique	« ***Culture de l'entreprise responsable et citoyenne*** » Prise en compte de l'intérêt des parties prenantes	La charte éthique a une orientation externe et reflète les attentes de l'opinion publique (image de l'organisation). Les autres outils en matière éthique sont peu développés
Stade 4 Organisation émergente en matière d'éthique	L'organisation expose activement sa préoccupation pour des résultats éthiques. Les valeurs des dirigeants deviennent les valeurs de l'organisation. L'entreprise met l'accent sur l'éthique mais manque de planification à long terme. Le management éthique connaît des succès et des échecs	« ***Culture de l'émergence des valeurs éthiques*** » Ces valeurs fondamentales permettent de fournir une orientation dans certaines situations. Une culture moins réactive et plus proactive aux problèmes sociaux quand ils surviennent	Les codes éthiques deviennent des documents d'action. Les articles du code reflètent les valeurs fondamentales de l'organisation. Les guides, les déclarations, les comités éthiques, les médiateurs sont parfois utilisés.
Stade 5 Organisation éthique	L'analyse éthique est entièrement intégrée dans les missions et dans le plan stratégique. Recherche de l'équilibre entre les impératifs éthiques et les impératifs économiques. Utilisation de l'analyse SWOT[5] orientée éthique pour anticiper les problèmes et trouver des solutions alternatives	***Culture « éthique effective »*** Culture organisationnelle planifiée et dirigée vers l'éthique. Les valeurs éthiques soigneusement sélectionnées reflètent le profil de l'organisation et guide ses actions L'embauche, la formation, les primes et les licenciements obéissent aux règles éthiques de l'organisation.	Les documents mettent l'accent sur le profil et les valeurs éthiques fondamentales de l'organisation. A tous les niveaux, tous les documents de l'organisation reflètent ces valeurs

Adapté de Marchildon, (2003)

5. SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats) est un outil d'analyse qui sert à évaluer ou à diagnostiquer un projet, une politique ou une stratégie à travers quatre facteurs : les forces, les faiblesses, les opportunité et les menaces.

communicationnel qui fonde la contribution qu'il apporte à l'éthique du discours. Mingers et Walsham (2010) expliquent également que certaines applications éthiques dans le domaine des TI/SI empruntent parfois implicitement à l'éthique discursive leurs concepts clés ou leurs mécanismes régulateurs; et ce selon trois axes : (1) le discours en tant que processus régulateur, à l'exemple des interactions du type web 2.0 ou du développement des logiciels libres, qui sont le fait d'acteurs reliés par une forme intégrative de discours; (2) l'universalisation d'une forme de discours autour des usages de ces technologies qui vise à produire des représentations partagées autour de ce que doit être un usage équitable (Ulrich, 2006); et enfin (3) les principes de légitimité et d'efficacité comme base de discours entre les différentes parties prenantes qui se doivent de s'interroger sur l'intérêt, la dangerosité et les impacts des dispositifs et outils technologiques utilisant des listes de critères, à l'exemple de la CATOWE[3] (Adamides et al., 2009) ou des 5 Es[4] (Mingers et Walsham, 2010).

On doit actuellement à Floridi (2002, 2008) la réflexion éthique la plus originale et probablement la plus controversée. Ce philosophe critique d'abord les théories éthiques classiques, qu'elles soient centrées sur l'agent ou sur l'action, car elles excluent un tiers primordial dans toute considération liée à l'éthique : le troisième élément de la relation morale, celui qui reçoit l'action de l'agent et en subit les effets, à savoir ce que Floridi désigne par le « *patient* » (par analogie avec l'éthique médicale ou la bioéthique). Ce tiers exclu dans les conceptions classiques de l'éthique est l'information au sens large ou ce que l'auteur appelle l'*infosphère* qui comprend l'équivalent informationnel de tout ce qui vit ou simplement existe dans la réalité, comprenant les humains, objets, événements, etc. La notion d'*entropie*, concept-clé de la théorie de l'information de Shannon, pourrait ainsi servir de fondement à une morale normative : tout ce qui tend à faire perdre de l'information, autrement dit à augmenter l'entropie serait condamnable. Tout ce qui conduirait à diminuer l'entropie, c'est-à-dire à faciliter la communication en accroissant l'information, serait appréciable.

Cette conception est assez critiquée car elle met sur le même pied d'égalité humains et non humains et considère comme de la matière informationnelle toute « chose » physique ou morale (Mingers et Walsham, 2010). Elle reste néanmoins à plus d'un titre tout à fait pertinente dans l'ère de l'information et de la communication dans laquelle nous vivons.

Nous proposons dans ce qui suit une approche de l'éthique organisationnelle à travers le prisme des chartes éthiques explicitement construites et communiquées sur les plans externe et interne par des organisations appartenant à divers contextes culturels.

Méthodologie et résultats

Grille d'analyse des chartes d'usage des TI/SI

De nombreux chercheurs ont élaboré des méthodologies générales d'analyse et de comparaison des contenus des codes éthiques (Lefebvre et Singh, 1992; Jamal et Bowie, 2002). Notre choix s'est porté sur la grille d'analyse de Gaumnitz et Lere (2004), que nous avons adaptée au domaine des technologies et systèmes d'information.

La grille d'analyse de Gaumnitz et de Lere (2004) est un système de classification des codes éthiques à partir de six critères de mesure : la longueur, l'accent, le niveau de détail, la forme, le contenu thématique et le ton (tableau 3).

TABLEAU 3

Critères de la grille d'analyse des chartes éthiques

Critères	Description et mesure
LONGUEUR	Nombre de déclarations contenues dans la charte. Les déclarations sont des énoncés, phrases ou ensemble de phrases qui comportent une idée ou une obligation.
ACCENT	Nombre de thèmes abordés dans la charte.
NIVEAU DE DÉTAIL	Nombre moyen de déclarations par thème Montre la concentration relative d'énoncés par thème.
FORME	Structure globale ou découpage de la charte
CONTENU THÉMATIQUE	Dénombre les principales thématiques traitées
TON	Reflète le ton général employé (positif/négatif, directif/incitatif…).

Adapté de Gaumnitz et Lere, (2004, p. 333)

3. Customers, Actors, Transformation, Weltanschauung, Owner, Environment.

4. Efficacy, Efficiency, Effectiveness, Ethicality and Equity.

Cette méthode permet de classer et de catégoriser les chartes selon un processus standard visant à comparer et à évaluer les chartes éthiques informationnelles d'organisations très différentes en fonction de leur métier, appartenance sectorielle, culture organisationnelle, culture nationale, etc.

Dans notre étude, le cinquième critère (contenu thématique) nécessite une attention singulière, car il est spécifique au domaine des TI/SI, contrairement aux autres catégories qui sont communes à tous les codes éthiques.

L'analyse de contenu peut consister à utiliser des techniques exploratoires, à travers par exemple l'identification, l'énumération et la classification de tous les thèmes contenus dans les chartes. Elle peut également consister à utiliser une grille d'analyse des thèmes les plus récurrents dans la littérature relative à l'éthique des TI/SI. Dans cette étude nous avons opté pour la technique purement exploratoire.

Echantillon de recherche

Notre échantillon est composé 34 organisations européennes (françaises, belges et suisses) et de 20 organisations africaines (algériennes, camerounaises, congolaises, gabonaises, ivoiriennes, marocaines, sénégalaises et tunisiennes). Il s'agit principalement d'un échantillonnage opportuniste car nous avons inclu dans notre échantillon les organisations qui disposent de chartes d'éthique informationnelle diffusées sur le site Internet, ce qui réduit nettement le nombre d'organisations susceptibles de figurer dans notre échantillon.

Nous avons constaté dès les premières phases de notre étude que les organisations qui adoptent des chartes d'usage des TI/SI sont principalement des grandes entreprises, des sociétés de finance ou d'assurances, des sociétés de services : notamment le domaine de l'informatique et des télécommunications, des administrations publiques, et des universités ou organismes de recherche et enfin des associations et organisations à but non lucratif.

Notre échantillon de recherche tel que présenté dans le tableau 4 (ci-dessous) est composé d'organisations européennes et africaines représentatives de ces catégories. Toutes les chartes étudiées sont rédigées en français.

Analyses et résultats

Les données ont été organisées et analysées à l'aide du logiciel QSR NVIVO.9. L'analyse descriptive des chartes d'usage des TI/SI, conformément aux catégories 1, 2, 3, 4, et 6 de la grille de Gaumnitz et Lere (2004), est résumée dans les tableaux 5 et 6.

Concernant le cinquième critère d'analyse (le contenu thématique), nous avons procédé à un codage simple, puis à un codage axial des données (Huberman et Miles, 1991; Elliott et Lazenbatt, 2005). Dans un premier temps, nous avons identifié et étiqueté les concepts émergents sous forme de thèmes, et dans un second temps, nous avons regroupé les thèmes similaires sous forme de catégories. 32 thèmes ont été identifiés et regroupés en 3 catégories :

Les « bons » comportements (obligations), les « mauvais » comportements (interdictions) et les valeurs morales (principes généraux d'utilisation). (Voir tableau 7).

Par la suite, nous avons reclassé ces thèmes en utilisant le modèle organisationnel de développement moral, en incorporant chaque thème dans l'une des six phases du modèle. Les deux auteurs de ce document ont procédé de cette façon séparément, puis ont confronté leurs résultats. Le degré de concordance obtenu est proche de 80 % (voir tableau 8).

TABLEAU 4

Echantillon de recherche

Types d'organisations	Chartes européennes	Chartes africaines
Grands groupes	GR1; GR2; GR3	GR/AF1; GR/AF2
Informatique et télécommunications	TECH1; TECH2; TECH3; TECH4	TECH/AF1; TECH/AF2
Services (finance, conseil, autres)	SERV1; SERV2; SERV3	SERV/AF1; SERV/AF2; SERV/AF3; SERV/AF4
Administrations publiques	AD1; AD2; AD3; AD4; AD5	AD/AF1
Associations et fondations	ASSO1; ASSO2; ASSO3; ASSO4; ASSO5; ASSO6; ASSO7	ASSO/AF1; ASSO/AF2; ASSO/AF3; ASSO/AF4; ASSO/AF5;
Universités et organismes de recherche	EDUC1; EDUC2; EDUC3; EDUC4; EDUC5; EDUC6; EDUC7; EDUC8; EDUC9 EDUC10; EDUC11; EDUC12	EDUC/AF1; EDUC/AF2; EDUC/AF3; EDUC/AF4; EDUC/AF5; EDUC/AF6

TABLEAU 5

Analyse descriptive des chartes européennes

Organisation	Longueur	Accent	Niveau de détail	forme	Ton
GR1	87 déclarations (4 pages)	18 thèmes	4,8 déclarations/thème	5 subdivisions	Directif, positif
GR2	175 déclarations (20 pages)	26 thèmes	6,73 déclarations/thème	7 subdivisions	Incitatif
GR3	124 déclarations (12 pages)	25 thèmes	4,96 déclarations/thème	8 subdivisions	Directif, prohibitif
TECH1	102 déclarations (6 pages)	20 thèmes	5,1 déclarations/thème	16 subdivisions	Directif, positif
TECH2	57 déclarations (4 pages)	12 thèmes	4,75 déclarations/thème	8 subdivisions	Directif, positif
TECH3	75 déclarations (5 pages)	16 thèmes	4,6 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif, prohibitif
TECH4	98 déclarations (6 pages)	22 thèmes	4,45 déclarations/thème	11 subdivisions	Directif, incitatif
SERV1	83 déclarations (6 pages)	25 thèmes	3,32 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif, positif
SERV2	89 déclarations (6 pages)	18 thèmes	4,04 déclarations/thème	3 subdivisions	Directif incitatif
SERV3	72 déclarations (6 pages)	15 thèmes	4,8 déclarations/thème	9 subdivisions	Directif prohibitif
AD1	109 déclarations (8 pages)	18 thèmes	6,05 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif prohibitif
AD2	122 déclarations (6 pages)	17 thèmes	7,15 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif
AD3	63 déclarations (11 pages)	14 thèmes	4,5 déclarations/thème	6 subdivisions	Incitatif
AD4	63 déclarations (5 pages)	14 thèmes	4,5 déclarations/thème	11 subdivisions	Directif, incitatif
AD5	137 déclarations (12 pages)	19 thèmes	7,21 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif, incitatif
ASSO1	32 déclarations (3 pages)	11 thèmes	2,9 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif,
ASSO2	127 déclarations (6 pages)	17 thèmes	7,47 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif, prohibitif
ASSO3	71 déclarations (5 pages)	13 thèmes	5,46 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif
ASSO4	85 déclarations (8 pages)	18 thèmes	4,77 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif, incitatif
ASSO5	42 déclarations (2 pages)	15 thèmes	2,8 déclarations/thème	9 subdivisions	Directif
ASSO6	75 déclarations (4 pages)	16 thèmes	4,68 déclarations/thème	6 subdivisions	Directif incitatif
ASSO7	47 déclarations (4 pages)	20 thèmes	2,35 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif, prohibitif
EDUC1	69 déclarations (3 pages)	20 thèmes	3,45 déclarations/thème	10 subdivisions	Directif, prohibitif
EDUC2	110 déclarations (10 pages)	21 thèmes	5,23 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif
EDUC3	104 déclarations (6 pages)	21 thèmes	4,95 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif, prohibitif
EDUC4	174 déclarations (9 pages)	19 thèmes	9,15 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif, incitatif
EDUC5	99 déclarations (2 pages)	13 thèmes	7,6 déclarations/thème	11 subdivisions	Directif, positif
EDUC6	105 déclarations (4 pages)	16 thèmes	6,5 déclarations/thème	21 subdivisions	Directif, incitatif
EDUC7	86 déclarations (6 pages)	20 thèmes	4,3 déclarations/thème	9 subdivisions	Directif, incitatif
EDUC8	64 déclarations (4 pages)	18 thèmes	3,44 déclarations/thème	10 subdivisions	Directif, prohibitif
EDUC9	159 déclarations (11 pages)	23 thèmes	6,91 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif, incitatif
EDUC10	75 déclarations (5 pages)	13 thèmes	5,76 déclarations/thème	4 subdivisions	Incitatif, directif
EDUC11	38 déclarations (2 pages)	9 thèmes	4,22 déclarations/thème	10 subdivisions	Directif, prohibitif
EDUC12	45 déclarations (4 pages)	8 thèmes	5,62 déclarations/thème	8 subdivisions	Incitatif

TABLEAU 6

Analyse descriptive des chartes africaines

Organisation	Longueur	Accent	Niveau de détail	forme	Ton
GR/AF1	13 déclarations (2 pages)	6 thèmes	2,6 déclarations/thème	3 subdivisions	Incitatif directif
GR/AF2	18 déclarations (2 pages)	6 thèmes	3 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif prohibitif
TECH/AF1	58 déclarations (4 pages)	10 thèmes	5,8 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif prohibitif
TECH/AF2	60 déclarations (4 pages)	10 thèmes	6 déclarations/thème	7 subdivisions	Directif prohibitif
SERV/AF1	73 déclarations (5 pages)	11 thèmes	6,63 déclarations/thème	19 subdivisions	Directif
SERV/AF2	66 déclarations (5 pages)	7 thèmes	9,42 déclarations/thème	12 subdivisions	Directif
SERV/AF3	28 déclarations (2 pages)	10 thèmes	2,8 déclarations/thème	5 subdivisions	Directif incitatif
SERV/AF4	67 déclarations (4 pages)	13 thèmes	5,15 déclarations/thème	9 subdivisions	Prohibitif et directif
AD/AF1	45 déclarations (5 pages)	12 thèmes	3,75 déclarations/thème	8 subdivisions	Directif positif
ASSO/AF1	32 déclarations (3 pages)	13 thèmes	2,46 déclarations/thème	3 subdivisions	Directif prohibitif
ASSO/AF2	51 déclarations (5 pages)	14 thèmes	3,64 déclarations/thème	11 subdivisions	Directif prohibitif
ASSO/AF3	28 déclarations (2 pages)	10 thèmes	2,8 déclarations/thème	6 subdivisions	Prohibitif directif
ASSO/AF4	40 déclarations (3 pages)	12 thèmes	3,33 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif
ASSO/AF5	52 déclarations (4 pages)	11 thèmes	4,81 déclarations/thème	9 subdivisions	Directif incitatif
EDUC/AF1	19 déclarations (1 page)	8 thèmes	2,37 déclarations/thème	4 subdivisions	Directif
EDUC/AF2	101 déclarations (6 pages)	18 thèmes	5,61 déclarations/thème	12 subdivisions	Directif, incitatif
EDUC/AF3	51 déclarations (2 pages)	11 thèmes	4,63 déclarations/thème	9 subdivisions	Directif, positif
EDUC/AF 4	79 déclarations (8 pages)	17 thèmes	4,64 déclarations/thème	15 subdivisions	Directif prohibitif
EDUC/AF 5	57 déclarations (3 pages)	18 thèmes	3,16 déclarations/thème	9 subdivisions	Incitatif directif
EDUC/AF 6	9 déclarations (5 pages)	8 thèmes	2,25 déclarations/thème	7 subdivisions	Incitatif

TABLEAU *7*

Analyse de contenu thématique

Les catégories	Les thèmes
Les « bons » comportements (obligations)	Respect de la législation en vigueur (1+), respect des règles d'usage (2+), protection du système (3+), usage professionnel (4+), usage conforme (5+), bon usage (6+), protection de l'information et des données (7+), respect de la vie privée (8+), contrôle et surveillance (9+), propriété intellectuelle (10+), sécurité (11+), confidentialité (+12).
Les « mauvais » comportements (interdictions)	accès indu (1-), divulgation d'informations (2-), téléchargement non autorisé (3-), cybercriminalité (4-), altération, modification ou transmission inappropriée de données (5-), usage abusif (6-), négligence (7-), intrusion de virus et logiciels malveillants (8-).
Les valeurs morales (principes d'utilisation)	sagesse (P1), responsabilité (P2), Vigilance et précaution (P3), respect d'autrui (P4), respect de la dignité humaine (P5), bon sens (P6), autonomie (P7), discrétion (P8), loyauté (P9), transparence (P10), prudence (P11), contrôle et sanction (P12)

TABLEAU 8

Classification des thèmes dans le modèle de développement moral

Niveaux de développement moral		Thèmes
Niveau pré-conventionnel	Stade 1 : éviter des dommages nuisibles à l'organisation	protection du système (3+), accès indu (1-), divulgation d'informations (2-), sécurité (11+), altération, modification ou transmission inappropriée de données (5-), contrôle et surveillance (9+).
	Stade 2 : poursuivre les intérêts de l'organisation	propriété intellectuelle (10+), téléchargement non autorisé (3-), protection de l'information et des données (7+), bon sens (P6).
Niveau conventionnel	Stade 3 : répondre aux attentes des entreprises pairs et des normes de son secteur d'activité	usage professionnel (4+), respect des règles d'usage (2+), confidentialité (+12), Vigilance et précaution (P3).
	Stade 4 : se conformer aux lois et règlements en vigueur	Respect de la législation en vigueur (1+), usage correct (5+), bon usage (6+), responsabilité (P2), cybercriminalité (4-), loyauté (P9).
Niveau post-conventionnel	Stade 5 : réaliser le consensus social sur les questions qui ne sont pas prises en compte par la loi	respect de la vie privée (8+), respect d'autrui (P4), transparence (P10), intrusion de virus et logiciels malveillants (8-), usage abusif (6-).
	Stade 6 : identifier, communiquer, appliquer des principes moraux universels de prise de décisions organisationnelles	Sagesse (P1), trust (P4), respect de la dignité humaine (P5), autonomie (P7), discrétion (P8), prudence (P11), contrôle et sanction (P12).

TABLEAU 9

Classification du niveau de développement moral des organisations européennes

Les stades de développement moral		Organisation
Niveau pré-conventionnel (20 %)	Stade 1 : (6 %)	TECH2, ASSO3
	Stade 2 : (14 %)	TECH3, AD1, AD2, AD3, AD4
Niveau conventionnel (65 %)	Stade 3 : (9 %)	TECH1, SERV2, SERV3*,
	Stade 4 : (56 %)	GR1, GR3, SERV1, TECH4, AD5, EDUC2, ASSO2, ASSO4, ASSO5, ASSO6, ASSO7, EDUC3, EDUC4, EDUC5, EDUC6, EDUC8, EDUC10, EDUC11, EDUC12,
Niveau post-conventionnel (15 %)	Stade 5 : (12 %)	EDUC1, ASSO1, EDUC7, EDUC9,
	Stade 6 : (3 %)	GR2

TABLEAU 10

Classification du niveau de développement moral des organisations africaines

Les stades de développement moral		Organisation
Niveau pré-conventionnel (25 %)	Stade 1 : (10 %)	GR/AF2; SERV/AF2
	Stade 2 : (15 %)	GR/AF1; SERV/AF1; EDUC/AF1
Niveau conventionnel (65 %)	Stade 3 : (20 %)	TECH/AF1; TECH/AF2; AD/AF1; EDUC/AF6
	Stade 4 : (45 %)	SERV/AF4; ASSO/AF1; ASSO/AF3; ASSO/AF4; ASSO/AF5; EDUC/AF2; EDUC/AF3; EDUC/AF4; EDUC/AF5;
Niveau post-conventionnel (10 %)	Stade 5 : (10 %)	SERV/AF3; ASSO/AF2;
	Stade 6 : (0 %)	

La dernière étape de l'analyse consiste à attribuer à chaque organisation un niveau de développement moral. Après avoir dans un premier temps réparti et classé la totalité des thèmes contenus dans les chartes dans les différents stades de développement moral de l'organisation, l'opération consiste dans un second temps à constater l'importance du nombre de thèmes dans chaque stade avant d'attribuer un niveau de développement. (Voir tableaux 9 et 10).

Discussion des résultats et conclusion

Les données analysées ci-dessus montrent que la théorie de développement moral pourrait être utilisée pour identifier le niveau de développement moral organisationnel à partir des chartes d'usage des TI/SI. Le classement des organisations de notre échantillon en fonction de leurs stades respectifs de développement moral dévoile que 65 % des organisations étudiées se situent au niveau conventionnel, soit 56 % d'organisations européennes et 45 % d'organisations africaines se situant au stade 4, dans lequel l'organisation agit pour se conformer aux lois et règlements. Il faut souligner que 20 % des organisations européennes et 25 % des organisations africaines étudiées sont au niveau pré- conventionnel, tandis que 15 % des organisations européennes et 10 % des organisations africaines sont au niveau post-conventionnel.

Ces chiffres démontrent des niveaux de développement moral très comparables entre les deux échantillons et des contenus éthiques assez convergents qui impliquent un impact assez réduit de la culture régionale sur le positionnement éthique organisationnel.

Notre étude nous permet d'affirmer que les chartes d'usage des systèmes d'information constituent un terrain pertinent d'évaluation de l'éthique relative à l'usage des TI/SI dans l'organisation. Toutefois comme les résultats nous le montrent il s'agit d'une éthique à orientation légaliste (déontologique).

En définitive, les principales observations que l'on peut tirer de cette étude sont de deux ordres : D'une part, une grande majorité des organisations étudiées, environ les 2/3 qu'elles soient africaines ou européennes, affichent une culture « éthique du légal » dans leurs chartes informatiques.

D'autre part, les résultats de cette recherche vont dans le sens de l'affirmation d'une culture éthique globale, en raison de la présence du même contenu thématique dans les chartes africaines et européennes.

Au niveau national, on remarque qu'il n'existe pas de différences majeures en termes de niveau de développement moral entre les organisations européennes et les organisations africaines. Pour les organisations européennes : 20 % sont au niveau pré-conventionnel, 65 % au niveau conventionnel, et 15 % au niveau post-conventionnel. Tandis que pour les organisations africaines 25 % sont au niveau pré-conventionnel, 65 % au niveau conventionnel, et 10 % au niveau post-conventionnel.

Par ailleurs, au niveau des secteurs d'activité des organisations étudiées, les associations/ fondations et les universités/organismes de recherche sont mieux représentés dans le niveau conventionnel (100 % pour les organisations européennes et 90 % pour les organisations africaines). Cette différence pourrait s'expliquer par la vocation des organisations à réaliser ou non des profits. Ainsi les organisations à but non lucratif auraient tendance à connaître un niveau de développement moral beaucoup plus important que les entreprises. Il conviendra de confirmer cette hypothèse dans nos futures recherches.

Il découle de ces résultats une prédominance de la culture sectorielle par rapport à la culture nationale. On peut ainsi affirmer ainsi que la culture sectorielle semble atténuer les clivages culturels dus à l'appartenance nationale. Ces résultats vont dans le même sens que les recherches de Hofstede (1980, 2001) sur l'homogénéité de la culture organisationnelle des entreprises multinationales en dépit de la variété de cultures nationales des pays dans lesquels ces entreprises s'installent.

L'adoption d'une charte TI/SI témoigne généralement d'une volonté de promouvoir, par l'intermédiaire de la culture organisationnelle un certain nombre de valeurs destinées à orienter les comportements. Partant de ce constat, l'adoption d'une charte apparaît comme un évènement déterminant dans le développement moral de l'organisation. Même s'il existe des organisations dépourvues de chartes ou de codes éthiques, dans lesquelles la prise en compte des considérations éthiques est très présente et le développement moral très avancé, il n'en demeure pas moins vrai que la majorité des organisations à « culture amorale » ne disposent pas de chartes TI/SI ou de codes éthiques (Reindenbach et Robin, 1991).

Cette recherche présente certaines limites concernant notamment la constitution de notre échantillon qui n'est pas équilibré entre les deux sous-échantillons européen et africain. Il nous semble aussi important de relever le fait qu'il n'y a pas de véritable homogénéité culturelle entre les organisations appartenant aux pays du Maghreb (Tunisie, Algérie, Maroc) qui appartiennent davantage à la culture arabe et les autres pays d'Afrique sub-saharienne qui constituent le reste de notre sous-échantillon, d'où l'intérêt d'affiner davantage les résultats par type culturel.

Nous comptons examiner dans les prochaines phases de notre recherche les éventuels décalages ou distorsions entre le positionnement éthique tel que préconisé dans les chartes éthiques, la perception de l'éthique par les principales parties prenantes de l'organisation, les valeurs organisationnelles communes et le comportement éthique effectif de l'organisation. Etude que nous dupliquerons dans divers contextes culturels.

Bibliographie

Adamides, E. D., Mitropoulos, P.; Giannikos, I.; Mitropoulos, I. (2009). « A multi-methodological approach to the development of a regional solid waste management system », *Journal of Operational Research Society*, 60(6), pp.758-770.

Aristote, *Ethique à Nicomaque,* trad., J. Voilquin, Paris Garnier-Flammarion 1989, p.29.

Arnold, D. G., Audi, R. & Zwolinski, M. (2010), « Recent Work in Ethical Theory and Its Implications for Business Ethics », *Business Ethics Quarterly*, Vol 20, Issue 4, pp. 559-581.

Baltzan, P., and Phillips, A. (2008). *Business driven information systems.* New York : McGraw-Hill Irwin.

Banerjee, D., Cronan, T. P. & Jones, T. W. *(1998*). Modeling IT Ethics: A Study in Situational Ethics. *MIS Quarterly, 31-60.*

Bentham J. *Introduction aux principes de la morale et de la législation,* Londres, 1789.

Bynum T. W. and Rogerson, S. (1996). « Introduction and Overview: Global Information Ethics. » *Science and Engineering Ethics*, 2/2 : 131–6.

Bynum, T. (2008). Milestones in the History of Information and Computer Ethics, in The *Handbook of Information and Computer Ethics*, K. Himma and H. Tavani (eds.), Hoboken, NJ : Wiley, pp. 25-48.

Capurro, R. (2008). « Intercultural Information Ethics, » in *The Handbook of Information and Computer Ethics*, K. Himma and H. Tavani (eds.), Hoboken, NJ : Wiley, pp. 639-665.

Chang, S., Wu, C.-C., and Chang, I.-C. (2008). « The Development of a Computer Auditing System Sufficient for Sarbanes-Oxley Section 404: A Study on the Purchasing and Expenditure Cycle of the ERP System, » *Information Systems Management* (25 : 3), pp. 211-229.

Chatterjee, S. & Sarkar, S. (2010). « Furthering Knowledge Management Research Through Ethical Considerations: A Research Agenda », *ICIS 2010 Proceedings.* Paper 227.

Cyert, R. M. and March, J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm* (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ).

Dalla Costa J., (1998). *The ethical imperative: why moral leadership is good in business ?* Harper Collin, Toronto, p. 351.

Davison, R.M.; Martinsons, M. G,; Ou, C.X.J.; Murata, K.; Drummond, D.; Li, Y.; and Lo, H.W.H. (2009). The Ethics of IT Professionals in Japan and China, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 10 : Iss. 11, pp. 834-859.

Desai, M.; Von Der Embse, T.J. and Ofori-Brobbey, K., (2008). Information technology and electronic information: an ethical dilemma*, SAM Advanced Management Journal, 2008*

Dewey J., (1948/2003). *Reconstruction en Philosophie*, Trad. Di Mascio, P., Editions Farrago/ Léo Scheer / Université de Pau.

Donaldson, T. (1982) *Corporations and Morality*, Englewood Cliff, NJ, Prentice Hall.

Dorf, R.C. (1999). *Technology management handbook*, Boca Raton, Florida : CRC Press

Elliott, N., Lazenbatt, A. (2005)/ How to recognize a quality grounded theory research study, *Australian Journal of Advanced Nursing,* 22 (3), pp. 48–52.

Ellul, J. (1977). *Le système technicien*. Calman Levy.

Ess, C. (2006). « Ethical Pluralism and Global Information Ethics, » *Ethics and Information Technology* (8), pp. 215-226.

Ess, C. (2008), « Culture and Global Networks: Hope for a Global Ethics ?, » in *Information Technology and Moral Philosophy*.

Floridi, L. (2002), « On the Intrinsic Value of Information Objects and the Infosphere, » *Ethics and Information Technology*, (4), pp. 287-304.

Floridi, L. (2008). « A Defence of Informational Structural Realism, » *Synthese* (161 : 2), pp. 219-253.

Ganascia J.G., (2005). « Ethique et technologies de l'information », *Cahiers du Mouvement universel de la responsabilité scientifique,* 2005, 45, fascicule thématique : Sciences et devenir de la planète »

Gaudibert P. (1977).- *Action culturelle, Intégration ou subversion ?*, Paris, Ed. Casterman.

Gaumnitz, B. R., & Lere, J. C. (2004). A classification scheme for codes of business ethics. *Journal of Business Ethics*, *49*(4), 329–335.

Gotterbarn, D. (1991). « Computer Ethics: Responsibility Regained. » *National Forum: The Phi Beta Kappa Journal*, 71 : 26–31.

Habermas J., *De l'éthique de la discussion*, Cerf 1992, p. 17

Hedberg, B. L. T. : 1981, *'How Organizations Learn and Unlearn'*, in Paul Nystrom and William H. Starbuck (eds.), Handbook of Organizational Design (Oxford Univer sity Press, Oxford.

Hofstede G. (1980) *Culture's Consequences, International differences in work-related values*. Beverly Hills, Sage.

Hofstede G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd Edition. Thousand Oaks CA : Sage Publications, 2001

Hofstede G. (2004) Diplomats as Cultural Bridge Builders, *Intercultural Communication and Diplomacy* 2004 p.26

Huberman, A., Miles, M., (1991) *Analyse des données qualitative*. De Boeck Université.

Hursthouse R. (1991) Virtue theory and abortion, *Philosophy and Public Affairs* 20 (3) : 223-246.

Jamal, K., & Bowie, N. E. (1995). Theoretical considerations for a meaningful code of professional ethics. *Journal of Business Ethics,* 14, 703–714.

James (2007), *Philosophie de l'expérience – Un univers pluraliste*, Trad. Galetic, S. Editions Empêcheurs de tourner en rond, Paris.

Jin K. G. et Drozdenko R. G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology Professionals*, Journal of Business Ethics* 92 : 341–359

Jonas H. (1990). *Le Principe Responsabilité*, Les Editions du Cerf, 1990, p.30, 31

Kant E. (1971), *Fondement de la métaphysique des mœurs,* trad. V. Delbos, Paris Delgrave 1971, p.136 et 150.

Kohlberg, L. (1969) *Stages in the Development of Moral Thought and Action*, New York : Holt, Rinehart & Winston.

Kohlberg, L. (1981). *Essays on Moral Development*, Vol. I : The Philosophy of Moral Development. San Francisco.

Lefebvre, M. & Singh, J.B. (1992). The content and focus of canadian corporate codes of ethics, Journal of Business Ethics, 11, 799-808.

Logdson, J.M.; Yuthas, K. (1997). « Corporate Social Performance, Stakeholder Orientation, and Organizational Moral Development« , *Journal of Business Ethics,* 16 (12/13), p. 1213-1226.

Macintyre A. (1997). *Après la vertu*, trad., L. Bury PUF 1997, p. 145

Maner, W., (1980). *Starter Kit in Computer Ethics.* Helvetia Press (published in cooperation with the National Information and Resource Center for Teaching Philosophy). (Originally self-published by Maner in 1978.)

Maner, W., (1996), « Unique Ethical Problems in Information Technology, » in T. Bynum and S. Rogerson (eds.), *Science and Engineering Ethics* (Special Issue: Global Information Ethics), 2(2) : 137-154.

Marchildon (2002), *Vers une culture de l'éthique en organisation,* HEC Montréal 2002, http://www.cmehec.ca/texte_ssi/publications/memoires/AMarchildon.pdf

Mason. R. (1986). Four ethical issues of the information age. *Management Information Systems Quarterly, IO(* 1), pp. 5-12.

Mill J. S. (1968). *L'utilitarisme,* trad. G. Tanesse, Paris, Garnier-Flammarion, 1968, p.57

Mingers, J., Walsham, G. (2010) Toward Ethical Information Systems: The Contribution of Discourse Ethics, *MIS Quarterly*, 34(4), pp. 833-854.

Moor, J. H. (1985). « What Is Computer Ethics ? » In T. W. Bynum (ed.), *Computers and Ethics*. Blackwell, pp. 266–75. (Published as the October 1985 issue of *Metaphilosophy*.)

Morin, E. (1975). *L'esprit du temps. Essai sur la culture de masse,* Paris Grasset.

Pierce (1878). « How to Make Our Ideas Clear », *Popular Science Monthly*, (12), pp. 286-302.

Peirce C.S. (2002). Œuvres philosophiques. Volume I Pragmatisme et Pragmaticisme, CERF 2002 Trad. Tiercelin et Thibaud.

Reidenbach, E.r.; Robin, D.P., (1991). « A Conceptual Model of Corporate Moral Development« , *Journal of Business Ethics,* 10 (4), p. 273-284.

Rokeach, M., (1973). *The Nature of Human Values*, Free Press. Macmillan, New York.

Schein, E. (1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture, *Organizational Dynamics 12, No. 1, pp. 13-28.*

Schwartz, H.; Davis, S.M., (1981). *'Matching Corporate Culture and Business Strategy'*, Organizational Dynamics (Summer), pp. 30-48.

Simon, H. A., (1957), *Administrative Behavior*, 2nd ed. Mac millan, New York.

Simondon, G. (1958). *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris Aubier

Singer, P. (1997). *Questions d'éthique pratique*, Paris, Bayard.

Smith, A., (1776). The Wealth of Nations, London: Methuen & Co., Ltd. 5th edition.

Snell, R.S., (2000). Studying Moral Ethos Using an Adapted Kohlbergian Model, *Organization Studies*, 21(1), pp. 267-295.

Sridhar B. S.; Camburn, A., (1993) « Stage of moral development of corporations », *Journal of Business Ethics*, Sep93, Vol. 12 Issue 9, p727-739,

Sviokla, J.J. and Gentile, M. (1990*).* Information technology in organizations: Emerging issues in ethics and policy*, Harvard Business Online* (1990. February *5).*

Thevenet M. (2006). *La Culture d'entreprise*, Que sais-je ?

Ulrich, W. 2006. « Critical pragmatism: A new approach to professional and business ethics, » in *Interdisciplinary Yearbook of Disciplinary Ethics*, L. Zsolnai (ed.) Oxford : Peter Lang, pp. 53-85.

Verschoor, C. C. : (2005), *Ethical Culture: Most Important Barrier to Ethical Misconduct*, Strategic Finance 87(6), 19–20.

Walsh, I., Kefi, H., & Baskerville, R. (2010). Managing culture creep: Toward a strategic model of user IT culture. *The Journal of Strategic Information Systems*, *19*(4), 257–280.

Weber, M. (1993). *Le savant et le politique*, Plon, coll. 10-18, Paris.

Wiener, N. (1948). *Cybernetics: or Control and Communication in the Animal and the Machine*, New York : Technology Press/ John Wiley & Sons.

Wiener, N. (1950), *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*, Boston : Houghton Mifflin; Second Edition Revised, New York, NY : Doubleday Anchor 1954.

Wiener, N. (1964). *God & Golem, Inc.: A Comment on Certain Points Where Cybernetics Impinges on Religion*, Cambridge, MA : MIT Press.