



الدار البيضاء، المغرب

Casablanca, Maroc

Confédération Générale des entreprises du Maroc

- Créée en 1947, la Confédération Générale des Entreprises du Maroc est une association privée regroupant les entrepreneurs du Maroc.
- La CGEM représente des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (industrie, commerce et services) sur l'ensemble du territoire. 95% de ses adhérents sont des petites et moyennes entreprises.
- Elle se positionne comme une force de proposition pour la compétitivité des entreprises et la prospérité de l'économie marocaine.
- Sa mission est de promouvoir l'initiative privée et de constituer un interlocuteur de poids auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.



Commission Ethique et Bonne Gouvernance

Missions :

- Promouvoir l'éthique des affaires et la bonne gouvernance ;
- Consolider l'engagement et l'action du secteur privé dans la moralisation de la vie publique ;
- Exprimer la voix du Patronat et défendre ses positions sur ces thématiques et agir dans le cadre de partenariats avec les pouvoirs publics et les organisations internationales.



Comment sensibiliser et promouvoir l'éthique et la bonne gouvernance au sein du secteur privé ?

Conception et développement d'un outil basé sur un référentiel d'éthique pour que les entreprises puissent :

- Comprendre les concepts et sensibiliser les effectifs ;
- S'engager dans une démarche durable et progressive ;
- S'auto-évaluer régulièrement et mesurer le chemin parcouru ;
- Identifier des pistes de progrès et avancer par étapes ;
- Se comparer à d'autres entités et partager les bonnes pratiques.

sur une plateforme de jeu collectif et pédagogique.

ethicWay,

un référentiel sous forme d'outil pédagogique au service de l'éthique et de la bonne gouvernance au sein des entreprises.

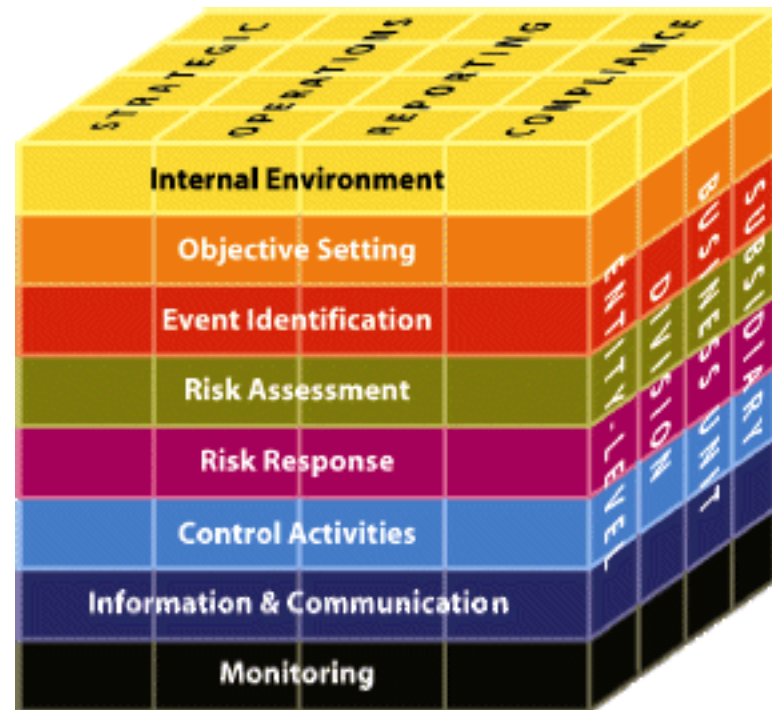


En l'absence de référentiel universel, la conception d'ethicWay s'est faite en plusieurs étapes :

- 1 - la recherche d'une approche intégrée
- 2 - la définition d'une échelle de maturité
- 3 - l'identification d'une échelle de maturité adaptée à l'éthique
- 4 - la construction d'un cadre de maturité fondé sur 5 piliers
- 5 - la conception du serious game

1 - Opter pour une approche intégrée ... COSO

- Le contrôle interne est un processus qui nécessite l'implication de tous à chaque niveau de l'organisation.
- Le contrôle interne doit procurer l'assurance raisonnable d'un management et d'une direction respectueuse des lois.
- Le contrôle interne est adapté à la réalisation effective des objectifs.



2 - Définir une échelle de maturité pour progresser

- **Niveau 1 - Initial** : il n'y a pas de méthode formelle, ni de cohérence, ni de standard sur la base desquels les systèmes seraient construits.
- **Niveau 2 - Répétitif** : il y a un consensus dans l'entreprise sur la manière dont les choses doivent être gérées, mais cela n'a été ni formalisé, ni écrit.
- **Niveau 3 - Défini** : le processus de développement est formalisé, documenté et appliqué. Les revues sont menées avec rigueur.
- **Niveau 4 - Géré** : un processus formel de collecte d'indicateurs pour suivre et gérer le processus de développement et les systèmes résultants est opérationnel.
- **Niveau 5 - Optimisé** : l'entreprise exploite les mesures pour optimiser en permanence son processus de développement.

3 - Identifier une échelle de maturité pour ... l'éthique

Elena Demindeko et Patrick McNutt (2008)

Ad-hoc :

- Absence de gestion des risques, des droits et devoirs et de responsabilités ;
- Activités de gestion des risques dépendantes de l'initiative individuelle et de savoir non documentés ;
- Haut risque / intégrité et d'éthique.

Activités isolées :

- Structure de gestion des risques basique ;
- Droits, devoirs et responsabilités limités au top management ;
- Haut risque / intégrité et d'éthique.

3 - Identifier une échelle de maturité pour ... l'éthique

Elena Demindeko et Patrick McNutt (2008)

Activités coordonnées

- Structure de gestion des risques consistante ;
- Droits, devoirs et responsabilités définis pour le top management et l'encadrement ;
- Activités de gestion des risques coordonnées à l'échelle de l'entreprise ;
- Preuves organisationnelles d'intégrité et d'éthique.

Système éthique global

- Rôles et responsabilités dans la gestion des risques alignés avec l'organisation et l'imputabilité ;
- Gestion des risques incorporé dans le management de l'entreprise ;
- Forte intégrité et éthique à tous les niveaux.

4 – Construire un cadre de maturité fondé sur 5 piliers

Elena Demindeko et Patrick McNutt (2008)

- Les valeurs de l'éthique ;
- Les droits et devoirs ;
- La responsabilité et l'imputabilité ;
- La durabilité de gestion des risques (contrôle interne, parrainage, engagement à la compétence, ...) ;
- La transparence.

- A chaque pilier correspondent des critères d'évaluation ;
- Pour chaque critère et chaque niveau de maturité, un ensemble d'assertions sont définies.
- L'auto-évaluation consiste à déterminer le niveau de maturité pour chaque critère.

5 – Concevoir un serious game pour mieux connaître, s'engager et progresser ensemble

La plateforme comprend :

- Un jeu pédagogique pour s'auto-évaluer et définir des pistes de progrès ;
- Un Intranet pour échanger, partager les bonnes pratiques et se comparer aux autres entités internes et externes ;
- Une application mobile pour noter et commenter chaque critère.

« Accompagné d'un animateur, le management d'une entité échange sur chacun des piliers et détermine son niveau de maturité pour chaque critère ».

RESPONSABILITÉ ET IMPUTABILITÉ

Note attribuée : 2



PISTE DES PROFES

RESPONSABILITÉ ET IMPUTABILITÉ

Note attribuée : 1

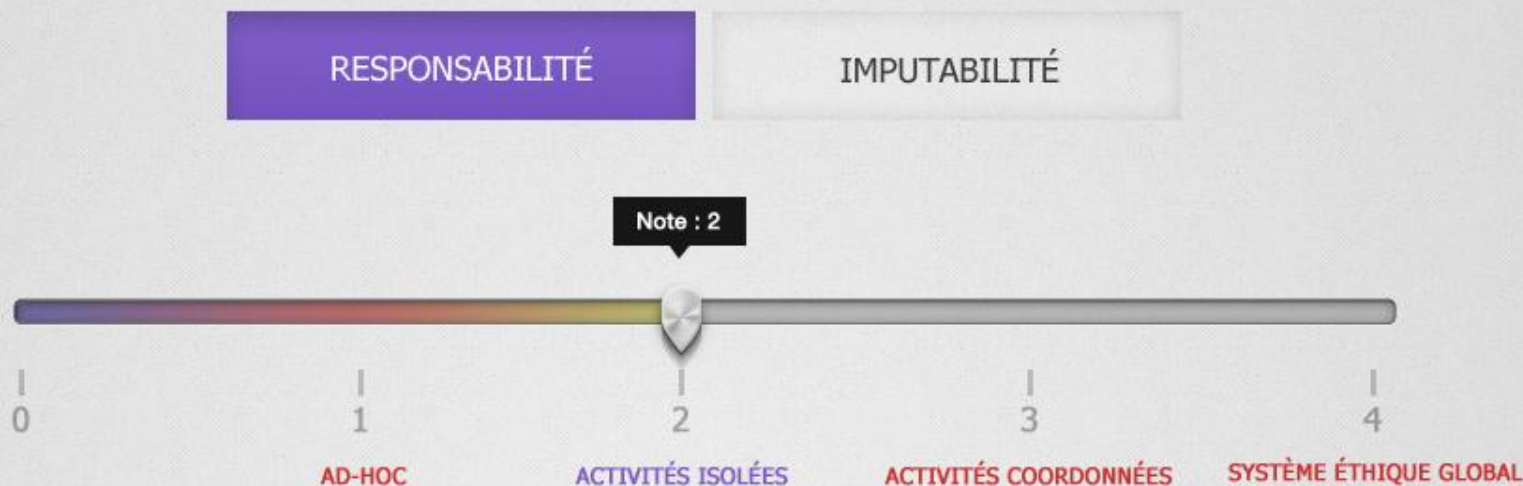


- LES RESPONSABILITÉS NE SONT PAS DÉFINIES.
- PAS DE POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES.
- LE TRAITEMENT DES PROBLÈMES DÉPEND DE L'INITIATIVE ET DE LA CONNAISSANCE INDIVIDUELLES.

PISTE DES PROGRÈS

RESPONSABILITÉ ET IMPUTABILITÉ

Note attribuée : 2

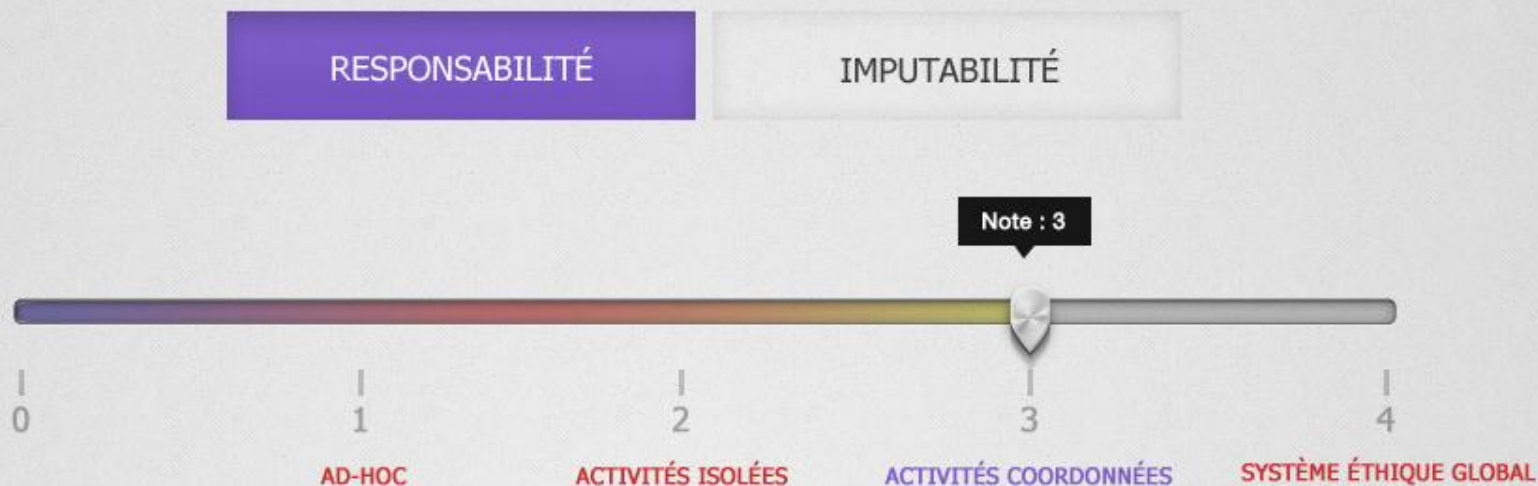


- LES RESPONSABILITÉS SONT NOMINATIVES.
- ELLES SONT DÉFINIES POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE ET LE TOP MANAGEMENT.
- L'ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS POUR LES NIVEAUX ORGANISATIONNELS INFÉRIEURS MANQUENT DE COHÉRENCE DANS L'ORGANISATION

PISTE DES PROGRÈS

RESPONSABILITÉ ET IMPUTABILITÉ

Note attribuée : 3



LES RESPONSABILITÉS SONT CONSISTENTES DANS L'ORGANISATION POUR LE TOP MANAGEMENT ET L'ENCADREMENT.

- LA RESPONSABILITÉ EST DÉFINIE POUR LA GESTION DES RISQUES ET EN CONFORMITÉ AVEC L'APPÉTENCE AUX RISQUES.
- LA DIRECTION GÉNÉRALE ET LES DIRIGENTS SONT RESPONSABLES DE LA DÉFINITION DE L'APPÉTENCE AUX RISQUES.
- L'ATTRIBUTION DES RISQUES EST COHÉRENTE DANS TOUTE L'ORGANISATION.

PISTE DES PROGRÈS

RESPONSABILITÉ ET IMPUTABILITÉ

Note attribuée : 4

RESPONSABILITÉ

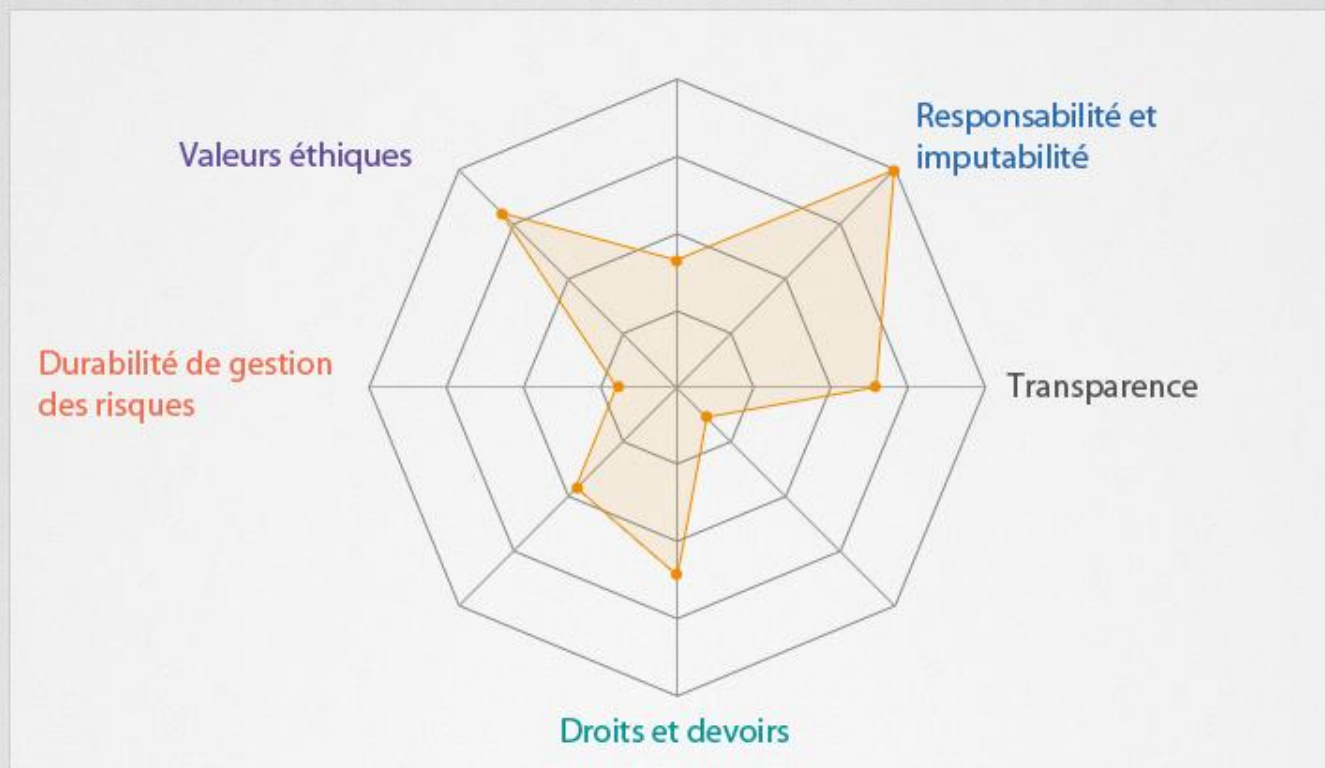
IMPUTABILITÉ



- LES RESPONSABILITÉS SONT COHÉRENTES À TOUS LES NIVEAUX ORGANISATIONNELS.
- LA RESPONSABILITÉ EST DÉFINIE POUR APPLIQUER LA GESTION DES RISQUES COMME UNE ACTIVITÉ DE CRÉATION DE LA VALEUR.
- LA RESPONSABILITÉ POUR LA GESTION DES RISQUES EST UNE COMPOSANTE INHÉRENTE À TOUS LES NIVEAUX ORGANISATIONNELS.

PISTE DES PROGRÈS

Evaluation Système éthique global

[COMPARER AVEC D'AUTRES SESSIONS](#)

Evaluation Système éthique global

[COMPARER AVEC D'AUTRES SESSIONS](#)

ethicWay, un sérieux game pour :

- expliquer ;
- sensibiliser ;
- faire adhérer ;
- s'engager ;
- progresser ;
- mesurer ;
- partager les bonnes pratiques ;
- s'améliorer en continue.