

Sabrina Labbé

Uniwersytet Jean Jaurès, Tuluza, Francja

Etyka zawodowa jako „mądrość praktyczna” i źródło zaangażowania zawodowego

Po zapoznaniu z definicją etyki poprzez wyjaśnienia etymologiczne i analizę semantyczną, artykuł ten analizuje rolę i znaczenie etyki w świecie zawodowym. Proponuje wgląd w to, co jest wytwarzane przez odwołujące się do niej refleksyjne i zbiorowe procesy. Wykraczając poza ideę „praktycznej mądrości” bliskiej Paulowi Ricœurowi, etyka jest tu traktowana jako nauka oferująca szczególną formę profesjonalnego zaangażowania, które jest wyzwolone i oparte na usytuowanych i podzielanych wartościach. W dzisiejszym burzliwym świecie pracy etyka zawodowa może okazać się sprawą endogenną, w sposób szczególny wzmacniającą proces profesjonalizacji.

Słowa kluczowe: etyka, deontologia, kodeks etyczny, zaangażowanie zawodowe, regulacja społeczna, wolność i emancypacja

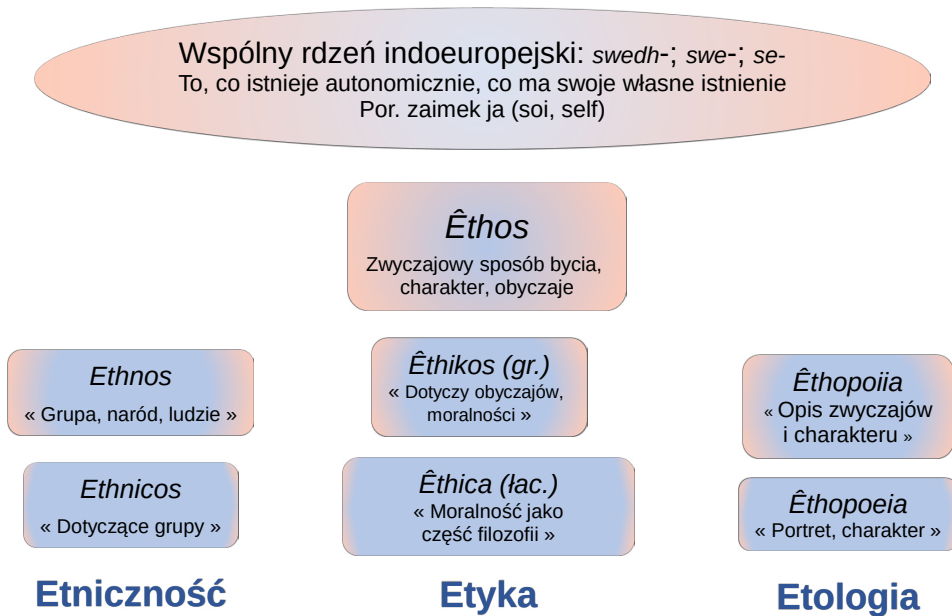
W kontekście coraz bardziej wymagającego i złożonego zapotrzebowania na profesjonalizację, w wielu zawodach „kompetencje etyczne” są postrzegane jako podstawowe (w szczególności w zawodach związanych z interakcją). Gilles Monceau (2006) mówi wręcz o pojawieniu się „etycznego nakazu”, ponieważ coraz więcej uwagi poświęca się tej kwestii na konferencjach zawodowych, w planach szkoleniowych i w przemówieniach liderów odpowiedzialnych za sektory edukacji i zdrowia (Monceau, 2006, s. 52). Moim celem jest rozważenie nowej, autonomicznej ścieżki rozwoju profesjonalizacji, przybliżenie szans na innowacyjny rozwój zawodowy w zawodach związanych z relacjami międzyludzkimi w ogóle, a tych z dziedziny edukacji i szkoleń w szczególności. Ponieważ nie może istnieć etyka bez refleksji, prowadzone przeze mnie analizy mogą stanowić okazję do zainicjowania tego rodzaju procesu refleksyjnego, który może stać się procesem uwspólnionym. Zmierzam bowiem do uzyskania teoretycznego i praktycznego wglądu w to, czym jest etyka w ogóle, ale również do skierowania na to uwagi przyszłych profesjonalistów i zachęcenia ich do rozważań na temat działań etycznych tak, jak proponuje to Pierre Le Coz (2010). Po określeniu ogólnych ram konceptualnych etyki dokonam przeglądu zagadnień specyficznych dla etyki zawodowej, ilustrując przejście

od etyki fundamentalnej do etyki stosowanej i zakończę, przedstawiając przyszłe kierunki moich badań.

Ogólne podejście do etyki i etymologiczne „wędrówki”

Tematy związane z etyką są bardzo zróżnicowane i obejmują: etykę i zdrowie, etykę i finanse, etykę zawodową i deontologię, etykę i politykę, a także sprzedaż etycznych produktów, etyczną modę itp. Wyszukiwanie na stronie „OpenEdition” pozwala odnaleźć 65 962 dokumenty w ponad 31 tysiącach publikacji. Widzimy więc, że etyka dotyczy zagadnień podejmowanych w wielu dziedzinach. Zagadnienia te są określane różnymi nazwami, ponieważ kiedy mówimy o etyce, mówimy również o zobowiązaniach, kartach etycznych, dobrych praktykach, wartościach, normach, moralności i kodeksach etycznych.

W tym miejscu nakreślę sposób, w jaki podchodzę do etyki zawodowej, ale za nim to zrobię, spróbuję zdefiniować, co oznacza etyka w szerokim ujęciu. Uważam, że zawsze pomocne jest zbadanie etymologicznego aspektu danego słowa. Proponuję eksplorację, opartą w dużej mierze na historycznym słowniku języka francuskiego Alaina Reya (2000).



Rysunek 1. Etymologiczne odmiany oparte na semantycznych pokrewieństwach „etniczność, etyka i etologia” (Labbé, 2021, s. 174).

„Etyka” pochodzi od łacińskiego *ethica* oznaczającego „moralność jako część filozofii”. Można tu odnieść się do filozofii moralnej Emanuela Kanta czy filozofii praktycznej, która stara się odpowiedzieć na pytanie: „Co powinienem zrobić?”. Termin ten pochodzi od greckiego *êthikos* (odnoszący się do obyczajów, moralny), który wywodzi się z kolei od *êthike* oznaczającego „odnoszący się do sposobu zachowania się”: jest to skupienie się na postępowaniu, czynach, gestach. Takie znaczenie zostało zachowane we współczesnym ujęciu. Sam grecki termin pochodzi od *êthos*, co oznacza „zwyczajowy sposób bycia, charakter, obyczaje”. *Êthos* odnosi się do przyzwyczajień, nawyków i indywidualnego sposobu bycia danej osoby. Na przykład, cierpliwość, odwaga, zapał i duma są *êthê*.

Ale są jeszcze dwa inne znaczenia zawarte w *êthos*: omawiam je poniżej w dwóch częściach.

Sposób, w jaki przedstawiamy siebie poprzez nasze działania i postawy

W retoryce proponuje się rozróżnienie między *êthos*, *logos* i *pathos*. *Logos* bardziej odpowiada argumentacji i logice, odwołuje się do racjonalnego umysłu naszego rozmówcy, *patos* i *êthos* natomiast to staranie się pozyskania aprobaty publiczności na dwa różne sposoby: *patos*, poprzez grę na emocjach i ich wyrażanie, a *êthos* poprzez styl (sposób bycia), który umożliwi zdobycie zaufania i sympatii. *Êthos* to sposób, w jaki przedstawiamy siebie poprzez nasz dyskurs, co w rozszerzeniu oznacza to, jak przedstawiamy siebie poprzez nasze działania i postawy.

Włączenie *êthos* do etymologicznych „wędrówek” jest ważne, ponieważ pozwala nam dostrzec w etycznym ukierunkowaniu swego rodzaju poszukiwanie tożsamości. Jak możemy przeczytać (Dhondt i Vanacker, 2013, s. 5):

Rozważania o *ethosie* odnoszą się do poziomu dyskursywnego: *ethos* nie dotyczy pierwotnej i leżącej u podstaw instancji osoby oratora, ale jej dyskursywnego odbicia, jej «wyglądu» z konieczności wtórnego, sposobu, w jaki przedstawia się ona poprzez swój dyskurs (...). Erving Goffman powraca do tej idei *ethosu* – czy raczej «przeorientowuje» ją, jak Ruth Amossy – ponieważ pojmuje autoprezentację jako obraz, konstrukcję, która powstaje *in vivo*, niejako poprzez interakcję z interlokutorami w danej sytuacji. Dla Goffmana konstruowanie obrazu samego siebie nie odnosi się wyłącznie do wymiany oratorskiej, ale jest nieodłącznym elementem każdej codziennej interakcji, «Kiedy [obaj partnerzy] znajdują się w fizycznej obecności, doświadczają siebie nawzajem». (...) W tym modelu *ethos* wydaje się być zasadniczo wykuwany *ad hoc*, bez porównania z żadnym wcześniej ustalonym obrazem.

Dla Anne Jorro (2009) „*êthos* zawodowy” wyraża się „w formach językowych pokazujących stopień przyswojenia danej kultury zawodowej” (Jorro, 2009, s. 14). Profesjonaliści zatem przedstawiają siebie poprzez swój dyskurs i postawy, które są konstruowane w sytuacji komunikacyjnej (aspekty werbalne i niewerbalne). Tutaj możemy dostrzec znaczenie związku pomiędzy *jednostką* a jej *działaniem*,

wyjaśniane przez teorię zaangażowania (Kiesler, 1971). Jorro przedstawia „etos zawodowy jako zbiór wartości zinternalizowanych przez jednostkę, które konkretyzują się w działalności zawodowej” (Jorro, 2014, s. 110). Mamy tu do czynienia z wielorakimi wymiarami zaangażowania (Labbé, 2021), do których dodamy kolejny wymiar: *akty językowe*. Słowa i akt mówienia są zaangażowaniem.

Przyjrzyjmy się teraz drugiemu wymiarowi przynależnemu etosowi.

Sposób zamieszkiwania świata

W *êthos* zawarte jest również pojęcie przestrzeni, wymiar, który odnosi się do sposobu zamieszkiwania świata lub do idei *przestrzeń dla refleksji etycznej* (Le Coz, 2010). Le Coz (2010) wychodzi od pojęcia *habitability* (możliwość zamieszkania) zawartego w *êthos*: etycznym zadaniem byłoby zatem uczynienie przestrzeni możliwą do zamieszkania.

O przestrzennym wymiarze refleksji etycznej możemy mówić, gdy:

- ♦ wymiar przestrzeni nie stanowi przedmiotu wypowiedzi. Przestrzeń może być reprezentowana przez *pustkę*;
- ♦ stajemy przed problemem ograniczeń, pojęcie przestrzeni charakteryzuje się wówczas przez poszukiwanie granic *pomiędzy* tym, co możemy, a czego nie możemy zrobić;
- ♦ doświadczamy przesunięcia, *zmiany* perspektywy poprzez nabranie dystansu potrzebnego do refleksji, dystansu możliwego dzięki poznaniu perspektywy rówieśników lub uzyskaniu nowych spostrzeżeń.

Krótko mówiąc, do pewnego stopnia pojęcie *êthos* obejmuje różne sposoby zachowania się w danym czasie i w danym otoczeniu lub społeczeństwie. Ten aspekt etyki dotyczy umiejscowienia. To wszystko skłania mnie do przytoczenia definicji, która jest szeroko rozpowszechniona w języku francuskim w Internecie, chociaż jej autor nigdy nie jest podawany: „Etykę można również zdefiniować jako rozważanie zachowań, które należy przyjąć, aby uczynić świat bardziej ludzkim i nadającym się do zamieszkania. Jako taka, etyka jest poszukiwaniem ideału społeczeństwa i przewodnikiem dla naszej egzystencji”.

Aby kontynuować naszą semantyczną eksplorację etymologicznych początków, na rysunku 1 możemy zobaczyć *etymologicznego kuzyna* – przymiotnik „etniczny”, który również wywodzi się z tego samego grecko/indoeuropejskiego korzenia. Pochodzi on od *ethnikos*, słowa, które pojawiło się w okresie rozwoju chrześcijaństwa i stało się *ethnos* (od narodu, od rasy), które również pochodzi od *ethnos* (grupa, naród, lud). Obecna definicja słowa „etniczny” oznacza „członek grupy etnicznej; należący do populacji, kultury lub grupy społecznej”. Ten element znaczenia jest implicite obecny także w pokrewnym mu słowie „ethic”: etyka zawsze odnosi się do zbiorowości, czy to kultury społeczności, czy grupy zawodowej. Problemy etyczne rzadko dotyczą pojedynczej osoby.

Inny termin pokrewny „etologia”, również pojawia się na rysunku 1. Składa się on z *êthos* (omówione powyżej) i *logia* (nauka). Terminowi „etologia” przypisywano po raz pierwszy znaczenie „traktatu o obyczajach”. Było to opisowe studium obyczajów, czyli zespołu reguł postępowania uznanych za obowiązujące w sposób absolutny. Następnie, poprzez zapożyczenie z angielskiego terminu „ethology” (1843), oznacza nauki o charakterze i jego kształtowaniu. Od tego czasu etologia zaczęła być rozumiana jako nauka o zachowaniu się gatunków zwierząt w ich naturalnym środowisku. Zawiera w sobie jedno z ukrytych znaczeń etyki, która również stara się badać zachowania aktorów w ich naturalnym środowisku, w perspektywie sytuacyjnej tu i teraz. Etyka nie tworzy wiedzy oderwanej od działania, jednak raczej jest refleksją nad tym, które postępowania są właściwe (lub niewłaściwe) do podjęcia w określonej przestrzeni i w danym momencie.

Wreszcie, jeśli chcielibyśmy zagłębić się w poszukiwanie etymologicznych źródeł, słownik Reya (2010 s. 1325) sugeruje, że terminy te pochodzą od tego samego indoeuropejskiego korzenia, który oznaczany jest przez znak ~*Swedh-*, ~*swe*, ~*se*, wskazujący „to, co istnieje w sposób niezależny i ma swoją właściwą egzystencję” (znaczenie to odnajdujemy dziś we francuskich terminach *se* i *soi*, czyli Ja). To pojęcie autonomii, niejasno zawarte w starożytnym znaczeniu etyki, przywołuje podstawowy cel wszelkiej refleksji etycznej: dążenie do *autonomii*, do wolności w braniu odpowiedzialności za swoje czyny. Autonomii wybranej, odpowiedzialnej i przemyślanej, gdyż człowiek nierefleksyjny nie może być autonomiczny, a to właśnie dzięki zdolności do refleksji decyduje, co jest dobre, a co złe. Baruch Spinoza powiedział, że *człowiek wolny pragnie tego, co jest Dobre*. Może to być również traktowane jako dążenie do odpowiedzialności, ponieważ odpowiedzialna istota jest upoważniona do działania. Działać jako odpowiedzialny profesjonalista jest w istocie być zdolnym do autoryzowania działania, jest jednoznaczne z dążeniem do upoważnienia siebie do działania oraz oznacza stopniowe stawanie się swoim własnym współautorem, poprzez tworzenie więzi społecznych (Ardoino, 1994). Podsumowując: te etymologiczne wędrówki ujawniają różne aspekty, które są ważne dla pojęcia etyki.

Można zatem założyć, że etyka zapewnia przestrzeń do refleksji nad zachowaniami, które dobrze byłoby przyjąć w danej grupie i które zmierzałyby do zapewnienia pewnego stopnia autonomii w podejmowaniu decyzji oraz emancypacji w danym czasie i w danej sytuacji. Aby jednak lepiej zrozumieć, czym etyka jest, możemy również starać się zrozumieć, czym nie jest, poprzez zbadanie potencjalnych źródeł nieporozumień.

Rozróżnienie między etyką a prawem

Etyka może być mylona z prawem, ponieważ mają one ten sam cel: utrzymać równowagę społeczną. Należy jednak dokonać rozróżnienia między nimi. Prawo,

podobnie jak etyka, również odpowiada na pytanie: „Co powinienem zrobić?”, ale, w przeciwieństwie do etyki, odnosi się do konkretnego, już istniejącego systemu prawnego. „Praworządność jest wyposażona w sankcję”, podczas gdy „przekroczenie [etyczne] nie prowadzi do żadnej kary w prawnym znaczeniu tego słowa, nawet wówczas, jeśli w pewnych przypadkach może prowadzić do potępienia przez społeczeństwo” (Prairat, 2009, s. 40–41).

Jeszcze dwa inne aspekty pomagają nam odróżnić prawo od etyki. Etyka opiera się na dyskusji i jest ustanawiana w ramach określonej grupy, podczas gdy „praworządność jest zapewniana przez władze publiczne, przez urząd. Wiele źródeł z jednej strony; jedno źródło z drugiej” (Prairat, 2009, s. 36). Jak widać, Eirick Prairat, aby odróżnić te dwa pojęcia, przeciwstawia autonomię etyki (reguła, którą tworzymy dla siebie) heteronomii prawa (reguła narzucona przez organ zewnętrzny).

Podsumowując za Jean-Pierre Obinem możemy powiedzieć, że „etyka i prawo funkcjonują trochę jak naczynia połączone” (Obin, 2000). W rzeczywistości, często to właśnie wtedy, gdy prawo nie rozwiązuje problemu lub pozostawia lukę prawną, pojawia się refleksja etyczna. Kiedy sytuacja się ustabilizuje, uchwalane jest prawo. Według tego samego autora, podstawowa różnica między etyką a prawem dotyczy wolności zaangażowanych stron (prawo nie daje wolności, lecz obowiązek). Powstaje więc paradoks: kiedy normy (lub prawa) zastępują dyskusję, krytyczne myślenie i odpowiedzialność mogą zostać stłumione. Mylenie etyki i prawa jest równoznaczne z odmawianiem nam wspólnej odpowiedzialności za nasze codzienne działania, za naszą rolę polityczną i nasze miejsce w społeczności.

Rozróżnienie między etyką a moralnością

Moralność jest nauką o dobru i złu; jest teorią ludzkiego działania, które jest podporządkowane pewnemu obowiązkowi i zmierza do tego, co jest słuszne. Według Samuela Merciera (2010) istnieją dwie tradycje rozróżniania terminów etyka i moralność:

- ♦ w pierwszej tradycji etyka jest refleksją nad podstawami moralności;
- ♦ w drugiej, moralność jest uniwersalna, podczas gdy etyka jest partykularna.

Autor sugeruje, że druga tradycja lepiej oddaje obecne znaczenie etyki (ponadto termin ten ma mniej konotacji niż termin moralność). Ja również podpisuję się pod tą drugą tradycją. W związku z tym uważam, że etykę można opisać jako: „zbiór zasad postępowania, które są wspólne i typowe dla danego społeczeństwa; zasady te opierają się na rozróżnieniu między dobrem a złem” (Mercier, 2010, s. 4). Natomiast moralność można określić jako: „zbiór zasad o wymiarze uniwersalnym, normatywnym, a nawet dogmatycznym, opartych na rozróżnianiu dobra i zła” (Mercier, 2010, s. 4). W tych dwóch definicjach termin *rozróżnianie* oznacza uznanie za „innego”, za „odmiennego” i ustanowienie granicy.

Cytując tym razem Ricœura, możemy podsumować, że niuans pomiędzy etyką a moralnością „zależy od tego, czy w centrum uwagi znajduje się to, co uważa się za dobre [w przypadku etyki], czy to, co wyłania się jako obowiązek [w przypadku moralności]” (Ricœur, 2010, s. 200).

Podejście do etyki zawodowej i rozróżnienie między etyką a deontologią

W potocznym znaczeniu etyka i deontologia niewiele się różnią, jednak możemy je odróżnić na kilka sposobów. Po pierwsze, w przeciwieństwie do etyki, o pochodzeniu etymologicznym ze starożytności, które opisałem powyżej, słowo deontologia jest słowem nowym, gdyż pojawiło się w 1834 roku w pracy J r mie Benthama (Bentham, 1834). Ten angielski termin pochodzi od greckiego *deon* oznaczającego „to, co powinno być zrobione” oraz *logos* „słowo, dyskurs”. Dosłowne znaczenie „deontologii” odnosi się zatem do teorii powinności, a jej francuski odpowiednik „déontologie”, powszechnie oznacza zbiór zasad moralnych, które regulują wykonywanie jakiegoś zawodu (np. medycznego) i jest bliższy temu, co w terminologii angielskiej określa się mianem *code of ethics* (kodeks etyczny). Dla Jacquesa Ardoino (1994) deontologia r zni się od etyki tym, że jest „ograniczona do dzia n zawodowych, które są pożądane, akceptowalne lub budzące sprzeciw w ramach danego zawodu” podczas gdy etyka wykracza daleko poza jedną dziedzin  zawodową. Najbardziej znanym kodeksem etycznym jest ten, który obowiązuje lekarzy: „Przysięga Hipokratesa”. Jest to zbiór zasad wymaganych w praktyce lekarskiej.

W konsekwencji, tak jak możemy odr dzić etyk  od prawa, odr dzamy kodeks etyczny poprzez jego znormalizowany, ustalony i zapisany charakter (kodeks etyczny jest spisany, aby służyć jako standard działania i ma na celu swego rodzaju uniwersalno  zawodu). Dlatego też, podczas gdy etyka kojarzy się z procesem, który jest bardziej refleksyjny, płynny i usytuowany (w zależności od grup i sytuacji), deontologia i kodeksy etyczne dostarczają ustalonych zasad, które nie podlegają dyskusji. Podobnie, podczas gdy deontologia odnosi się do norm, etyka opiera się bardziej na wartościach.

Te same rozr znienia odnoszą się również do etyki zawodowej: „jeśli chodzi o etyk  zawodową i deontologię, potoczne znaczenie nie czyni w istocie rozr znienia. Jednak, aby zapewni  jasno  w dyskusji socjologicznej, należy nadać temu pojęciu inne znaczenie. Termin *etyka zawodowa* będzie więc oznacza  wszystko, co dotyczy regulacji etycznych w ramach danego zawodu, niezależnie od tego, czy jest on częściowo lub całkowicie ustanowiony, czy też zmierza do tego, by się takim stać” (Terrenoire, 1991, s. 10).

Proponuj  zatem poniższy rysunek (Rysunek 2), aby podsumowa  rozr znienia między etyk  a deontologią (częściej określaną w terminologii angielskiej jako

„code of ethics”) oraz przypomnieć, że etyka i deontologia są ze sobą bardzo ściśle powiązane.



Rysunek 2. Rozróżnienia i powiązania między etyką zawodową i deontologią (Labbé, 2021, p. 181)

Deontologia i kodeksy etyczne określają reguły zawodowe, które zostały spisane w mniej lub bardziej odległej przeszłości. Uwzględniają one zatem normy ustalone przez jednostkę historyczną. Ich celem jest wyeliminowanie lub zmiana zachowań zawodowych uznanych za niewłaściwe lub wzmocnienie najlepszych praktyk. Ponieważ są one spisane, ryzyko polega na tym, że jednostki nie mogą już pozwolić sobie na kwestionowanie tych zasad, na dostosowywanie tych decyzji do sytuacji zawodowych, które dziś tak szybko się zmieniają, ani na dostosowywanie ich do sytuacji wyjątkowych¹.

Podobnie jak Obin (2018), który dostrzega symbiotyczny związek między etyką i prawem, my także możemy dostrzec relację między etyką zawodową a kodeksami etycznymi; kiedy wyniki refleksji etycznej stają się ugruntowane, zostają włączone do kodeksów deontologicznych. Ryzyko zaniku refleksji zbiorowej można

¹ Na przykład we Francji Krajowa Konsultacyjna Komisja Etyki (CCNE) wydaje opinie doradcze w oparciu o bardzo konkretne przypadki, których okoliczności są szczegółowo badane. Rada ta nie rości sobie prawa do ustalania reguł, które muszą być przestrzegane w każdych okolicznościach, ale dostarcza wskazówek na określony czas i w określonym otoczeniu.

przewyciężyć, ustanawiając na przykład obowiązek rewizji kodeksów etycznych w zależności od zmieniających się kontekstów.

Etyka jako „mądrość praktyczna”

Samuel Mercier (2005) proponuje, aby „nazwać etyką refleksję, która ma miejsce przed podjęciem działania w celu rozróżnienia dobrych i złych sposobów postępowania” (Mercier, 2002, s. 34). Etyka ustanawia zatem kryteria oceny czy działanie jest dobre czy złe, bada motywy i konsekwencje danego czynu. Taki cel etyki sprawia, że jest ona nauką praktyczną. Celem nie jest zdobycie wiedzy dla niej samej, ale raczej uczynienie nas zdolnymi do odpowiedzialnego działania. Paul Ricoeur proponuje pojęcie „celu etycznego”. Definiuje go jako „dążenie do dobrego życia, z innymi i dla innych, w ramach sprawiedliwych instytucji” (Ricoeur, 1990, s. 202). W jego ujęciu etykę charakteryzuje kilka czynników:

- ♦ prymat etyki nad moralnością, co oznacza refleksję, która ma miejsce *przed* i potencjalnie *nad* prawem;
- ♦ konieczność, by cel etyczny przeszedł przez sito normy, a więc ocenę *zbiorowości*;
- ♦ uwzględnienie *mądrości praktycznej*, aby w szczególny sposób brać pod uwagę wyjątkowość sytuacji.

Propozycja Ricoeura zakłada dużą dozę pokory; cel jest wyrazem aspiracji, a nie obowiązkiem czy powinnością. Jest więc czymś innym niż reguła, ponieważ więcej sugeruje niż narzuca. Cel *dobrego życia* nadaje etyce wymiar indywidualny, zakorzeniony w tożsamości, nawet wówczas, jeśli jest on wyrażany i badany w sferze zbiorowej. *Dobre życie* odnosi się również do jaźni (a nie do Ja, jaźń widzi „innego”) autonomicznej jednostki, która jest odpowiedzialna za siebie, ale również jest „z innymi i dla innych”. Wymiar zbiorowy jest więc obecny, jednak tu ma on charakter dialogiczny. Idea przestrzeni określanej mianem *sprawiedliwych instytucji* pozwala na dyskusję, której celem jest stworzenie struktur wspólnego życia – różnych wspólnot i relacji międzyludzkich w poczuciu sprawiedliwości i odpowiedzialności zbiorowej. To bowiem w interakcjach, w wymianie, konstytuują się wartości. Dlatego, zdaniem Ricoeura (1990, p. 238), etyka, aby przewyciężać ludzką przemoc, musi być związana z pewną normą moralną zgodnie ze złotą zasadą: *Czyn innym tak, jak byś chciał, aby tobie czyniono*. W ten sposób etyka zbliża się do pewnego rodzaju moralności (skłaniającej się ku uniwersalizmowi), która zakłada zasadę sprawiedliwości oraz traktowanie człowieka jako celu, a nie środka. Ricoeur powiedziałby, że etyka jest „mądrością praktyczną”, którego to terminu często lubię używać.

Opierając się ponownie na Ricoeurze, można skonstatować, że mądrość praktyczna jest roztropnością wielu, rozważą podjętą przez grupę, jest publiczna i sprawiedliwa. Dla Arystotelesa jest to natura tego, co sprawiedliwe, korekta prawa tam,

gdzie prawo jest wadliwe ze względu na swoją ogólność (Arystoteles, 1959, s. 602). Tak rozumiana roztropność wymaga oceny sytuacji i musi przekroczyć konflikt moralności związany z różnicami kulturowymi (co oznacza przyznanie, że istnieją inne uniwersalia w kulturach, które są nam obce). Nie ma jednak ustalonej reguły, jedynie tylko publiczna debata – której wynik zwykle niepewny – może doprowadzić do ustalenia szczególnego porządku priorytetów.

Wreszcie, jak już wspomniałam, porządek ten obowiązuje tylko w odniesieniu do jakiejś grupy (na przykład grupy doradczej, grupy zawodowej lub przedstawicieli całego zawodu) i przez określony czas. Tak więc decyzje nigdy nie są podejmowane w pojedynkę, lecz w ramach „komitetów doradczych, w których w przyjaźni i wzajemnym szacunku rozważa się kilka punktów widzenia” (Ricœur, cytowany przez Svandrę, 2016, s. 25).

Etyka organizacyjna i zaangażowanie oparte na wartościach

Podczas pisania mojej pracy doktorskiej (Labbé, 2005) w firmach, które współfinansowały moje badania, po raz pierwszy spotkałam się z działaniami, które określiłam jako wprowadzanie „etyki organizacyjnej”. Następnie miałam okazję powieścić tego typu podejście w gabinecie doradcy, który otworzyłam tuż po ukończeniu doktoratu. W tym miejscu przedstawiam kilka uwag, które w dużej mierze zostały rozwinięte w mojej pracy doktorskiej, aby dać wgląd w podstawy mojego obecnego myślenia.

Dziś firmy, które nie stosują praktyk etycznych, narażają się na ryzyko, że zostaną potępione przez swoich pracowników, przez konkurencję ... i wreszcie przez całe otoczenie! Ich przetrwanie zależy więc od wzięcia pod uwagę kwestii etycznych, nawet wówczas, jeśli mają wyłącznie dobre intencje i nie kierują się własnym interesem. W niektórych przypadkach etyka staje się bowiem elementem strategicznym, a nawet konkurencyjnym: „Bez etyki możemy wygrać na krótką metę, ale przegramy na dłuższą” – pisze Mercier (2004, s. 99). Nie da się zaprzeczyć, że pojawił się tu już pewien trend i niezależnie od jego pochodzenia, należy uznać jego pozytywne aspekty. Od kilku lat jednym z głównych trendów we wprowadzaniu zmian jest realizacja idei „zrównoważonego rozwoju”. Zrównoważony rozwój to rozwój, który zaspokaja potrzeby teraźniejszości bez uszczerbku dla zdolności przyszłych pokoleń do zaspokojenia ich własnych potrzeb (Brundtland, 1987; Brundtland et.al., 1988, s. 43).

Celem tego nurtu myślenia jest promowanie innego modelu rozwoju niż ten, który był obserwowany w krajach uprzemysłowionych w ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat. Nowa wizja odwołuje się do niepokojących wniosków z obserwacji zniszczeń środowiska naturalnego. Model gospodarczy stosowany przez bogate kraje północy, zaaplikowany do pożądanego rozwoju krajów południowych, nieuchronnie prowadziłby do wyczerpania zasobów i poważnych napięć społecznych.

W związku z tym firmy propagujące jego etykę nie myślą już o rozwoju wyłącznie w kategoriach ekonomicznych, lecz kojarzą go z rozwojem, który uwzględnia trzy aspekty: ekonomiczny, ekologiczny i społeczny. Filozofia zrównoważonego rozwoju polega na zaspokajaniu potrzeb dzisiejszych pokoleń bez narażania na szwank przyszłości pokoleń następných. Według zwolenników tego podejścia, aby planeta mogła przetrwać, rozwój musi spełniać trzy warunki: ochronę środowiska, dobrobyt gospodarczy i dobrostan społeczny.



Rysunek 3. Trzy sfery zrównoważonego rozwoju

Brundtland, G. H. (1987). Brundtland Report. *Our Common Future*. <https://www.pfi-culture.org/wp-content/uploads/sites/1052/2016/04/1987rapportbrundtland.pdf>

Perspektywa etyczna, która mnie tu szczególnie interesuje, to oczywiście aspekt społeczny. Ta propozycja rozwoju (czy to organizacyjnego, stowarzyszeniowego czy politycznego) dotyczy nie tylko środowiska, ale także istot ludzkich. Deklaracja z Rio de Janeiro (1992) podkreśla ten aspekt, ponieważ istoty ludzkie znajdują się w centrum uwagi: „zrównoważony rozwój społeczny pozostaje przedmiotem niewielu badań. Jego analiza implikuje jednak dość radykalne odnowienie sposobów myślenia o rozwoju” (Ballet et al., 2004, s. 2). Aspekt społeczny jest rozwijany w oparciu o etykę zachowania i poszanowania praw człowieka. Świat pracy stanowi zatem bardzo cenną przestrzeń dla refleksji i innowacji. Biorąc go pod uwagę, firmy zobowiązałyby się do stworzenia środowiska przyjaznego do życia. Ponadto nie istnieje jeden rodzaj zrównoważonego rozwoju: każda grupa powinna wybrać i opracować swój projekt, biorąc pod uwagę swoje otoczenie. Jej zobowiązania muszą odpowiadać trzem aspektom, uwzględniając ograniczenia i możliwości, jakie stwarza jej środowisko, potencjał ekonomiczny i kultura.

Jednak zrównoważony rozwój nie jest jedynym nurtem etycznym, jaki pojawił się w świecie pracy. Miałam okazję pomóc we wprowadzeniu programu *Investors In People* (IIP). Podobnie jak certyfikaty jakości (I.S.O. 9001, 14000 itp.), program ten wspiera (i ocenia) firmy, które chcą „inwestować” w swoich pracowników, pomagając im w przyjęciu etycznego podejścia, którego celem jest również optymalizacja ich wydajności. Akredytacja IIP została stworzona w Anglii: jest tam bardziej rozpowszechniona niż pomiar jakości i jest znakiem potwierdzającym dobre samopoczucie w miejscu pracy. *Investors In People* to przede wszystkim przewodnik w zarządzaniu zasobami ludzkimi, który pomaga rozwijać umiejętności i motywację pracowników. Jego realizacja to bardzo sformalizowany proces, który rozpoczyna się od wstępnej oceny firmy, a następnie obejmuje cztery fazy, których celem jest uzyskanie certyfikatu: *zaangażowanie* („Firma IIP. podejmuje rzeczywiste zobowiązanie do wspierania rozwoju całego personelu, aby osiągnąć swoje cele i zadania”), *planowanie* („Firma IIP. jasno definiuje swoje cele i zadania oraz to, co pracownicy muszą zrobić, aby je osiągnąć”), *działanie* („Firma IIP. rozwija swoich pracowników w sposób efektywny, aby poprawić ich wyniki”), *ocena* („Firma IIP. mierzy wpływ inwestycji w swoich pracowników na ich wyniki”). Slogan tego programu całkiem dobrze podsumowuje ideę, która za nim stoi. Sformułowana jest ona na wzór chińskiego przysłowia: *Jeśli chcesz prosperować przez rok, posadź ryż. Jeśli chcesz prosperować przez 10 lat, posadź drzewa. Jeśli chcesz prosperować przez 100 lat, inwestuj w ludzi.* Chociaż istnieje spore ryzyko wykorzystania tego typu programu do celów biznesowych, obserwowałem firmy, których celem było budowanie lojalności pracowników i prawdziwy rozwój dobrostanu w miejscu pracy.

Przedstawię też trzeci sposób, w jaki firmy starają się rozwijać etykę zawodową. To podejście będę nazywała „zaangażowanie oparte na wartościach”.

Od lat 90. XX wieku trendy w zarządzaniu promują wzmocnienie pozycji pracowników, ponieważ pracownicy postrzegają autonomię w miejscu pracy jako jedną z najważniejszych cech firmy. Jednak ruch ten powoli doprowadził również do wzrostu indywidualizmu, rozpowszechniania się zachowań egocentrycznych (powierzchnowa współpraca, powierzchowne relacje), a co za tym idzie, do zubożenia solidarności w miejscu pracy. Na początku lat 2000 pojawiła się chęć odtworzenia poczucia wspólnoty w firmach i zaproponowano nową drogę rozwoju etyki organizacyjnej: „zarządzanie oparte na wartościach” (Claude, 2001, s. 22). Założono, że firma przyszłości skorzysta na stworzeniu takiej jej tożsamości, która nie będzie już określana wyłącznie przez jej produkty, usługi, organizację lub działalność, ale będzie ściślej związana z głównymi działaniami jednoczącymi, które obejmują wszystkie jej cele (biznesowe, strategiczne, etyczne itp.) wraz z jej otwartością na środowiska (społeczne, obywatelskie i ekologiczne). W związku z tym, należy wypracować pewną spójność wewnętrzną i zewnętrzną, służącą jako przewodnik dla działań i czynników jednoczących w myśl zasady, że pojawienie się wartości korporacyjnych jest obecnie jednym z kluczy do rozwiązania problemu, jaki stwarza utrata wspólnoty w organizacjach. „Wartości społeczeństwa to te, które leżą

u podstaw spistości grupy ludzkiej i jej pragnienia życia razem na najwyższym poziomie ... Wartości są tym, co najlepsze i najbardziej jednomyślne. Jest to podstawa konsensusu społecznego” (Antoine, cytowany przez Claude, 2001, s. 65). W tym przypadku, aby uniknąć jakichkolwiek prób manipulacji, wartości te muszą być ustalone wspólnie, aby mogły być w pełni zaakceptowane, podzielane, a co najważniejsze – przyjęte (na wszystkich poziomach) przez różnych uczestników organizacji. Dlatego budowanie zaangażowania w oparciu o wartości nie oznacza tworzenia listy pojęć starannie dobranych i uporządkowanych przez zewnętrzną agencję komunikacyjną. Wręcz przeciwnie, jest to proces wewnętrzny, który wymaga rozmowy i słuchania pracowników ze strony dyrektorów, którzy chcą wspólnie budować mosty pomiędzy działaniami (w tym inicjatywami biznesowymi), komunikacją zewnętrzną, relacjami z dostawcami, produkcją, organizacją, wewnętrznymi zasadami działania, zarządzaniem, a przede wszystkim wytycznymi dotyczącymi zachowań na wszystkich szczeblach hierarchii, w celu zwiększenia spójności całej firmy. W tym miejscu możemy zauważyć, że „z instrumentalnego punktu widzenia, etyka organizacyjna określa sposób, w jaki firma włącza swoje kluczowe wartości do swojej polityki, praktyk i procesu podejmowania decyzji” (Mercier, 2004, s. 6).

W moim przekonaniu etyka organizacyjna lub instytucjonalna oznacza:

- ♦ posiadanie przez organizację lub instytucję wizji tego, co jej członkowie uważają za dobre praktyki;
- ♦ uczynienie pracowników, menedżerów i kadry kierowniczej współautorami ich własnej etyki;
- ♦ jest to również model, który może pomóc w dostosowaniu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, strategii korporacyjnej i strategii przywództwa;
- ♦ pomaga budować wspólne wartości (które w znaczący sposób kierują codziennym działaniem). Można to określić mianem klimatu etycznego (Barel et. al., 2017).

Etyka zawodowa jest tutaj jednoznacznie umiejscowiona, co znaczy, że jest unikalna, odmienna dla każdej organizacji lub instytucji i jej środowiska, a także zindywidualizowana (w obu znaczeniach tego słowa: spełnia zarówno indywidualne oczekiwania, jak i potrzeby danej organizacji). Nie może być sztywna, lecz może stale ewoluować i zmieniać się wraz ze zmianami otoczenia. Jeśli jest autentyczna (a nie zaaranżowana), staje się cennym narzędziem wspomagającym podejmowanie decyzji, a nawet może być źródłem ważnych decyzji strategicznych. Wreszcie, może istnieć tylko wtedy, gdy jest zakorzeniona w codziennym działaniu i musi wyłonić własny wzorzec efektywnych rozwiązań organizacyjnych.

Etyka zawodowa jako innowacyjna forma społecznej emancypacji

Omówienie etyki organizacyjnej, umożliwia przedstawienie konkretnych zastosowań podejść etycznych i pokazanie, że istnieją przestrzenie, które mogą stać się źródłem zbiorowej refleksji poświęconej odnowie sposobów wykonywania pracy. W czasach, gdy refleksja nad tym, co znaczy godna praca, jest ważniejsza niż kiedykolwiek indziej (Guichard, 2017; Guichard et.al., 2016; Kozielska et. al., 2020), uważam, że etyka zawodowa ma do odegrania kluczową rolę w tych procesach profesjonalizacji, które mogą być postrzegane jako innowacyjne. Przyjęłam cytat Monceau przy wprowadzaniu tematu etyki: „etyka zawodowa jest obecnie przedstawiana jako gwarancja jakości zawodu, który ma tendencję do emancypowania się od kontroli swoich praktyk przez innych profesjonalistów i/lub przez przepisy prawne” (Monceau, 2006, s. 57). Obserwuję rosnące zainteresowanie etyką zawodową, a termin „kompetencje etyczne” jest używany do opisu profesjonalistów, którzy działają w sposób odpowiedzialny i autonomiczny.

Pragnę jednak zwrócić uwagę, że zainteresowanie to pojawia się w świecie poszukującym sensu i wartości, w świecie podatnym na utratę kontroli, w którym grunt usuwa się pod stopami (Bauman, 2006). Jako taka, „etyka (...) jest sprawą autonomicznych profesjonalistów w zawodzie, który sam staje się coraz bardziej autonomiczny poprzez tworzenie własnych punktów odniesienia dla swojej praktyki” (Monceau, 2006, s. 57). Etyka jest zatem praktykowana w dążeniu do perfekcji w społeczeństwie, w którym mamy do czynienia z coraz większą liczbą niezadowolonych, w którym oceny są dokonywane za wszelką cenę na platformach społecznościowych sprzyjających konkurencji między jednostkami (i organizacjami), i w czasie, w którym technologia cyfrowa może poprawić lub zepsuć reputację (a czasem zniszczyć karierę). Użytkownicy (zarówno klienci, jak i beneficjenci, pacjenci, konsultanci, stażyści, studenci itp.) nie wahają się już kwestionować i oceniać według własnego uznania, a nawet posuwać się do ujawnienia w mediach społecznościowych spraw, które powinny być rozpatrywane wyłącznie przez sądy.

Żyjemy w świecie niepewności społecznej, w czasach kryzysu gospodarczego, uberyzacji świata zawodowego (Bourdu et. al., 2019), prekarności i masowych zwolnień, zaostrzonych przez pandemię. W takim kontekście kontrakt człowiek-praca jest źle realizowany. Opracowanie etyki zawodowej jest zatem sposobem na zachęcenie profesjonalistów do refleksji przed podjęciem działania lub do zdefiniowania tego, co czasami nazywa się dobrymi praktykami w konkretnych sytuacjach (Prairat, 2009). Co ważniejsze, zapewnia także to, że jednostki nie są pozostawione same sobie w obliczu rosnącej odpowiedzialności. A poza tym, etyka zawodowa pomaga stworzyć przestrzeń dla współdziałania i pojednania między decydentami i nie-decydentami w celu powrotu do sprawiedliwych instytucji (by ponownie zacytować Ricœur).

Już od dłuższego czasu jesteśmy świadkami rozpadu instytucji (Dubet, 1994, 2002), utraty kontroli nad polityką w zakresie koniecznych dostosowań

do zmieniającego się świata pracy (stąd ostatnie zainteresowanie etyką i sztuczną inteligencją, etyką i technologią cyfrową, itp.). W naszej erze alienującego przyspieszenia (Rosa, 2012), wydaje się, że świat pracy zmienia się tak szybko, że grupy nie mają już czasu na refleksję niezbędną do instytucjonalizacji nowych form pracy. W odpowiedzi na te zmiany, świat pracy ucieka się do indywidualizacji nakazów odpowiedzialności, zamiast sięgania do zbiorowych form refleksyjności dotyczących wykonywania pracy.

Ostatni kryzys Covid ujawnił jakie dostosowania są potrzebne w naszym społeczeństwie i zawodach zorientowanych na pracę z ludźmi (można to rozszerzyć na wiele zawodów), aby odpowiedzieć na zmieniające się warunki zdrowotne i społeczne. Ale rzucił on również światło na to, jak głęboko jednostki są przywiązane do wartości leżących u podstaw ich pracy: zawód = wartości, które pozwalały im utrzymać się, podejmować ryzyko i odkładać na bok prywatne cele, gdy nadszedł czas, by pracować dla społeczności. Neoliberalne decyzje władz, które są często krytykowane, niejednokrotnie wskazują, iż zapominają one o humanistycznych zasadach, które pozwalają naszemu światu istnieć (myślę tu o Francji i jej cięciach budżetowych w szpitalach), nie umożliwiają tworzenia przestrzeni nadających się do zamieszkania i nie ułatwiają współkonstruowania miejsc zatrudnienia, zapewniających ludziom pracę w sprawiedliwych instytucjach. W takim środowisku oparcie się na „etykę zawodową jest zarówno formą społecznej regulacji pracy, jak i zasadą organizującą zawody i pola zawodowe, która pozwala uczestnikom na ponowne utożsamienie się ze wspólnymi wytycznymi i wartościami. Etyka zawodowa przyczynia się zatem do zdefiniowania profesjonalizmu tych, którzy wykonują dany zawód, oprócz tego, że stanowi sposób regulacji działań członków grupy zawodowej” (Jutras, Labbé, 2014, s. 106).

W ostatnich latach w świecie edukacji i w zawodach związanych z pracą z innymi już zaczęto zwracać uwagę na kwestie etyczne. Zauważono, że status nauczyciela nie zapewnia obecnie bezwzględного uznania, a jego zdolność do zademonstrowania swoich umiejętności *in situ*, w coraz bardziej złożonych sytuacjach, jest stale kwestionowana. Etyka stanowi także zobowiązanie. Pomagając profesjonalistom odnaleźć się w trudnych sytuacjach, w kontekście utraty legitymizacji instytucji edukacyjnej, etyka zawodowa pomaga zrównoważyć utratę uznania i staje się „«kulą» (protezą) regulującą zachowania, które są coraz mniej instytucjonalnie zdefiniowane” (Prairat, 2009, s. 112).

W świetle zmieniającego się krajobrazu pracy, od profesjonalistów oczekuje się większej odpowiedzialności, a odpowiedzialność oznacza, zdolność do autoryzowania działań „wraz ze zdobyciem przez każdą osobę zdolności do autoryzowania siebie, to znaczy do stopniowego stawania się odpowiedzialnym swoim własnym współautorem, poprzez konstrukcję więzi społecznej” (Ardoino, 1994) W związku z tym „reguły deontologiczne, a szerzej kodeksy czy karty deontologiczne, są formą regulacji społecznej i sposobem organizacji zawodu, w szczególności poprzez oferowanie praktycznych rozwiązań konkretnych problemów zawodowych (...).

Odgrywają one zatem rolę potwierdzającą tożsamość, ponieważ przyczyniają się do zdefiniowania zawodu i zadeklarowania jego wartości” (Prairat, 2009, s. 52). W tym kontekście, postrzegamy refleksje etyczne jako endogeniczne procesy profesjonalizacji (Labbé & Vidaller, 2019; Vidaller et. al. Labbé, 2021); jednakże takiej, która nie jest już narzucana przez siły zewnętrzne, ale proponowana od wewnątrz, przez samych przedstawicieli zawodu.

Jednak wówczas, gdy tworzenie tych refleksyjnych, autonomicznych i upodmiotowionych przestrzeni jest źródłem innowacji, szybko pojawia się pytanie o zapewnienie długoterminowej trwałości propozycji przez instytucjonalizację nowych norm (Marengo, 2020; Labbé, 2021, p. 217). Monceau (2006, s. 56) postrzega profesjonalizację jako ciągły proces instytucjonalizacji grup zawodowych, proces konstytutywnie sprzeczny, składający się z ewoluujących wewnętrznych i zewnętrznych napięć i konfliktów. W tym procesie tworzy się silny związek pomiędzy etyką i ideologią, jako że „ideologie obciążają sądy i praktyki profesjonalistów w tym samym czasie, w którym są oni wzywani do podnoszenia kwestii etycznych w refleksyjnej analizie swoich praktyk (...) Etyka i ideologia pojawiają się w polu zawodowym jako dwa wymiary tego samego tworzonego bytu: zawodu” (Monceau, 2006, ss. 67–68). Mając to na uwadze będę kontynuowała swoją pracę teoretyczną w kierunku rozwiązania problemu postawionego przez Gillesa Monceau (2006, s. 30): „etyka zawodowa jako substytut czy wcielenie ideologii zawodowej”?

Tłumaczenie z j. angielskiego Redakcja

Bibliography

- Ardoino, J. (1994). La performance et sa mise en spectacle. In *Critique de la modernité sportive* (p. 195203).
- Aristote. (1959). *Éthique à Nicomaque* (J. Tricot, Éd.). Librairie philosophique.
- Barel, Y., Dumas, M., & Frémeaux, S. (2017). Styles de management, climat social et climat éthique : Une approche contextuelle. *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 105(3), 1937.
- Bauman, Z. (2006). *La vie liquide* (C. Rosson, Trad.). Le Rouergue – Chambon.
- Bentham, J. (1834). *Déontologie : Ou, Science de la morale : ouvrage posthume*. Charpentier.
- Bourdu, E., Lallement, M., Veltz, P., & Weil, T. (2019). *Le travail en mouvement*. Presse des mines.
- Brundtland, G. H. (1987). *Rapport Brundtland*. <https://www.pfi-culture.org/wp-content/uploads/sites/1052/2016/04/1987rapportbrundtland.pdf>
- Brundtland, G. H., Khalid, M., & Commission mondiale de l'environnement et du. (1988). *Notre avenir à tous*. Editions du Fleuve. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/handle/10625/8374>
- Claude, J.-F. (2001). *Le management par les valeurs*. Éd. Liaisons.

- Dhondt, R., & Vanacker, B. (2013). Ethos : Pour une mise au point conceptuelle et méthodologique. *CONTEXTES. Revue de sociologie de la littérature*, 13, Article 13. <https://doi.org/10.4000/contextes.5685>
- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Éditions du Seuil.
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Éditions du Seuil.
- Guichard, J. (2017). Objectifs et finalités de l'accompagnement à l'orientation à l'ère de l'anthropocène. In F. Danvers (Éd.), *S'orienter dans un monde en mouvement* (p. 1340). L'Harmattan.
- Guichard, J., Drabik-Podgórna, V., & Podgórný, M. (Éds.). (2016). *Counselling and Dialogue for Sustainable Human Development*. Adam Marszałek.
- Isaac, H. (1998). Les normes de qualité dans les services professionnels : Une lecture des pratiques à travers la théorie des conventions. *Finance Contrôle Stratégie*, 1(2), 89112.
- Jorro, A. (2009). La construction de l'éthos professionnel en formation alternée. *Travail et apprentissage*, 3, 1325.
- Jorro, A. (2014). Éthos professionnel. In A. Jorro (Éd.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p. 109112). De Boeck.
- Jutras, F., & Labbé, S. (2014). Ethique professionnelle. In A. Jorro (Éd.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p. 105108). De Boeck.
- Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief*. Academic Press.
- Kozielska, J., Piorunek, M., Podgórný, M., & Drabik-Podgórna, V. (2020). Postmodern market scenarios and career patterns: Challenges for education. *African Journal of Career Development*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.17>
- Labbé, S. (2005). Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu industriel. Université de Toulouse 2 – Le Mirail, Sciences de l'éducation.
- Labbé, S. (2021). *Des engagements professionnels : Contributions à l'étude des professionnalisations* [Habilitation à diriger des recherches]. Université Toulouse – Jean Jaurès.
- Labbé, S., & Vidaller, V. (2019). Focus group et réflexions éthiques comme outils de professionnalisation : Le cas des métiers de l'accompagnement. In F. Hille & S. Labbé (Éds.), *ProfessionnalisationS : repères et ouverture* (Actions et savoirs, p. 190203). L'Harmattan.
- Le Coz, P. (2010). Chapitre 4. L'enseignement de l'éthique en France. *Journal International de Bioéthique*, Vol. 21(1), 6981.
- Marengo, N. (2020). Professional ethics as a tool to investigate the professionalisation of guidance and occupational integration workers at university, 15^e Journée Scientifique des Jeunes Chercheurs en Psychologie, Lille
- Mercier, S. (2002). Une typologie de la formalisation de l'éthique en entreprise : L'analyse de contenu de 50 documents. *Revue de gestion des ressources humaines*, 1(43), 3449.
- Mercier, S. (2010). *L'éthique dans les entreprises*. La Découverte.
- Monceau, G. (2006). Éthique et idéologie professionnelles. Apports socio-cliniques. *Recherche et formation*, 52, 5570. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.1216>
- Obin, J.-P. (2018). La prise de décision en situation complexe—24 cas réels analysés et commentés, pour diriger une école, un collège ou un lycée. Hachette Education.

- Prairat, E. (2009). De la déontologie enseignante : Valeurs et bonnes pratiques. PUF.
- Rey, A. (2010). Dictionnaire historique de la langue française : Contenant les mots français en usage et quelques autres délaissés, avec leur origine proche et lointaine... Le Robert.
- Ricœur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Éditions du Seuil.
- Ricœur, P. (2010). *Lectures, T. 1. Autour du politique*. Média Diffusion.
- Rosa, H. (2012). Aliénation et accélération : Vers une théorie critique de la modernité tardive. La Découverte.
- Svandra, P. (2016). Repenser l'éthique avec Paul Ricœur. *Recherche en soins infirmiers*, N° 124(1), 1927.
- Terrenoire, J.-P. (1991). Sociologie de l'éthique professionnelle. Contribution à la réflexion théorique. *Sociétés Contemporaines*, 7(1), 733. <https://doi.org/10.3406/socco.1991.1007>
- Vidaller, V., Vidal, E., & Labbé, S. (Soumis). La notion d'éthique au regard de conseillers en évolution professionnelle (CEP). *TransFormations*, n.d.