

Ethical Identity



Structure modulaire

1. Boussole des valeurs

Clarification des valeurs de l'entreprise et établissement d'une charte de valeurs

2. Principes d'action

Développer les principes d'action pour gérer les conflits de valeurs.

3. Heatmap des risques éthiques

Mapping des risques éthiques dans les processus pertinents de l'entreprise et élaboration de stratégies d'atténuation des risques.

V1- 5/2021

ethix - Laboratoire d'éthique de l'innovation - www.ethix.ch
CC BY-NC-ND 4.0

Réalisable grâce au  **MIGROS**
Fonds pionnier

Vue d'ensemble CONTENU ET PROCESSUS

- 1. CONTENU** La fiabilité d'une organisation, tant en interne qu'en externe, est également alimentée par l'examen de ses propres valeurs. L'approche Ethical Identity permet aux entreprises et aux organisations de développer un ensemble de valeurs fortes.

Cela a un effet positif sur les domaines suivants :

Une image forte = un fort positionnement sur le marché

Avantage concurrentiel, acceptation et fidélisation du client, de la cliente.

De plus en plus de consommateurs et consommatrices ont une conscience éthique élevée. Les client·e·s, les investisseurs et investisseuses et le public attendent des entreprises qu'elles agissent de manière éthique et qu'elles fournissent des solutions durables. L'approche de l'identité éthique aide les entreprises et les organisations à se positionner en tant qu'organisations responsables. Cela renforce l'acceptation et la fidélité des client·e·s.

Une culture d'entreprise positive

Une équipe forte, motivée et efficace

Si les employé·e·s s'identifient à l'entreprise ou à l'organisation et à leur travail, cela a une influence positive sur les performances de toute l'équipe. La gestion de l'identité éthique renforce l'identification avec l'organisation, tant parmi les employé·e·s que parmi les parties prenantes et les client·e·s.

Création de valeur durable

Confiance, accent systématique sur la conduite éthique et innovation responsable

L'innovation nous confronte à des questions éthiques : la prise en compte systématique de l'impact social des nouvelles technologies et des nouveaux produits contribue à une création de valeur solide et durable à long terme.

Ethical Identity est également disponible en version personnalisée selon vos besoins. Êtes-vous intéressé·e à un accompagnement professionnel pour résoudre vos défis éthiques? Contactez-nous sous info@ethix.ch.

Ethical Identity



Le premier atelier („Boussole des valeurs“) constitue la base des étapes suivantes. Celles-ci peuvent être effectuées séparément ou immédiatement après le premier atelier.

Des instructions concrètes ainsi que des documents sont disponibles sur le site <https://ethix.ch/fr/ressources>.

Si vous avez des questions, veuillez contacter l'équipe d'ethix : info@ethix.ch

Vue d'ensemble CONTENU ET PROCESSUS

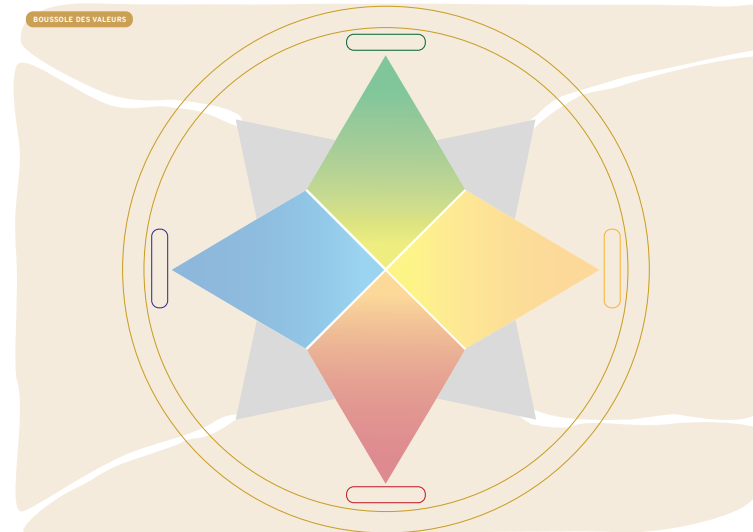
2. PROCESSUS L'approche Ethical Identity se compose des workshops suivants. Ils visent l'examen pratique des valeurs de l'en-treprise et des principes d'action qui en découlent.

1. BOUSSOLE DES VALEURS	Clarification des valeurs de l'entreprise et établissement d'une charte de valeurs.	75 min. 3 étapes	<ol style="list-style-type: none">1. Déterminer l'objectif de l'entreprise2. Identifier les valeurs3. Déterminer les valeurs et créer une boussole des valeurs
2. PRINCIPES D'ACTION	Développer les principes d'action pour gérer les conflits de valeurs.	75 min. 4 étapes	<ol style="list-style-type: none">1. Identifier les conflits2. Identifier les solutions3. Identifier les valeurs4. Déterminer les principes d'action et les reporter sur la Boussole des valeurs
3. HEATMAP DES RISQUES ETHIQUES	Mapping des risques éthiques dans les processus pertinents de l'entreprise et élaboration de stratégies d'atténuation des risques.	75 min. 4 étapes	<ol style="list-style-type: none">1. Identifier les risques2. Analyser les risques3. Assumer la responsabilité4. Définir les stratégies



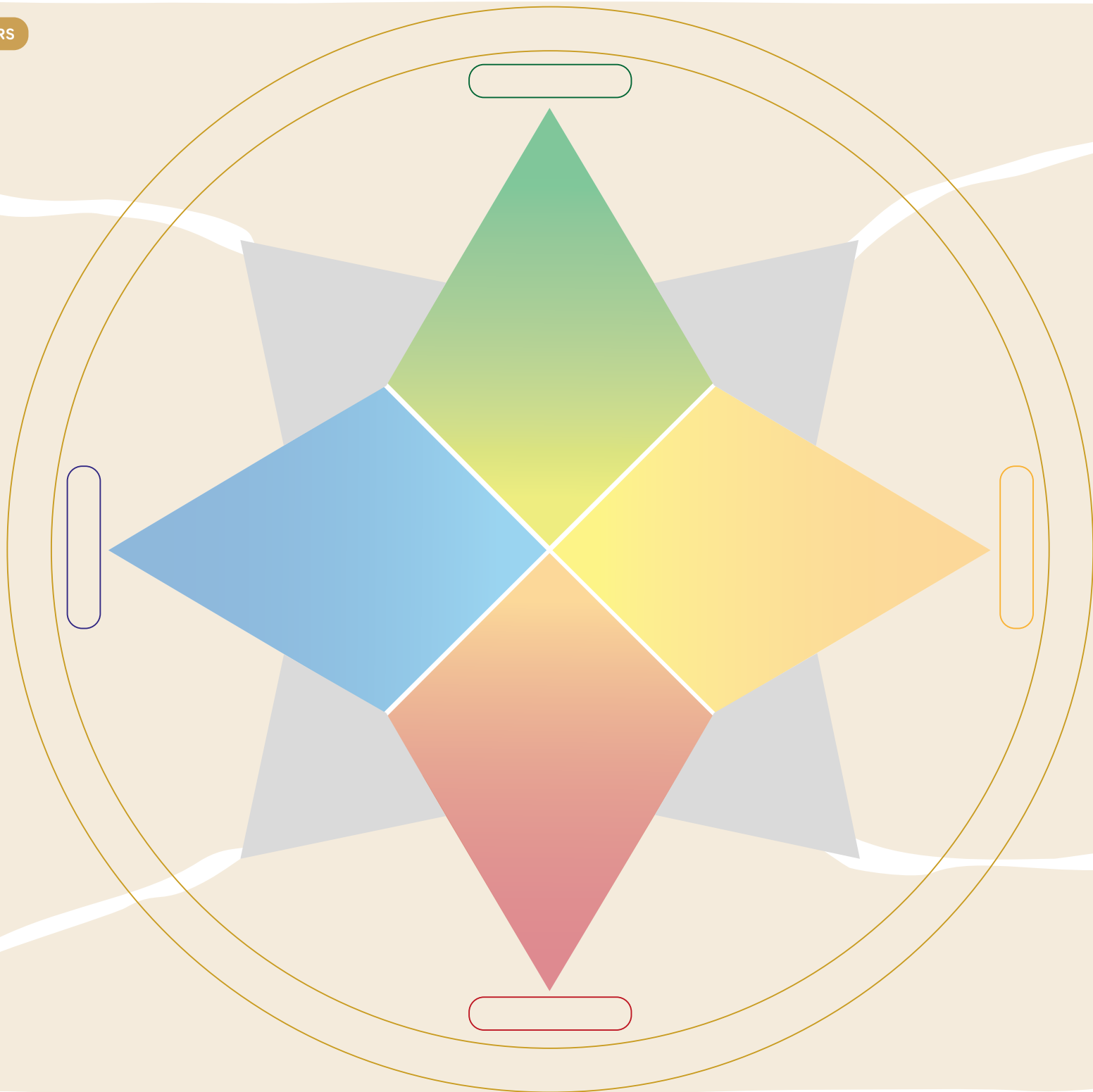
Étape 1 BOUSSOLE DES VALEURS

Dans une première étape du workshop Ethical Identity, une boussole des valeurs ethix avec les valeurs directrices de l'organisation ou de l'entreprise et/ou des différents départements sélectionnés est créée.



Les valeurs directrices servent à orienter les actions pratiques d'une organisation. Si l'organisation ou l'entreprise agit en accord avec ces valeurs, la confiance des client·e·s, des partenaires et des employé·e·s est renforcée et l'identification de tous les membres de l'organisation est approfondie.

Dans le cadre du workshop Ethical Identity, le thème abstrait des valeurs est traité en termes de conflits pratiques dans la vie quotidienne des entreprises. À cette fin, l'atelier commence par la formulation de l'objectif de l'organisation ou de l'entreprise, vers lequel est orientée la discussion des valeurs directrices.





Étape 1 BOUSSOLE DES VALEURS

DOCUMENT DE DÉFINITION DES OBJECTIFS

Afin de pouvoir inscrire l'examen de ses propres valeurs dans un contexte pratique, il est logique de s'intéresser à l'objectif de votre organisation ou de votre entreprise. Les valeurs sont des valeurs d'orientation pour des actions pratiques et orientent celles-ci vers la réalisation d'un objectif. L'objectif de l'organisation ou de l'entreprise constitue donc la base d'un examen plus approfondi des valeurs directrices de l'organisation ou de l'entreprise.

Observez les notes suivantes :

1. L'objectif doit présenter les **caractéristiques** suivantes. Ces caractéristiques sont souvent utilisées dans la formulation de la proposition de valeur de l'entreprise et visent à affiner l'orientation.

Stimulant
Inspirant
Basée sur des valeurs

Exemple Dual Academy: Nous offrons...	aux PME ayant des capacités propres limitées	en matière de développement du personnel, des programmes en ligne efficaces	pour promouvoir les compétences en matière de leadership, de gestion et de collaboration.
Exemple Association futurdeiri: Nous donnons...	des impulsions	pour l'innovation et le changement personnel (avec effet)	pour une société durable.

2. L'objectif formulé en une phrase doit être **réalisable, clair et précis.**
3. Réfléchissez à la catégorie à laquelle vous pourriez attribuer votre objectif :

Transformation: "Democratize the automobile", Ford	Modèle: "Become the Nike of the cycling industry", Giro Sport Design
Innovation: "The experience IS the product" Apple, IPh-one	Amélioration: "Be more productive at work with less effort", Slack
Solution: "Bookkeeping, Without the Hassle", Les-sAccounting	Orienté vers les résultats : "A computer on every desk in every house", Mi-crosoft

Ethical Identity



1. Analysez les exemples de valeurs et faites attention à celles qui semblent spontanément liées à vous. Notez des valeurs supplémentaires si nécessaire.
2. Nommez et hiérarchisez les 3 valeurs qui sont les plus importantes dans votre organisation au niveau de la relation avec les employé·e·s.
3. Réfléchissez aux valeurs les plus importantes au sujet de la façon dont vous voulez travailler ensemble en équipe.
4. Réfléchissez aux 3 valeurs les plus importantes liées à vos objectifs organisationnels et à ce que vous voulez poursuivre en relation avec la société et la nature.
5. Énumérez les 3 valeurs les plus importantes qui devraient guider le comportement de tous les employé·e·s dans leurs relations avec les client·e·s.

Étape 1 BOUSSOLE DES VALEURS

1. Valeurs pertinentes... Valeurs possibles qui guident la collaboration au sein de l'équipe, avec les client·e·s (et autres parties prenantes), pour l'organisation dans son ensemble, et avec l'environnement :

Autonomie / Liberté	Puissance d'innovation	Ouverture	
Disponibilité des services	Honnête-té	Créativité	Respect
Orientation vers le succès	Motivation	Sécurité	
Bienveillance	Loyauté	Tolérance	
Esprit de communauté	Avoir son mot à dire	Transparence	
Justice	Durabilité	Sens des responsabilités	
	Neutralité	Pluralité	

2. Valeurs dans les relations avec les employé·e·s :

Comment les salarié·e·s individuel·le·s peuvent-ils évoluer au sein de l'entreprise ?
Par quelles qualités faut-il se distinguer ?
Avec quelles valeurs vous identifiez-vous le plus ?

3. Valeurs au sein de l'équipe :

A quoi ressemble une collaboration idéale ?
Comment les conflits sont-ils idéalement résolus au sein d'une équipe ?
Quel genre de culture du retour d'information voulons-nous avoir ?
Qui prend les décisions et selon quels principes ?

4. Les valeurs dans les rapports avec la société et la nature

Quelles sont les valeurs qui doivent guider notre organisation dans ses rapports avec la société et la nature ? A quelles valeurs notre impact éventuel sur la société/nature est-il lié ?

5. Valeurs dans les relations avec les client·e·s :

Quelles sont les valeurs qui doivent guider notre collaboration avec les client·e·s ? Quelle signification le produit / service doit-il avoir pour la clientèle ? Avec quelle motivation de base développons-nous et vendons-nous nos solutions ?

1. Déterminer l'objectif de l'entreprise (le cas échéant du ou des services concernés) (25 Min.)

Tâche	Instruction	Temps	Documents et matériel
Définition de l'objectif	Tous les participant·e·s notent ce qu'ils et elles pensent être l'objectif de l'entreprise (des services concernés, le cas échéant). Le document „définition des objectifs“ sert d'aide à la formulation et contient d'autres instructions spécifiques. Tous les participant·e·s présentent la formulation de leur objectif. Les phrases respectives sont comparées en recherchant les éléments communs et les composantes définies dans le document „définition des objectifs“. → Le but est de formuler l'objectif organisationnel dans une phrase finale et de pouvoir reporter cette phrase sur la boussole des valeurs.	15-20 Min.	Papier, stylos Document - Définition des objectifs Tableau noir / Whiteboard
Formulation finale des objectifs	L'objectif final défini par consensus est inscrit dans le document „Boussole des valeurs“ dans le champ circulaire qui entoure la boussole.	2 Min.	Document - Boussole des valeurs

2. Identifier les valeurs (20 Min.)

Identifier les valeurs individuelles	Tous les participant·e·s identifient leurs valeurs directrices personnelles en utilisant le canevas des valeurs ethix. Celui-ci est divisé en quatre catégories : Individu, équipe, client·e/partenaires, société/environnement ¹ . Pour chaque catégorie, environ quatre valeurs doivent être notées sur le canevas ou directement sur des post-it. ¹ Les participant·e·s sont autorisé·e·s à déterminer eux-mêmes les catégories et à les modifier comme ils et elles le souhaitent. Les catégories doivent refléter les parties prenantes avec lesquelles l'entreprise/l'organisation interagit de manière à ce que les valeurs soient pertinentes.	10-15 Min.	Papier, stylos Document - Boussole des valeurs Notes Post-it
Comparer les valeurs	Les quatre catégories sont reportées sur le tableau. Les valeurs individuelles de tous les participant·e·s sont ensuite attribuées aux catégories.	5 Min.	Tableau noir / Whiteboard Notes Post-it de l'étape précédente

3. Sélectionner des valeurs et les reporter sur la boussole (15 min.)

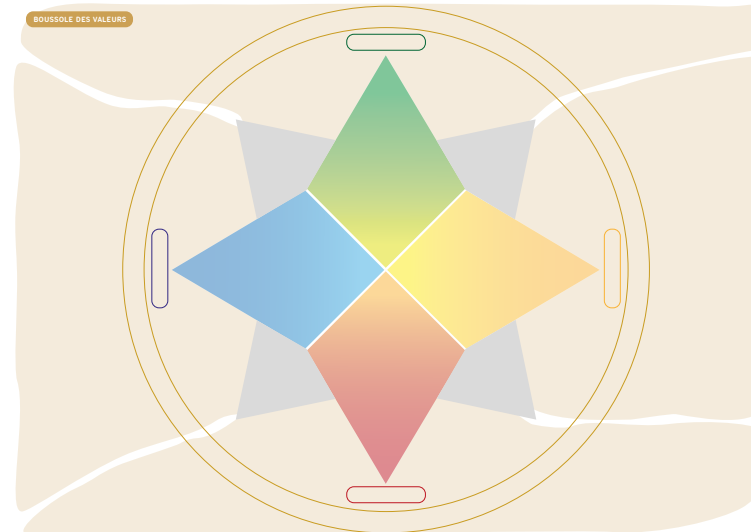
Rassembler les valeurs au sein du groupe	<i>Variante 1 : Vote - Tous les participant·e·s reçoivent 5 points adhésifs par catégorie, qu'ils peuvent attribuer aux valeurs de la catégorie comme ils le souhaitent. Par ce vote, 3 à 5 valeurs par catégorie sont sélectionnées.</i> <i>Variante 2 : Discussion - La sélection des valeurs peut avoir lieu dans le cadre d'une discussion. Le groupe se met d'accord sur 3 à 5 valeurs par catégorie.</i> <i>La première variante convient si une grande variété de valeurs a été recueillie lors de l'étape précédente. La deuxième variante convient si tous les participant·e·s ont enregistré des valeurs similaires.</i>	10 Min.	Notes Post-it de l'étape précédente Points adhésifs
Reporter les valeurs à la boussole des valeurs	Les catégories sélectionnées sont maintenant entrées dans la boussole des valeurs (champs à l'extrémité des champs colorés). Si plus de quatre catégories sont sélectionnées, des flèches sur fond gris peuvent être utilisées. Les valeurs collectées par catégorie sont maintenant transférées dans les champs correspondants de la Boussole des valeurs en les inscrivant dans les flèches correspondantes. Les valeurs qui se retrouvent dans plusieurs catégories peuvent être inscrites au milieu de la boussole.	5 Min.	Sélection de Post-it de l'étape précédente Document - Boussole des valeurs

Le résultat de l'étape 1 est une Boussole des valeurs complétée. Les valeurs directrices sont divisées en quatre catégories ou plus. L'objectif directeur de l'organisation ou de l'entreprise est reporté sur le cercle qui entoure la boussole. Le document „Boussole des valeurs“ est préparé de manière à ce que tous les éléments puissent être saisis électroniquement dans un fichier. Toutefois, il peut également être complété sur papier dans le cadre de l'atelier.



Étape 2 PRINCIPES D' ACTIONS

Dans la deuxième étape de l'atelier Ethical Identity, les principes directeurs pour rendre opérationnelles les valeurs précédemment identifiées sont développés. Ces principes sont inscrits sous forme de principes d'action dans les champs désignés de la Boussole des valeurs.



Cette étape est basée sur d'éventuelles constellations de conflits qui peuvent survenir si les valeurs respectives ne peuvent pas être respectées concrètement. Cela peut être le cas parce que les valeurs se heurtent ou que vous n'y prêtez pas suffisamment attention. L'examen de ces conflits peut mettre en lumière les valeurs manquantes ou celles qui doivent être davantage prises en compte dans l'organisation.

Des principes directeurs sont identifiés pour les conflits discutés, qui permettent d'éviter ces conflits ou d'en réduire la portée. Ces principes doivent être en rapport avec les valeurs précédemment identifiées. Ces principes directeurs sont finalement formulés sous la forme de principes d'action aussi concrets que possible et inscrits dans la Boussole des valeurs dans les champs qui suivent les différentes catégories de valeurs.



Étape 2 PRINCIPES D' ACTIONS

DOCUMENT IDENTIFIANT LES CONFLITS ET TROUVANT DES SOLUTIONS

Répondez individuellement aux questions ci-dessous. Sur les Notes Post-it, écrivez au moins deux conflits liés aux catégories de valeurs que vous avez sélectionnées. Par la suite, discutez des conflits de tous les participant·e·s et mettez-vous d'accord sur les conflits les plus importants par catégorie. Inscrivez ces constellations dans les cases noires rectangulaires du schéma. Pour cette étape, considérez, entre autres, les questions d'orientation suivantes :

- Quels sont les problèmes qui peuvent survenir au niveau individuel ou collectif au cours de la réalisation de l'objectif de l'organisation ou de l'entreprise ?
- Quels problèmes peuvent se poser dans les relations avec les client·e·s/ partenaires et la société/environnement ?
- Quelles sont les complications et les défis possibles dans chaque catégorie de valeurs ?

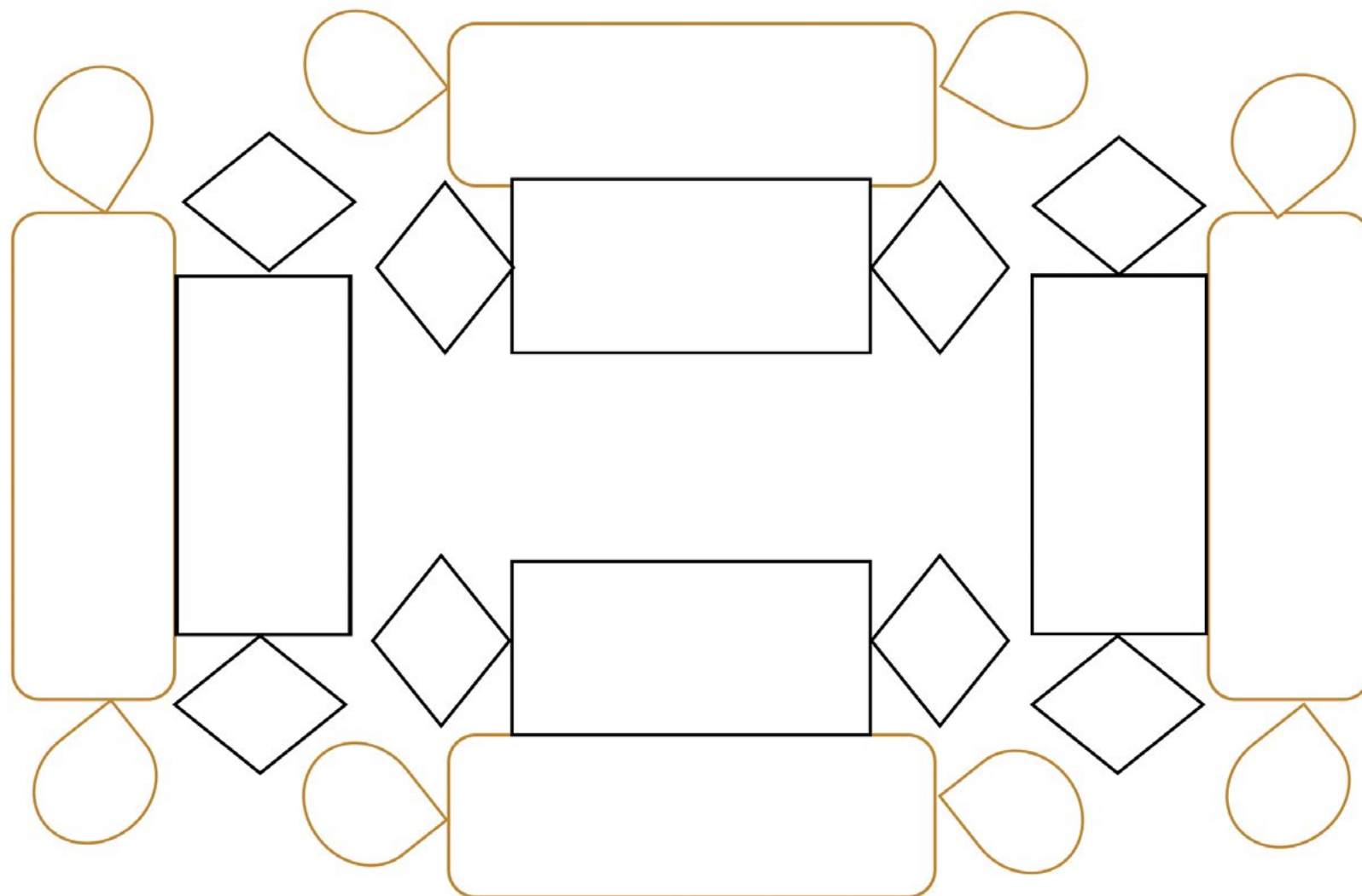
Dans l'étape suivante, notez une action suggérée par conflit sur les notes Post-It. Les actions proposées peuvent viser à résoudre, réduire ou même éviter le conflit. Discutez-en au sein du groupe et sélectionnez les plus appropriées. Transférez-les dans les cases rectangulaires dorées du schéma. Pour cette étape, considérez, entre autres, les questions d'orientation suivantes :

- Sur la base de quelles décisions ou actions les problèmes identifiés peuvent-ils être évités ?
- Comment les conflits peuvent-ils être atténués ou résolus ?

Dans la dernière étape, on tente d'identifier les valeurs qui ont été transgressées dans les conflits ou problèmes respectifs. En outre, les valeurs qui manquent encore dans le profil de valeurs de l'organisation ou de l'entreprise sont nommées. Ces valeurs sont inscrites dans les diamants noirs à côté des conflits/problèmes. Enfin, ces valeurs sont inscrites dans les formes dorées et circulaires signifiant qu'elles sont particulièrement importantes dans le cadre des solutions en question.



DOCUMENT CONFLITS ET SOLUTIONS





Étape 2 PRINCIPES D' ACTIONS

DOCUMENT ÉTABLISSANT LES PRINCIPES D' ACTION

Les principes d'action prennent souvent la forme d'une simple maxime d'action. Dans cet aperçu, vous trouverez des formes possibles de ces maximes d'action avec des exemples.

Forme	Exemple	Valeur
Soyez XY !	"Soyez transparent·e dans vos contacts avec les client·e·s, les partenaires et vos employé·e·s !"	Transparence Honnêteté
Faites XY !	"Rendez votre vision visible, concrète et tangible ! "Appelez un chat un chat !"	Créativité Orientation pratique Honnêteté
Évitez XY !	"Évitez le perfectionnisme paralysant !"	Efficacité Orientation vers des solutions
Prenez la responsabilité de XY !	"Assumez la responsabilité de vos choix !"	Sens des responsabilités Détermination

1. Identifier les conflits (20 min)

Tâche	Instruction	Temps	Documents et matériel
Attribution des catégories	Les participant·e·s choisissent une ou deux des catégories de valeurs dans la section "Boussole des valeurs".	2 Min.	Boussole des valeurs remplie
Identification individuelle des conflits	Les participant·e·s notent sur des Post-it deux constellations de conflits pratiques - réels ou hypothétiques - par catégorie. Pour l'identification des conflits, le document auxiliaire "Conflits et solutions" est utilisé, qui contient d'autres questions directrices.	10 Min.	Notes Post-it Document - Conflits et solutions
Identification collective des conflits	Chaque personne présente ses conflits écrits. Ces questions sont discutées au sein du groupe. De cette manière, des conflits supplémentaires peuvent être rendus visibles et des conflits moins importants peuvent être réglés. Si plusieurs participant·e·s traitent de la même catégorie, les conflits collectés sont regroupés, c'est-à-dire divisés en unités significatives, et les deux ou trois plus pertinents sont sélectionnés dans la discussion. En fin de compte, il faut sélectionner les deux ou trois conflits les plus pertinents par catégorie. La sélection peut se faire soit lors d'une discussion, soit par un vote. Les conflits sélectionnés sont transférés dans le document "Conflits et solutions".	5-8 Min.	Post-it de l'étape précédente Tableau blanc/noir Document - Conflits et solutions

2. Identifier les solutions (20 min)

Recherche individuelle de solutions	Tous les participant·e·s notent une solution possible à chacun des conflits sélectionnés dans la partie 1 sur les Post-it. Pour les groupes plus importants, les participant·e·s choisissent une ou deux catégories pour lesquelles ils formulent les solutions proposées. Pour l'identification des solutions, le document auxiliaire "Conflits et solutions" est utilisé, qui contient d'autres questions directrices.	10 Min.	Notes Post-it Tableau blanc/ noir Document - Conflits et solutions
Recherche collective de solutions	Regroupez les solutions et écartez les moins pertinentes. Des solutions plus adaptées peuvent être ajoutées. Enfin, le groupe se met d'accord sur les deux ou trois meilleures solutions proposées par conflit. La sélection peut se faire soit lors d'une discussion, soit par un vote. Les solutions retenues sont reportées dans le document "Conflits et solutions".	10 Min.	Post-it de l'étape précédente Tableau blanc/ noir

3. Identifier les valeurs (15 Min.)

Tâche	Instruction	Temps	Documents et matériel
Analyse des valeurs : Conflits	Le groupe discute des valeurs énumérées dans la Boussole des valeurs qui sont enfreintes dans les différents conflits. Les valeurs sont inscrites dans le document "Conflits et solutions" à côté des conflits. Plusieurs valeurs peuvent être saisies par conflit.	5 Min.	Notes Post-it Tableau blanc/noir Documents - Boussole des valeurs - Conflits et solutions
Analyse des valeurs : Solutions	Le groupe discute des valeurs qui rendent les solutions individuelles particulièrement réelles, c'est-à-dire des valeurs qui sont importantes pour la solution. Les valeurs sont inscrites dans le document "conflits et solutions" à côté des solutions. Plusieurs valeurs peuvent être saisies par solution.	5 Min.	Notes Post-it de l'étape précédente Documents - Boussole des valeurs - Conflits et solutions
Réflexion	Enfin, le groupe utilise les analyses de valeurs précédentes pour déterminer si des valeurs manquent dans la Boussole des valeurs et doivent être ajoutées. Cette étape sert à vérifier la cohérence et l'homogénéité du profil de valeurs développé précédemment. Questions pour s'aider : L'analyse des conflits et des solutions montre-t-elle que les conflits sont dus à un conflit de valeurs ? Comment cette question est-elle traitée ? Quelles sont les valeurs qui ont le plus de poids et pourquoi ? La Boussole des valeurs est-elle complète ?	5 Min.	Notes Post-it de l'étape précédente Documents - Boussole des valeurs - Conflits et solutions

4. Déterminer des principes d'action (20 Min.)

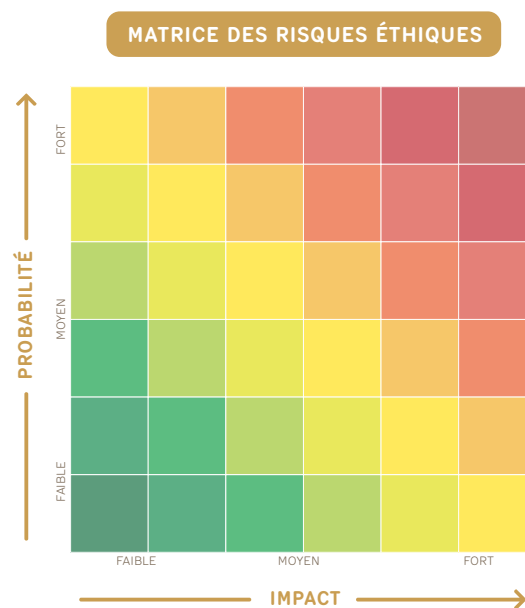
Déterminer des principes d'action	Enfin, les solutions individuelles sont concrétisées sous forme de principes d'action. Ce faisant, les catégories de la Boussole des valeurs sont prises en compte. Le document "établir les principes d'action", dans lequel on trouve des exemples de ces maximes, sert d'aide à la formulation.	15-18 Min.	Document - Établir les principes d'action
Reporter les principes d'action sur la boussole des valeurs	Les principes d'action sont enregistrés dans les champs dorés correspondants de la Boussole des valeurs.	2 Min.	Document - Boussole des valeurs

Le résultat de l'étape 2 est une Boussole des valeurs complétée. En plus des valeurs et de l'objectif organisationnel, les principes d'action sont inscrits sous forme de courtes phrases. De même, les valeurs enregistrées dans la Boussole peuvent être adaptées en fonction de l'analyse des conflits et des solutions. Le document "Boussole des valeurs" est préparé de manière à ce que tous les éléments puissent être saisis électroniquement dans un fichier. Cependant, il peut également être rempli sur papier au cours du workshop.



Étape 3 ANALYSE DES RISQUES

La troisième étape du workshop "Ethical Identity" vise à analyser les risques éthiques potentiels et à les transférer sur une Heatmap. Ensuite, des stratégies d'atténuation des risques sélectionnés sont formulées.

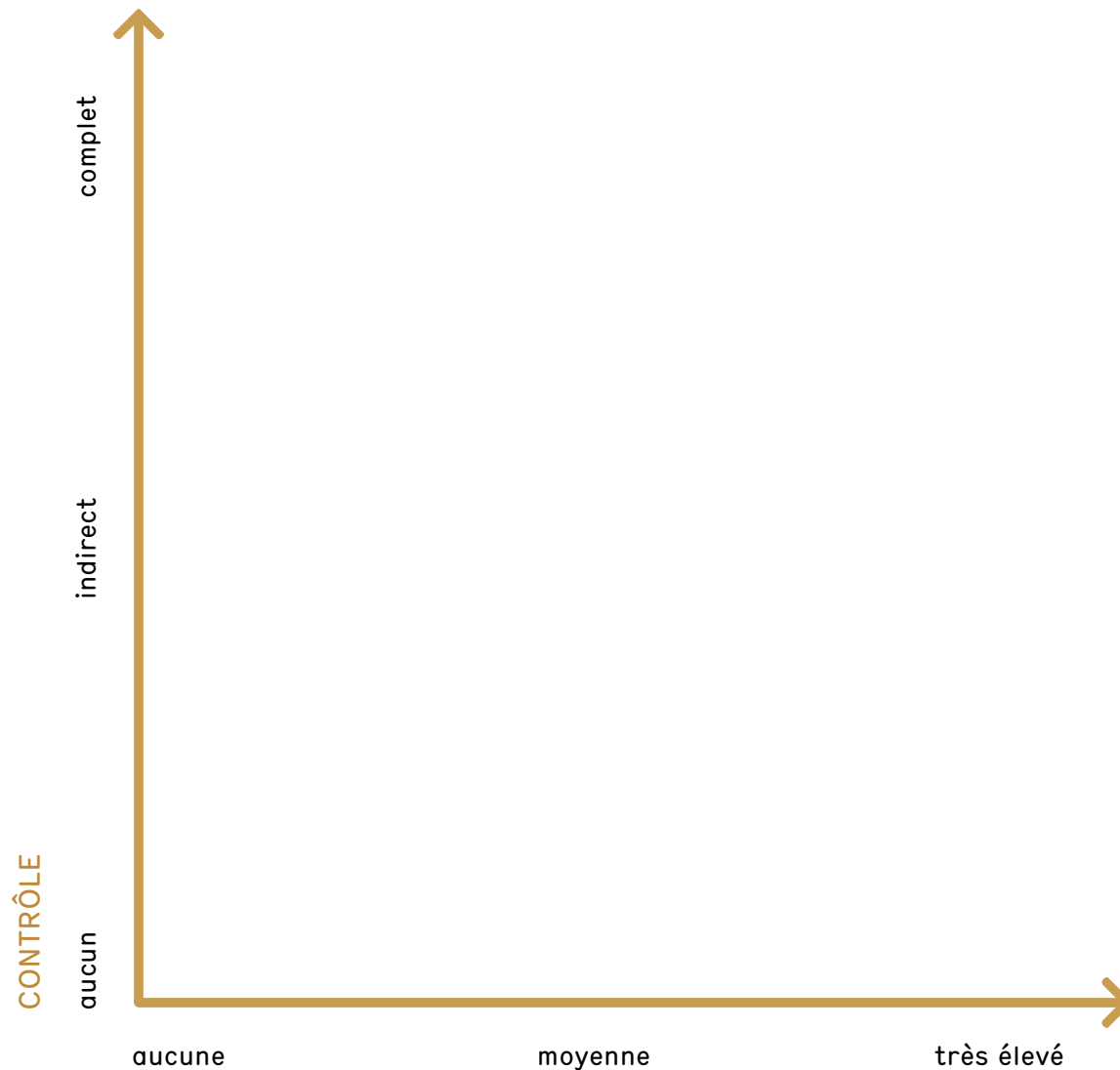


Une organisation ou une entreprise ne parvient pas toujours à maintenir l'harmonie entre ses valeurs et ses actions. Les conflits qui en résultent indiquent les risques (éthiques) que l'organisation ou l'entreprise doit affronter pour éviter, par exemple, les retours de flamme ou la dégradation de sa réputation. L'étape finale de l'analyse des risques permet de réfléchir systématiquement à ses propres actions. Dans ce dernier workshop, l'accent est mis sur la question de savoir quels sont les risques dont l'entreprise est responsable et quelles stratégies, correspondant aux valeurs établies et aux principes d'action, peuvent être utilisées pour réduire les risques.



Étape 3 ANALYSE DES RISQUES

DOCUMENT MATRICE DE RESPONSABILITÉ



L'IMPORTANT DE LA MINIMISATION DES RISQUES POUR LES VALEURS DES ENTREPRISES



Étape 3 ANALYSE DES RISQUES

DOCUMENT SUR LES STRATÉGIES D'ATTÉNUATION DES RISQUES

	RISQUE 1	RISQUE 2	RISQUE 3	RISQUE 4	RISQUE 5
Comment le risque est-il géré ?					
Pourquoi cette stratégie est-elle choisie ? Quelles sont les valeurs et les principes directeurs qui vont de pair avec elle ?					
Quel est le but/intention de cette stratégie ?					
Comment le succès de la stratégie est-il mesuré ?					
De combien de temps a-t-on besoin ?					
Qui est responsable de la mise en œuvre ?					



Étape 3 ANALYSE DES RISQUES

DOCUMENT D'IDENTIFICATION DES RISQUES

Les risques éthiques peuvent être divisés en cinq types de risques. Tous les types de risques sont liés à des valeurs ou à des principes d'action, qui forment le contexte éthique. Utilisez le tableau suivant pour recueillir les risques possibles.

	TYPES DE RISQUES	RISQUE 1	RISQUE 2	RISQUE 3	RISQUE 4	RISQUE 5
Atteinte aux valeurs	Risques associés à une atteinte aux valeurs importantes (par exemple: atteinte à la transparence)					
Conflit de valeurs	Risques associés à un conflit de valeurs (par exemple: profit vs honnêteté)					
Conflit entre valeur et objectif	Quel est le but/risque posé par un conflit entre une valeur et un but (par exemple: la transparence vs plus de profit)					
Déviaton d'un principe d'action	Risiken, die mit einer Abweichung von einer Handlungsmaxime (z.B. vertraue deinem Team) verbunden sind					
Biais	Risques résultant d'un biais cognitif (par exemple: tendance au statu quo)					



Étape 3 ANALYSE DES RISQUES

DOCUMENT D'INFORMATION SUR LA STRATÉGIE

	RISQUE	RISQUE	RISQUE	RISQUE
	↓	↓	↓	↓
	STRATÉGIES	STRATÉGIES	STRATÉGIES	STRATÉGIES
1.				
2.				
3.				
RESPONSABLE				
TEMPS ESTIMÉ				
QUAND				

1. Identifier les risques (15 Min.)

Tâche	Instruction	Temps	Documents et matériel
Brainstormings individuels	Tous les participant·e·s écrivent autant de risques éthiques que possible sur des Post-it. Le document "Identification des risques" est utilisé pour identifier les risques.	10-12 Min.	Notes Post-it Document - Identifier les risques
Regroupement des risques	Tous les participant·e·s collent leurs Post-it sur un tableau blanc/noir. Des risques similaires sont regroupés/classés.	3 Min.	Post-it de l'étape précédente Tableau blanc/noir

2. Analyser les risques (25 Min.)

Reporter les risques sur la matrice	Une matrice avec deux paramètres - probabilité d'occurrence et importance de la minimisation des risques pour les valeurs des entreprises - est dessinée sur un tableau. Cette matrice correspond au graphique du document Risk Heatmap. Au sein du groupe, les risques collectés lors de l'étape précédente sont discutés et reportés sur la matrice. En fonction de la probabilité d'occurrence et de l'importance des dommages, un risque est placé dans le champ correspondant. Des distinctions peuvent être faites à l'intérieur d'un champ (par exemple, les risques 1 et 2 appartiennent au champ en haut à droite, mais le risque 1 est supérieur au risque 2, qui a une plus grande probabilité d'occurrence).	20 Min.	Post-it de l'étape précédente Tableau blanc/noir Document - Heatmap des risques
Reporter les risques sur la Heatmap	Les risques sont maintenant reportés sur le document "Heatmap des risques". Dans les champs colorés, les risques peuvent être marqués avec des chiffres ou des lettres et brièvement décrits par des mots dans les lignes.	5 Min.	Document - Heatmap des risques

3. Élaborer des stratégies (35 Min.)

Analyse des responsabilités	Les risques des zones rouge et orange sont analysés plus en détail à l'aide de la matrice des responsabilités. Après la Heatmap, deux paramètres sont également pris en compte ici : le degré de contrôle que l'on a sur les risques et l'importance de minimiser les risques. Tout d'abord, une modératrice ou un modérateur est choisi pour transférer les risques à la matrice des responsabilités. Lors d'une discussion ultérieure, il est décidé où les risques individuels doivent être placés.	10 Min.	Heatmap Document - Matrice des responsabilités
Élaboration de la stratégie	Le document "élaboration de la stratégie" permet de formuler des stratégies d'atténuation des risques. Cela concerne les risques dont la responsabilité est assumée.	20 Min.	Document - Stratégies Atténuation des risques
Vue d'ensemble de la stratégie	Les stratégies formulées à l'étape précédente sont transférées dans la vue d'ensemble.	5 Min.	Document - Vue d'ensemble de la stratégie

À la fin de cette étape du workshop, les risques sont présentés dans deux représentations graphiques - la Heatmap des risques et la matrice des responsabilités. Des stratégies d'atténuation sont formulées pour les risques les plus importants.