



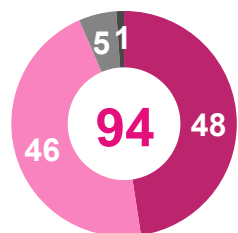
BAROMÈTRE 2017 DU  
**CLIMAT ÉTHIQUE**  
AUPRÈS DES SALARIÉS  
DES GRANDES ENTREPRISES



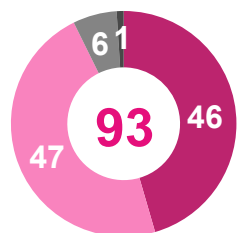
**En toile de fond, pour les salariés des grandes entreprises, l'éthique et la déontologie en entreprise sont des notions protéiformes**

# Pour les salariés, l'éthique et la déontologie sont des notions vastes, qui recouvrent à la fois le respect des normes et des personnes, comme l'image de l'entreprise

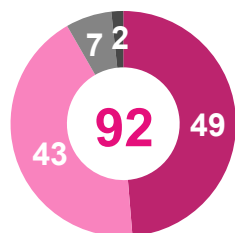
Q1. Selon-vous, les sujets suivants correspondent-ils à la définition que vous avez de l'éthique, de la déontologie en entreprise ?  
En %



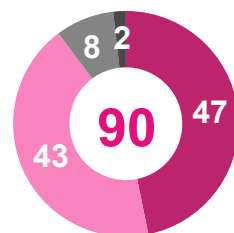
Respect de ses **clients**



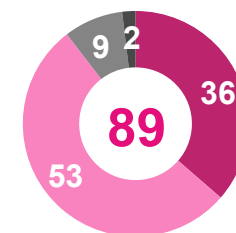
Conformité aux règles et règlements



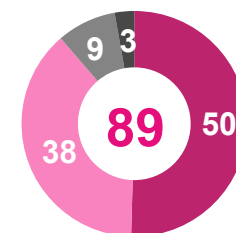
Respect de ma **vie privée**



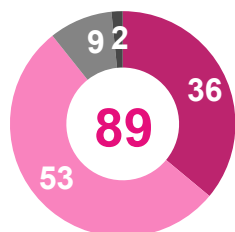
Lutte contre la **fraude**, la **corruption**



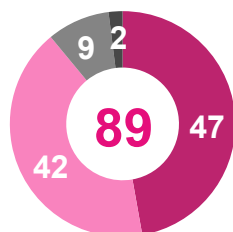
Respect des **valeurs** de l'entreprise



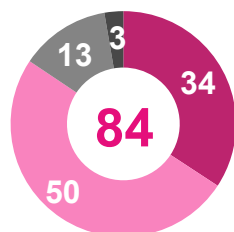
Respect des **salariés**



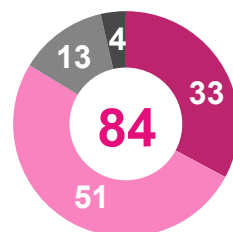
Respect de ses **partenaires économiques** (sous-traitants, prestataires...)



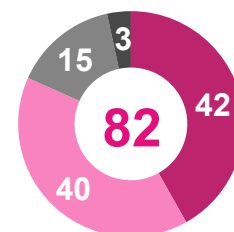
Lutte contre le **harcèlement**, les **discriminations**



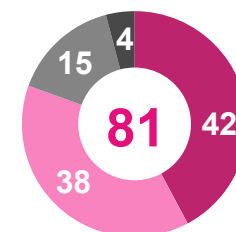
Prévention des **conflits d'intérêt**



Loyauté des salariés à l'entreprise



Exemplarité du **management**



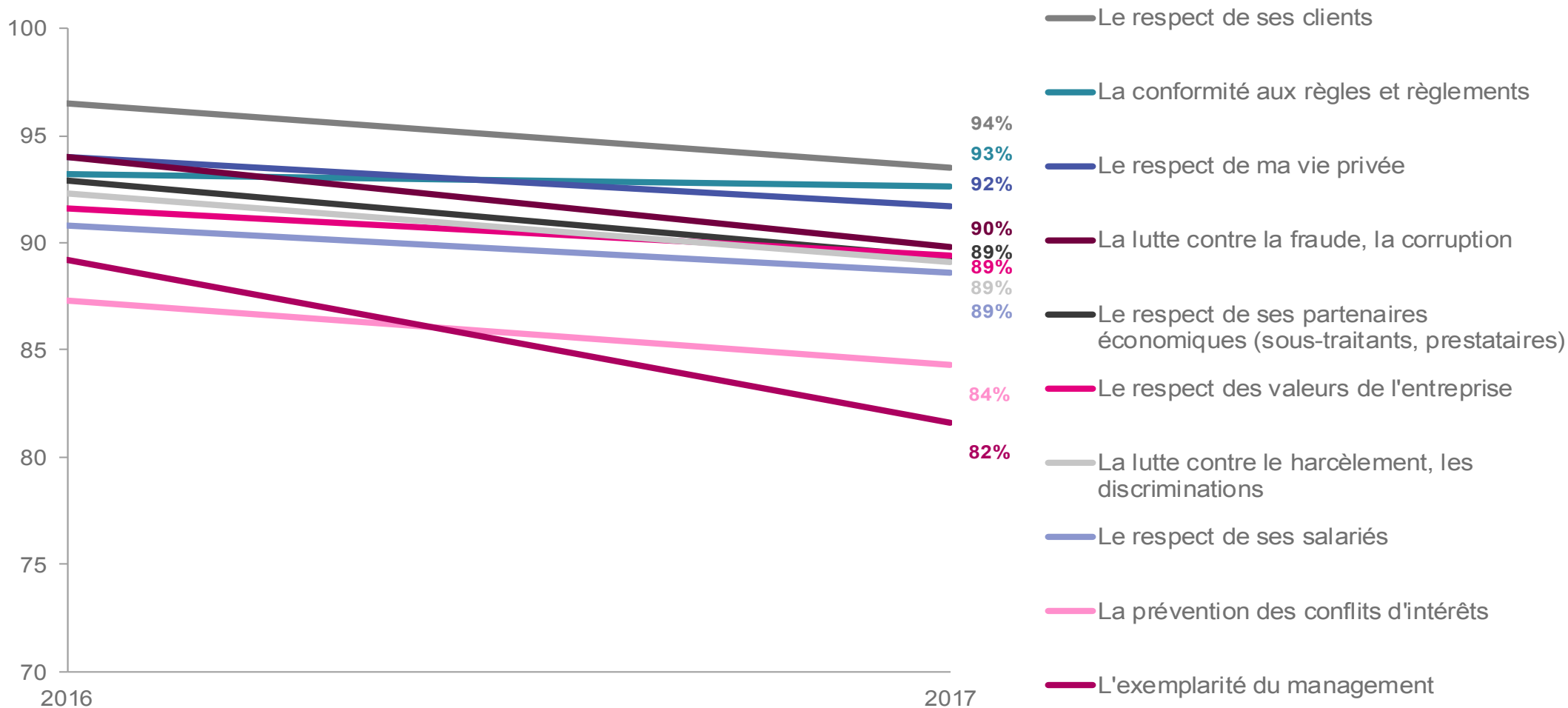
Juste politique de **rémunération**

Oui, tout à fait | Oui, plutôt | Oui, tout à fait + Oui, plutôt | Non, pas vraiment | Non, pas du tout

Base : les salariés des grandes entreprises

# Globalement, une définition similaire à celle de 2016 : un indicateur à suivre davantage dans la durée

Q1. Selon-vous, les sujets suivants correspondent-ils à la définition que vous avez de l'éthique, de la déontologie en entreprise ?  
En %

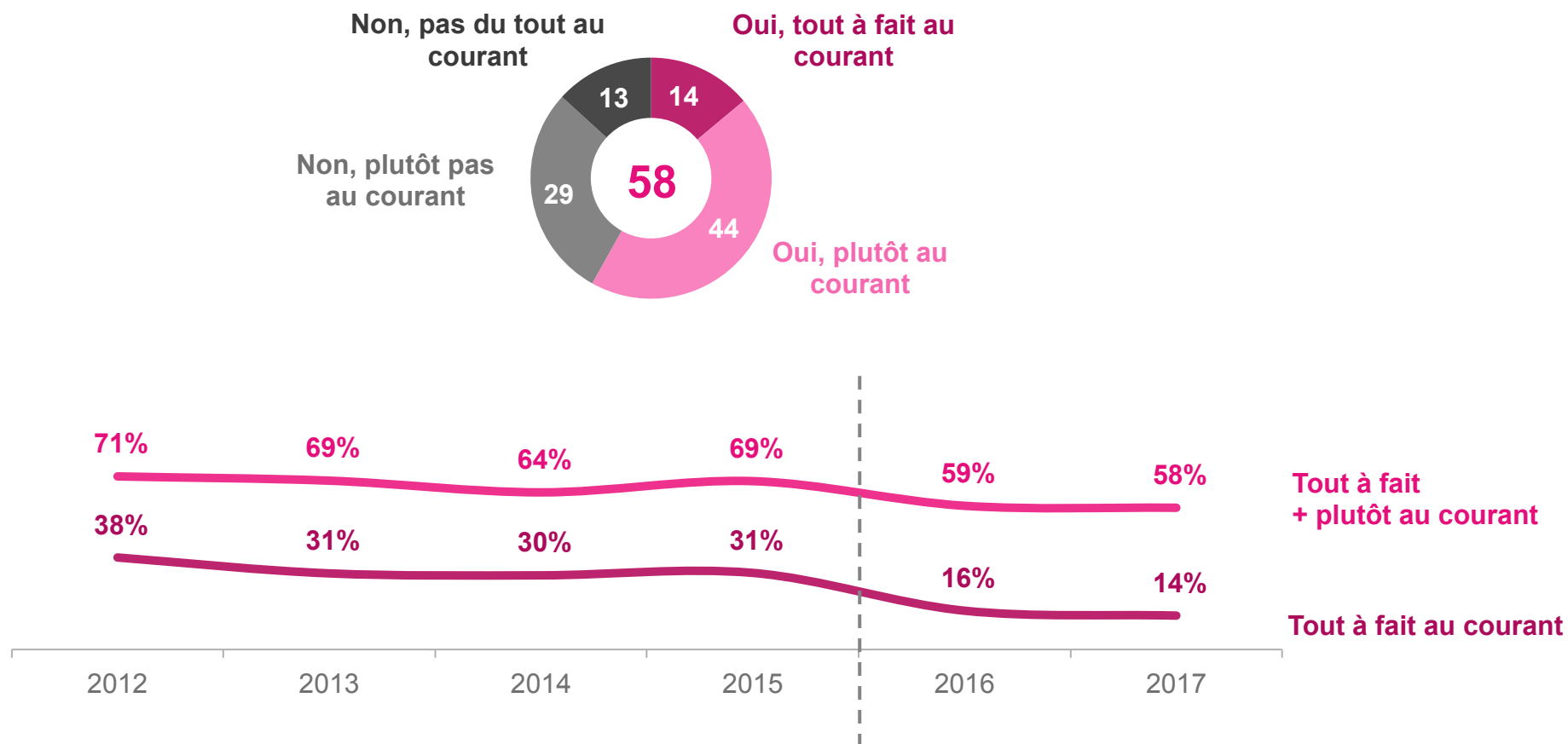


Oui, tout à fait + Oui, plutôt  
Base : les salariés des grandes entreprises

**Dans un contexte marqué par l'entrée en vigueur de la Loi Sapin 2 – juillet 2017–, seuls un peu plus de la moitié des salariés sont informés et sensibilisés en matière d'éthique et de déontologie**

# La proportion de salariés qui s'estime au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique reste modérée, avec une faible part de très informés

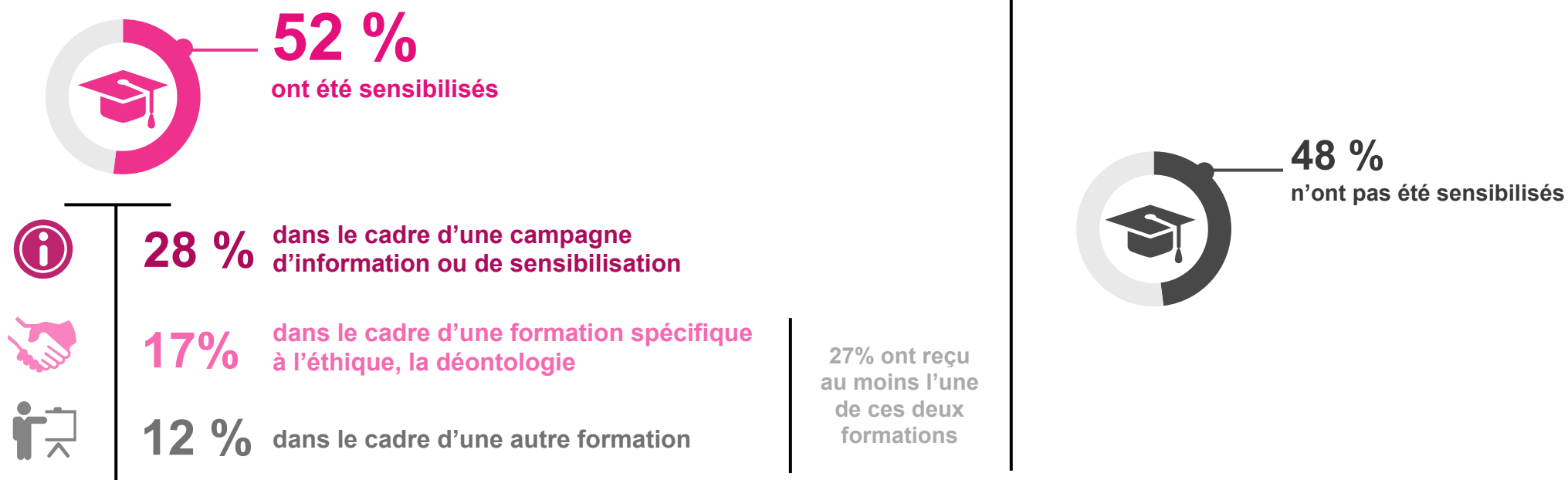
Q2. Êtes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique, de déontologie ?  
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

D'ailleurs, même si la loi est récente, à peine plus d'1 salarié sur 2 déclare avoir été sensibilisé à l'éthique ou à la déontologie dans son entreprise à date

Q4. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique, la déontologie dans votre entreprise ?  
En %

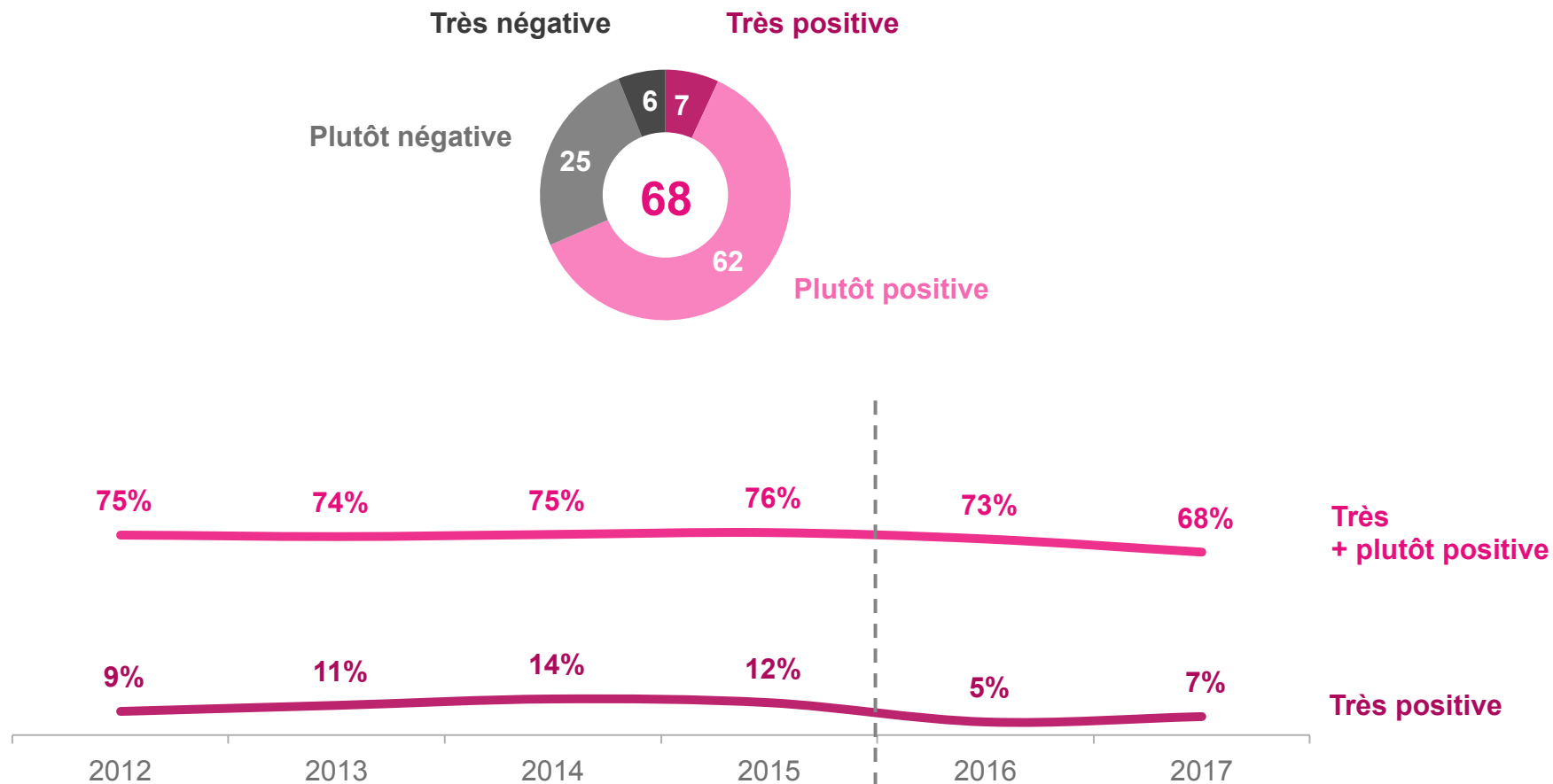


Base : les salariés des grandes entreprises

# De plus la part de salariés qui juge « positive » l'évolution des comportements éthiques dans leur entreprise confirme sa tendance à la baisse

Q7. Pensez-vous qu'au cours des deux dernières années il y a eu une évolution des comportements éthiques, déontologiques au sein de votre entreprise ... ?

En %



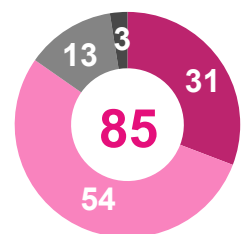
Base : les salariés des grandes entreprises



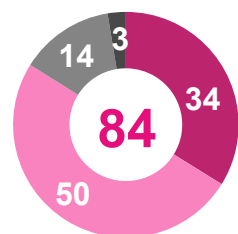
Et même si une large majorité des salariés estime que leur entreprise se préoccupe des dimensions éthiques et de déontologie (externes surtout, internes ensuite) ...

Q6. Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout des sujets suivants ?

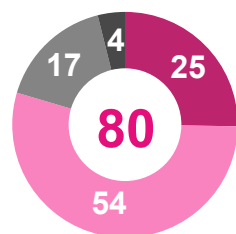
En %



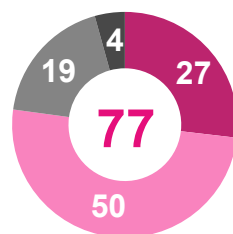
Respect de ses **clients**



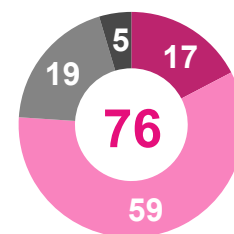
**Conformité** aux règles et règlements



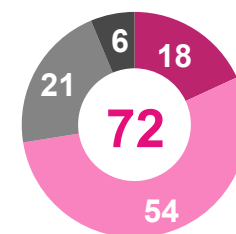
Respect des **valeurs** de l'entreprise



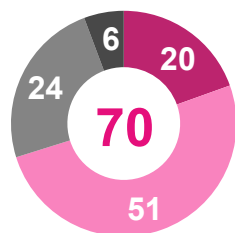
Lutte contre la **fraude**, la **corruption**



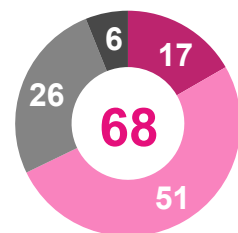
Respect de ses **partenaires économiques** (sous-traitants, prestataires...)



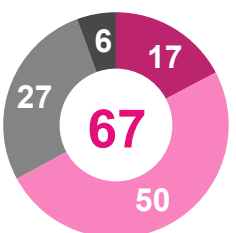
Respect de ma **vie privée**



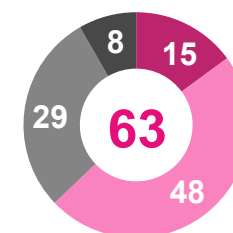
Lutte contre le **harcèlement**, les **discriminations**



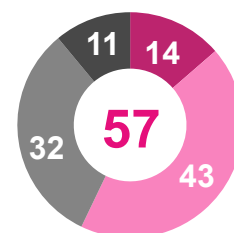
**Loyauté** des salariés à l'entreprise



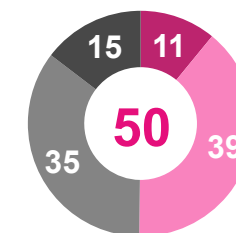
Prévention des **conflits d'intérêt**



Respect des **salariés**



**Exemplarité** du management



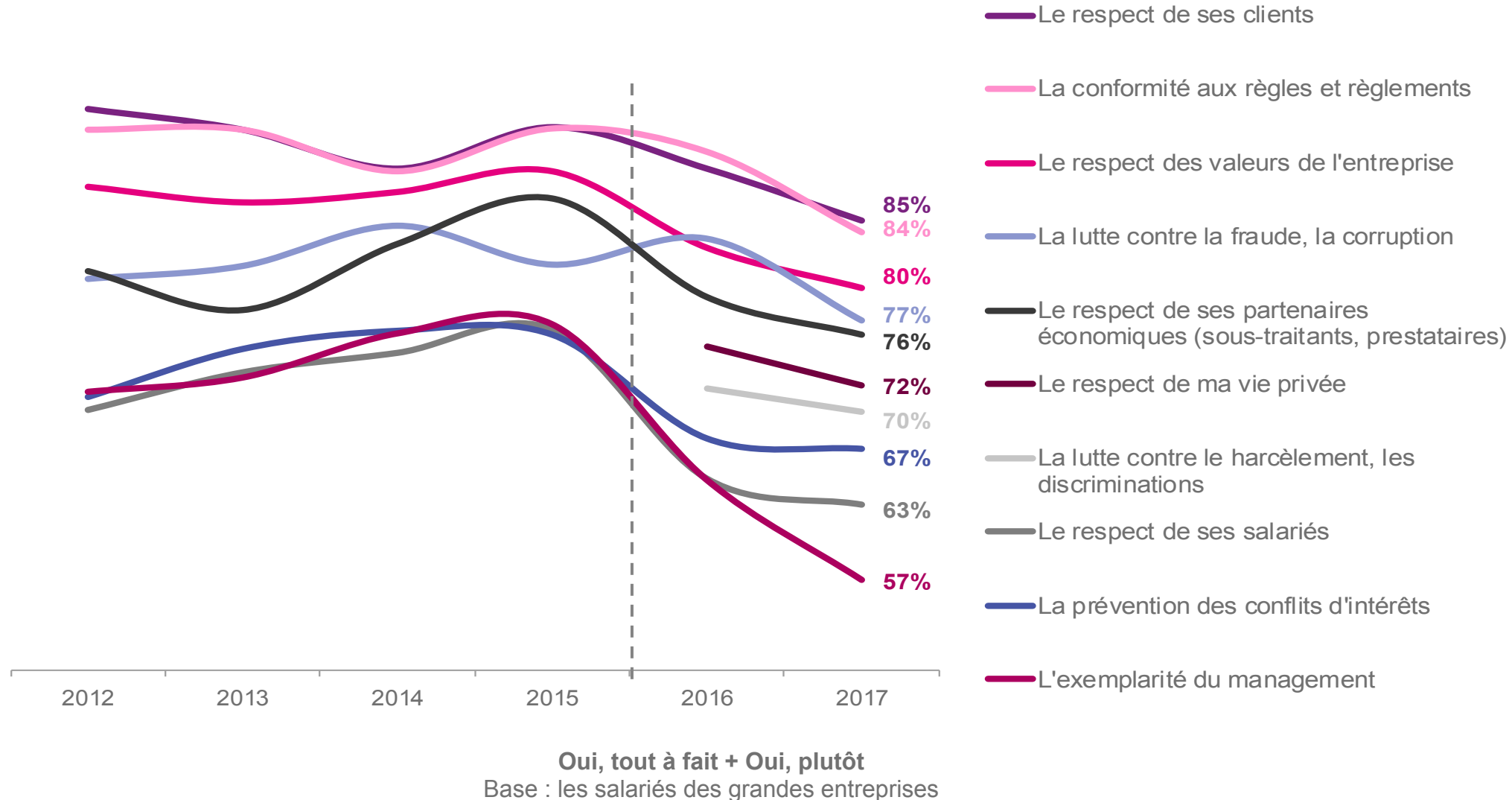
Juste politique de **rémunération**

**Beaucoup** | **Assez** | **Beaucoup + assez** | **Peu** | **Pas du tout**

Base : les salariés des grandes entreprises

# ... la tendance à la baisse de 2016 se confirme : les entreprises sont perçues par leurs salariés comme étant moins préoccupées par les composantes de l'éthique

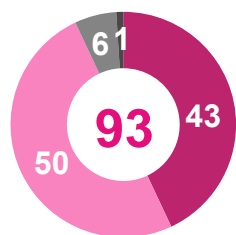
Q6. Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout des sujets suivants ?  
En %



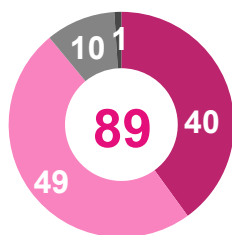
# Pour les salariés, le comportement éthique de leur entreprise est avant tout motivé par l'image qu'elle souhaite donner ou par précaution, et les motifs RH arrivent après

Q5. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes. Si votre entreprise se comporte de façon éthique, déontologique c'est parce qu'elle veut...

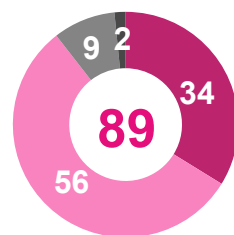
En %



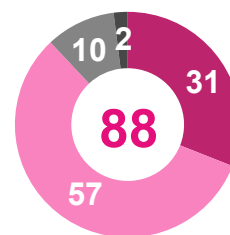
Donner une bonne **image** d'elle-même



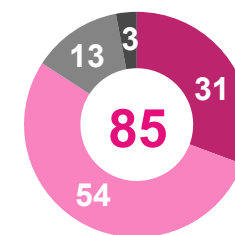
Eviter des **risques** juridiques, environnementaux, sociaux, médiatiques, etc.



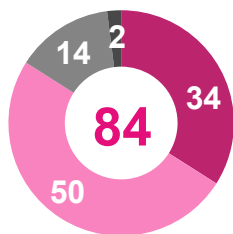
Améliorer la **confiance** que ses **clients** ont en elle



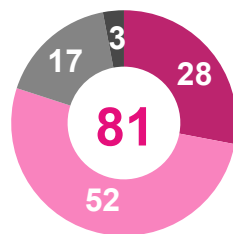
Améliorer la **confiance** que ses **partenaires** extérieurs ont en elle



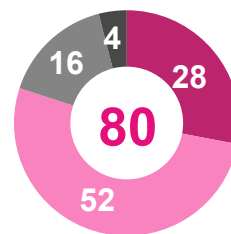
Mieux répondre aux **attentes** de ses **clients**



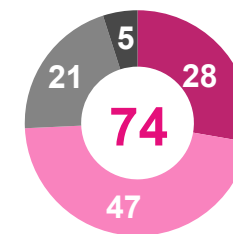
Améliorer ses **résultats** économiques



Etre une entreprise dans laquelle on a **envie de venir travailler**



Améliorer la **confiance** que son **personnel** a en elle



Assurer le **bien-être** de ses salariés

Oui, tout à fait d'accord | Oui, plutôt d'accord | Oui, tout à fait + Oui, plutôt | Non, plutôt pas d'accord | Non, pas du tout d'accord

Base : les salariés des grandes entreprises

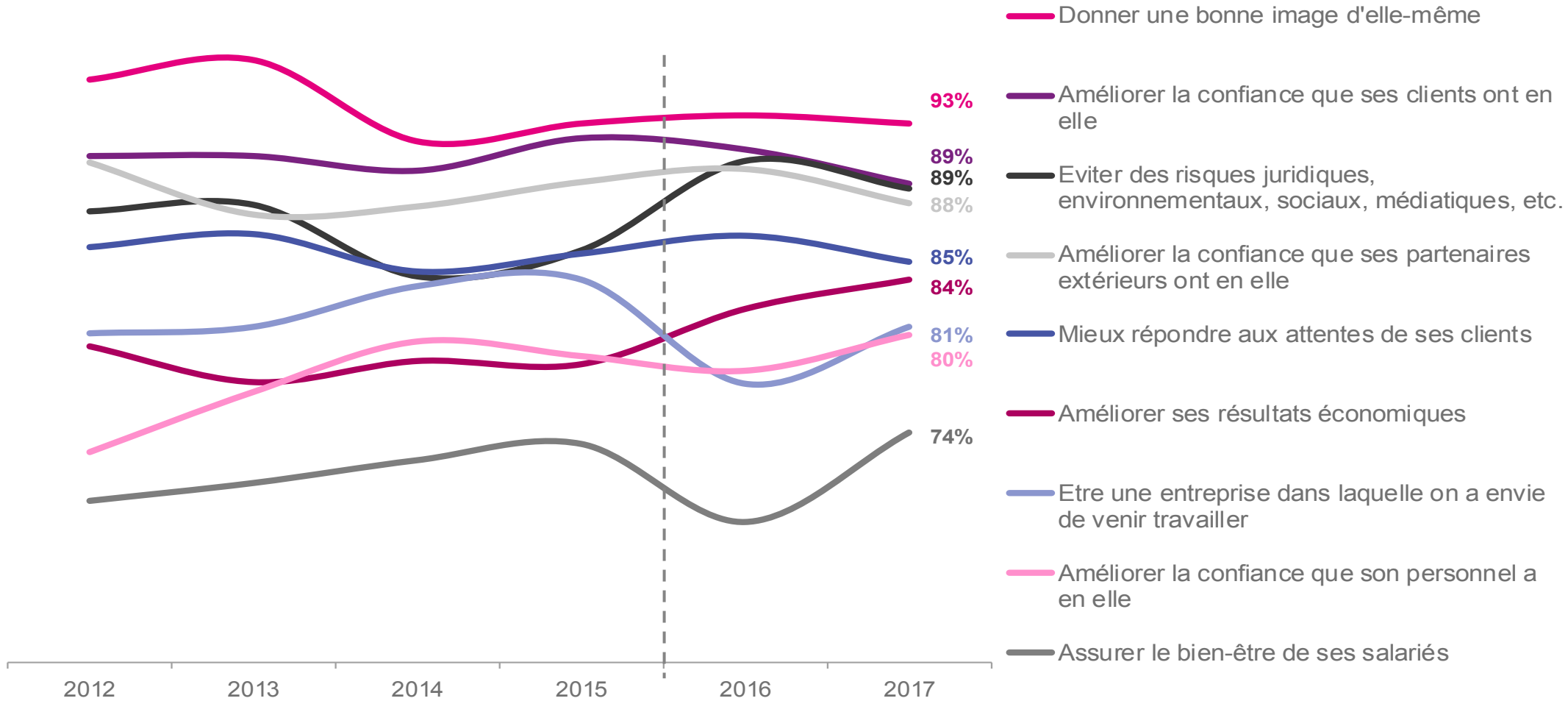
# Globalement, une hiérarchie inchangée vs. 2016

A noter que, même s'il reste moins bien évalué, le bien-être des salariés progresse

Q5. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes.

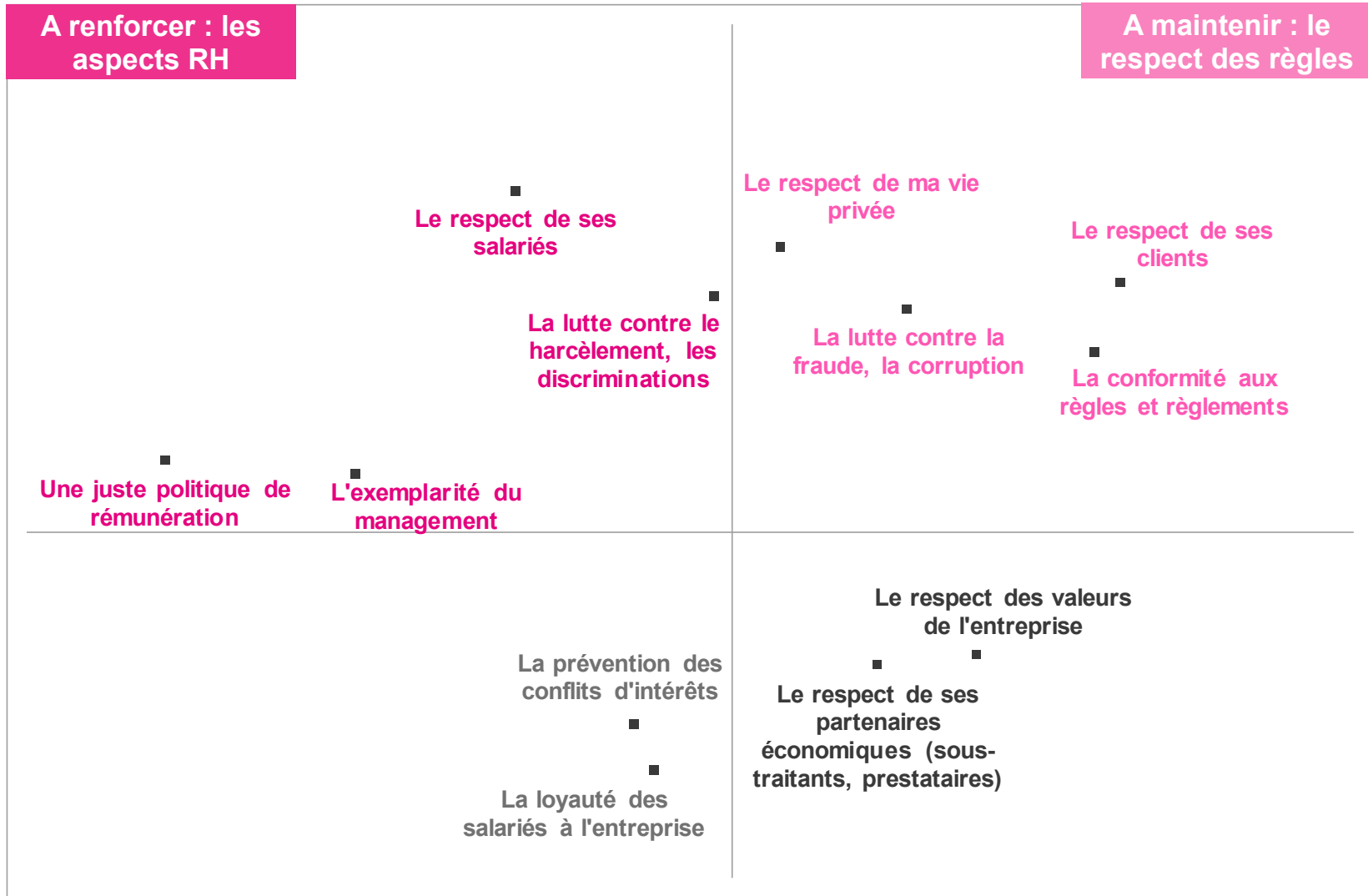
Si votre entreprise se comporte de façon éthique, déontologique c'est parce qu'elle veut...

En %



Oui, tout à fait + Oui, plutôt  
Base : les salariés des grandes entreprises

# Pour répondre aux attentes de leurs salariés en matière d'éthique et de déontologie, les entreprises doivent surtout renforcer les aspects RH de l'éthique



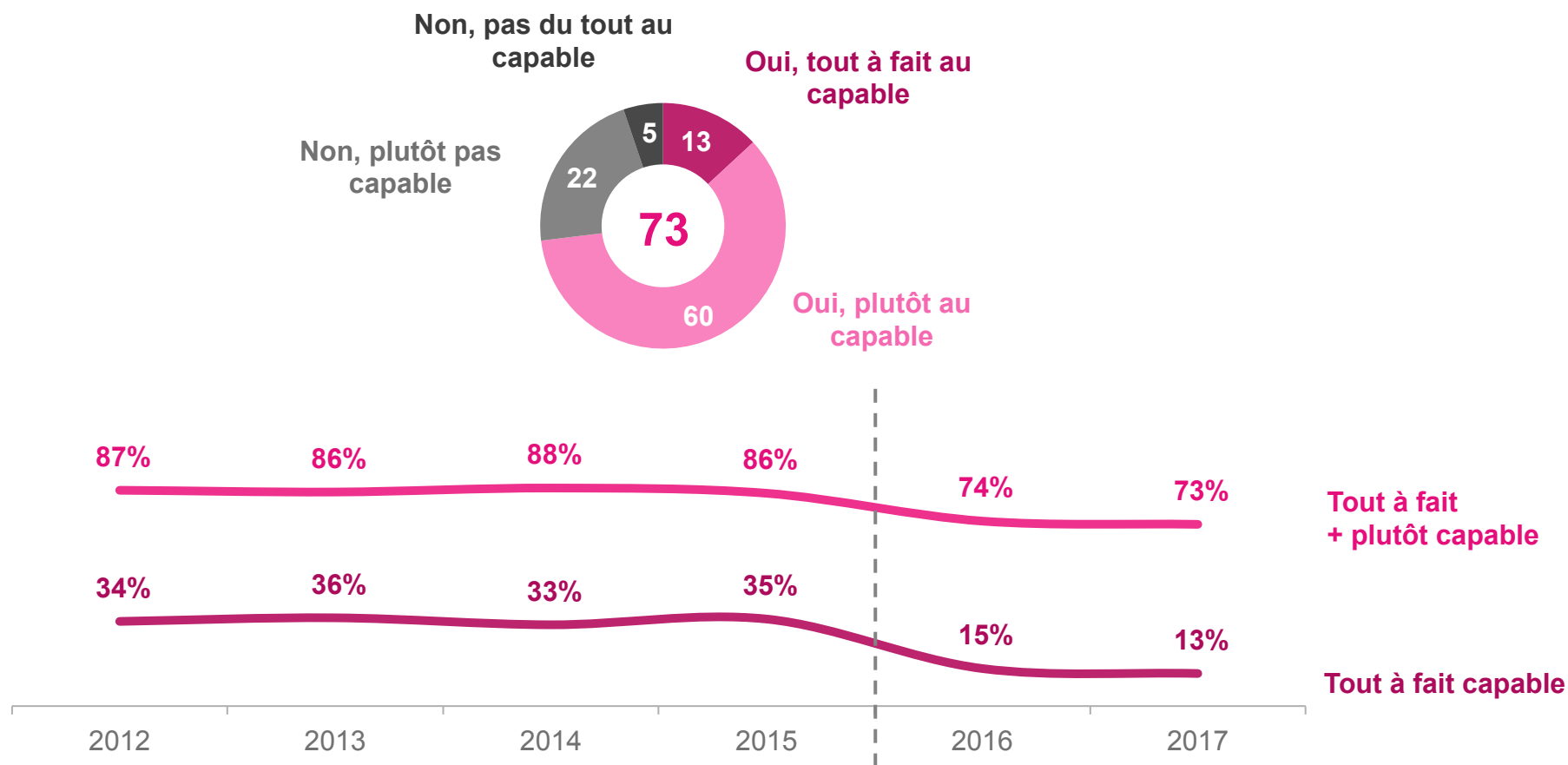
Q1. Selon-vous, les sujets suivants correspondent-ils à la définition que vous avez de l'éthique, de la déontologie en entreprise ?  
(Oui, tout à fait)

Q6. Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout des sujets suivants ?  
(Total oui)

# Au final, même si elle reste saluée, la capacité de l'entreprise à résoudre les dysfonctionnements éthiques ne semble pas avoir progressé avec la nouvelle loi

Q10. D'une manière générale, pensez-vous que votre entreprise est tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout capable de régler les dysfonctionnements que vous pourriez observer en matière d'éthique, de déontologie ?

En %

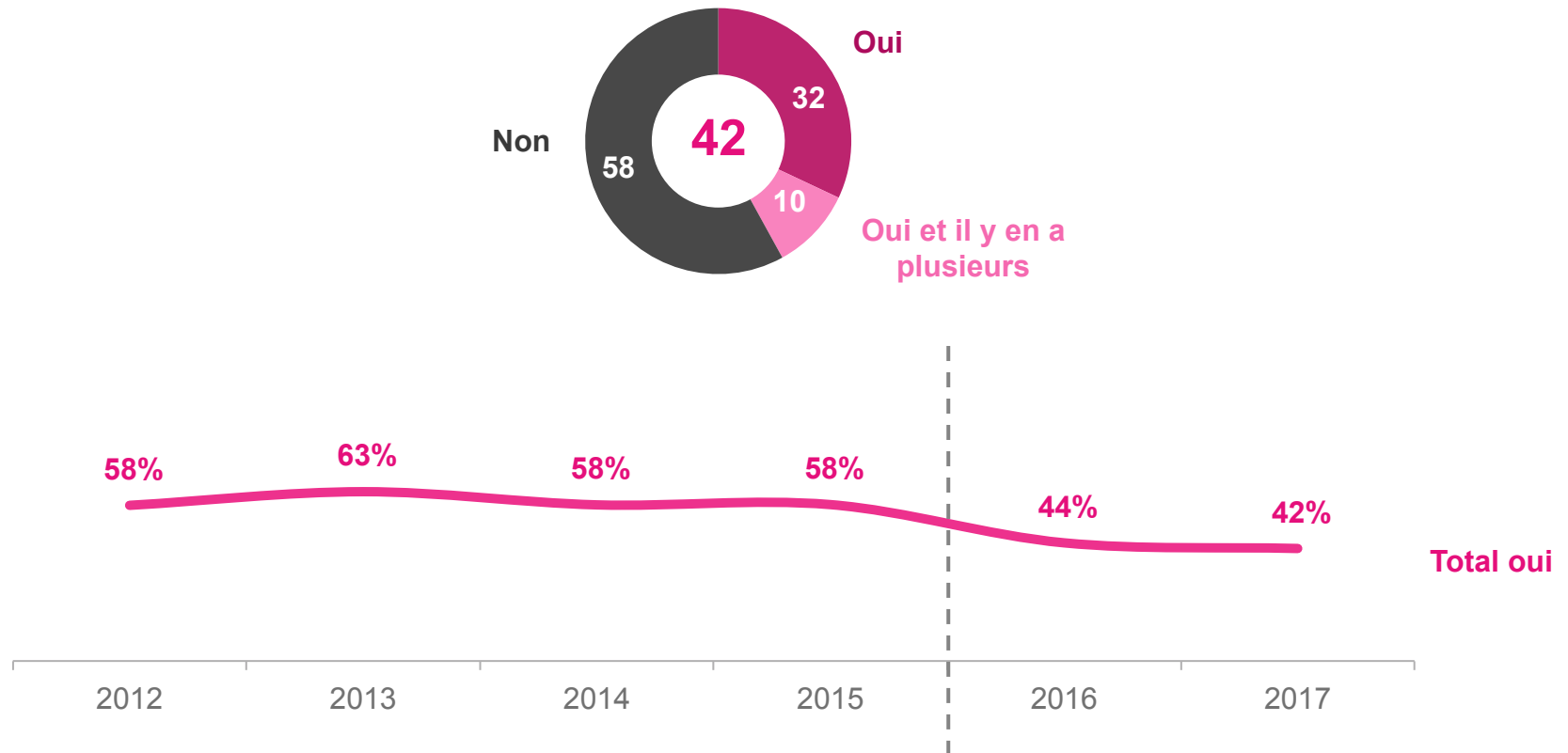


Base : les salariés des grandes entreprises

**Dans la même logique, les salariés ne sont pas encore pleinement alignés sur les dispositifs mis en place par leur entreprise pour garantir l'éthique et la déontologie**

# Comme en 2016, moins d'un salarié sur deux mentionne la présence d'un déontologue ou d'une personne responsable de l'éthique dans leur entreprise

Q9. Et y-a-t-il une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?  
En %



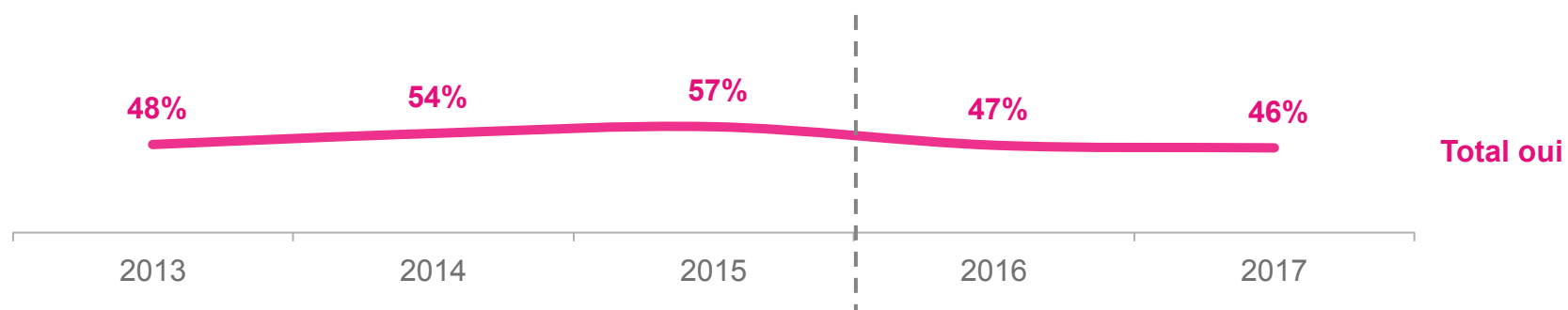
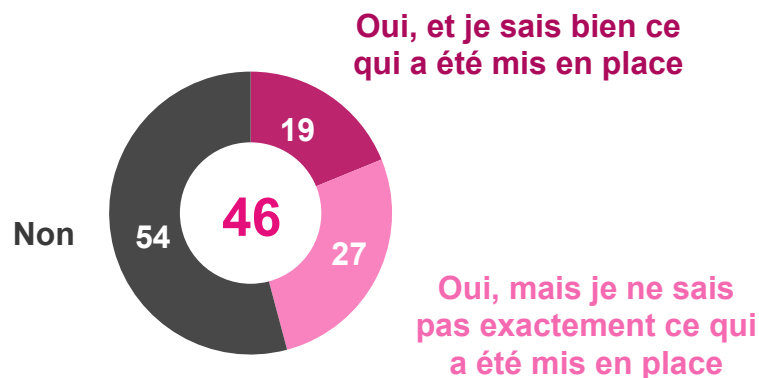
Base : les salariés des grandes entreprises



# De même la notoriété des dispositifs d'alerte est toujours perfectible

Q12. Dans votre entreprise, existe-il un dispositif d'alerte comme par exemple une adresse mail dédiée ou un numéro de téléphone, qui permet de signaler qu'il y a un problème éthique, déontologique ?

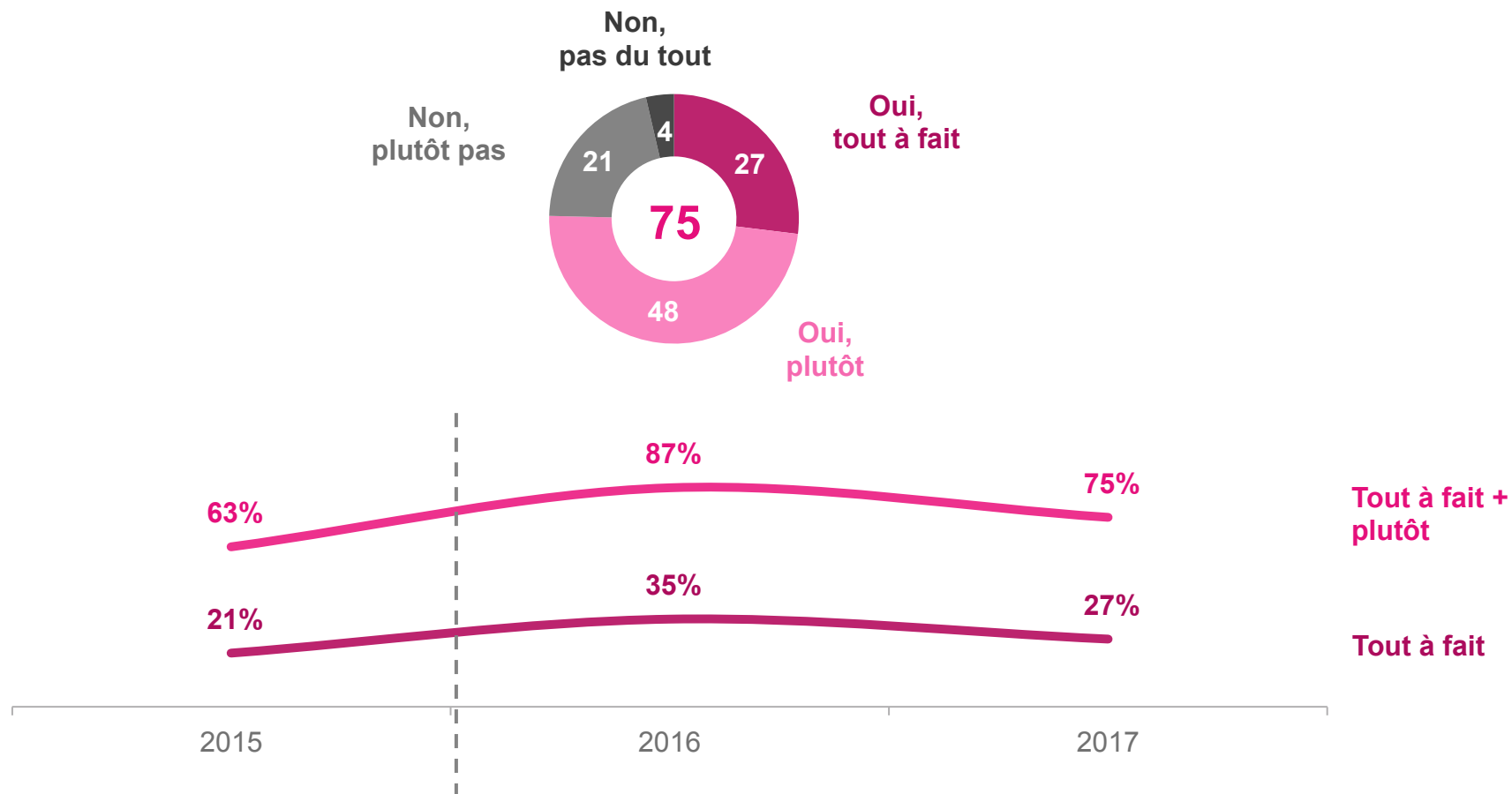
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

# Au-delà de la notoriété, le sentiment que l'alerte représente un risque pour sa carrière domine chez les salariés

Q15. Selon vous les lanceurs d'alertes prennent-ils des risques pour leur carrière ?  
En %

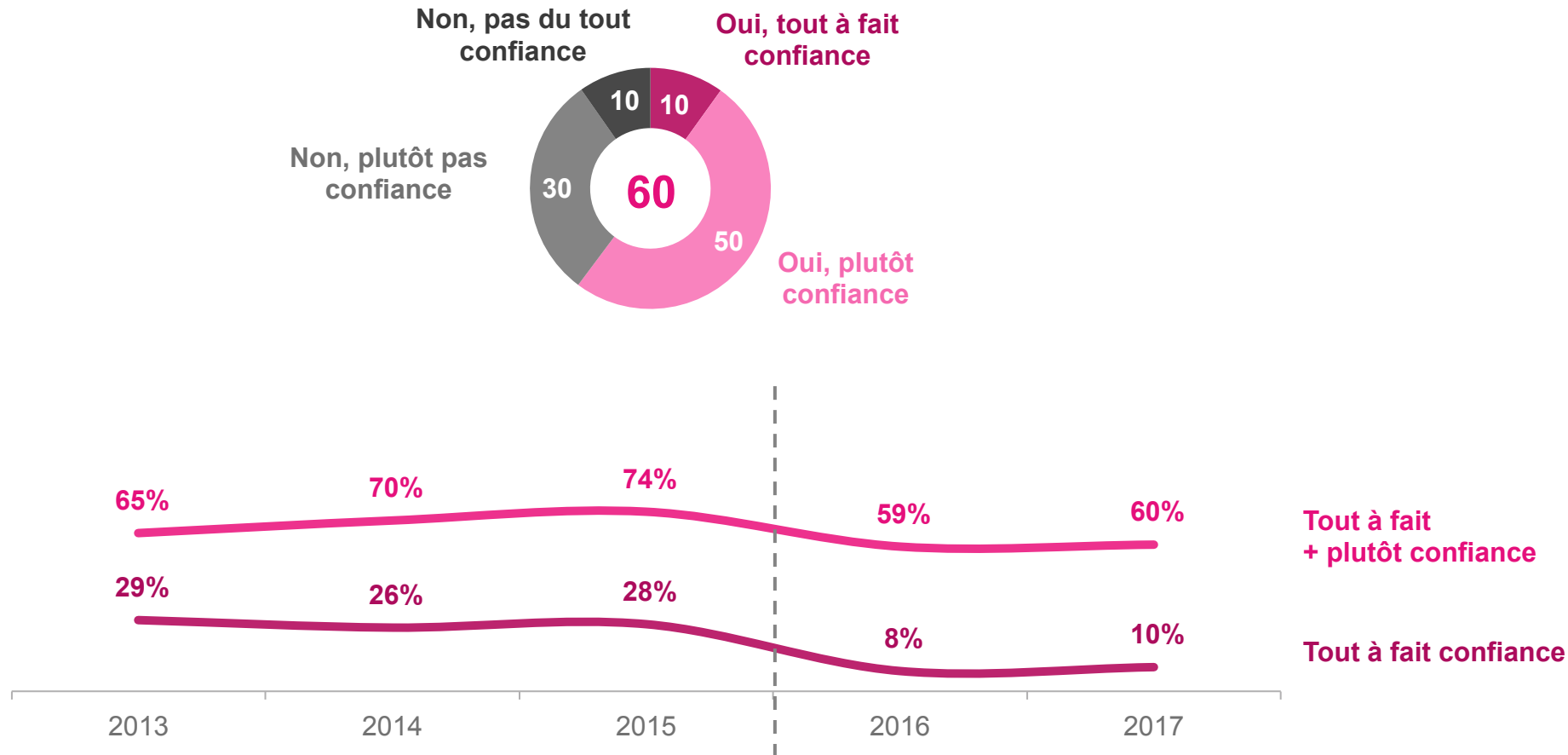


Base : les salariés des grandes entreprises

... même si 6 salariés sur 10 font quand même confiance à leur entreprise pour assurer leur protection s'ils lançaient une alerte ...

Q13. Avez-vous / auriez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection, garantir la confidentialité de votre identité, si vous utilisiez ce dispositif ?

En %

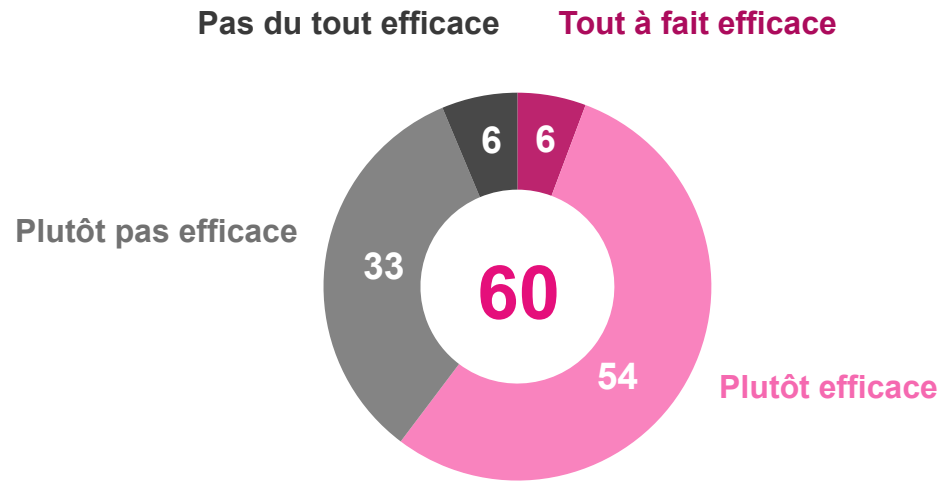


Base : les salariés des grandes entreprises

... et soulignent l'efficacité du dispositif d'alerte à traiter le problème soulevé

Q16. Et pour traiter le problème soulevé, pensez-vous que le dispositif d'alerte soit... ?

En %



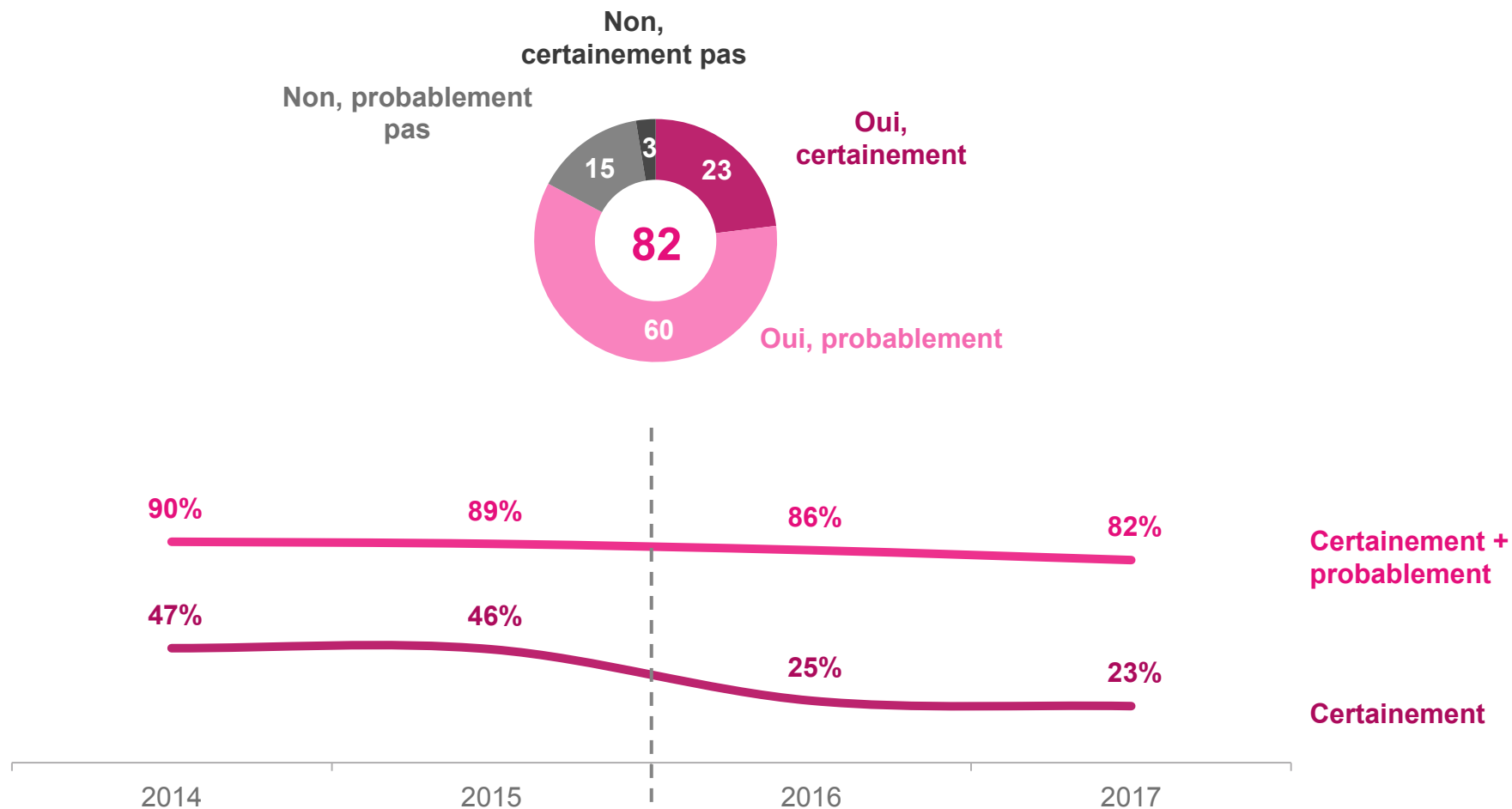
**Tout à fait efficace + Plutôt efficace**

Base : les salariés des grandes entreprises

**Aussi, à titre individuel, les salariés sont majoritairement prêts à s'emparer du sujet de l'éthique et de la déontologie au service de leur entreprise et de tous**

# Malgré ces freins potentiels, les salariés sont très largement prêts à lancer une alerte

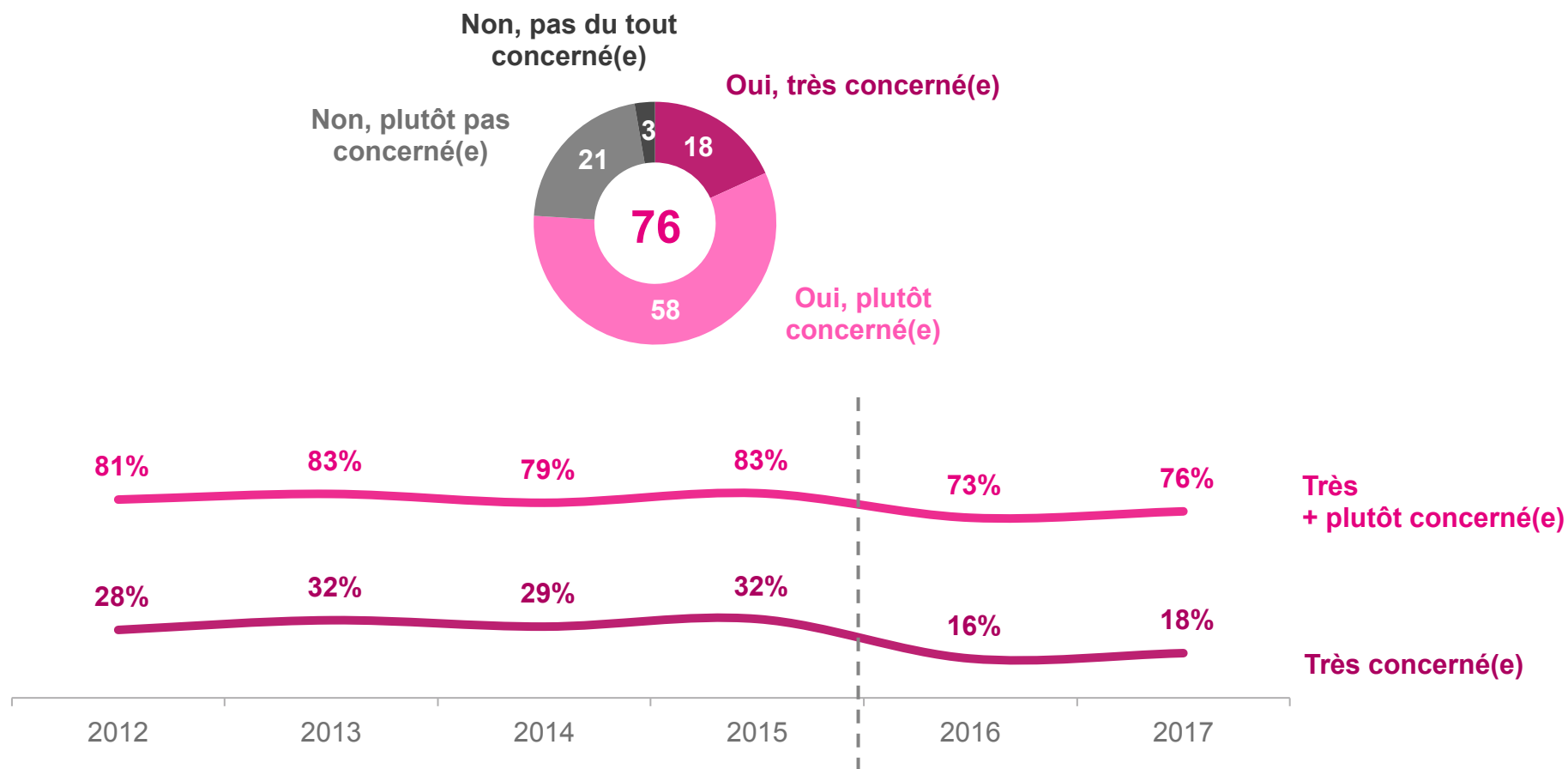
Q14. À titre personnel, seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?  
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

# Et l'information est un prérequis à l'intérêt, puisqu'une fois informés les salariés se sentent majoritairement concernés par les actions menées en matière d'éthique

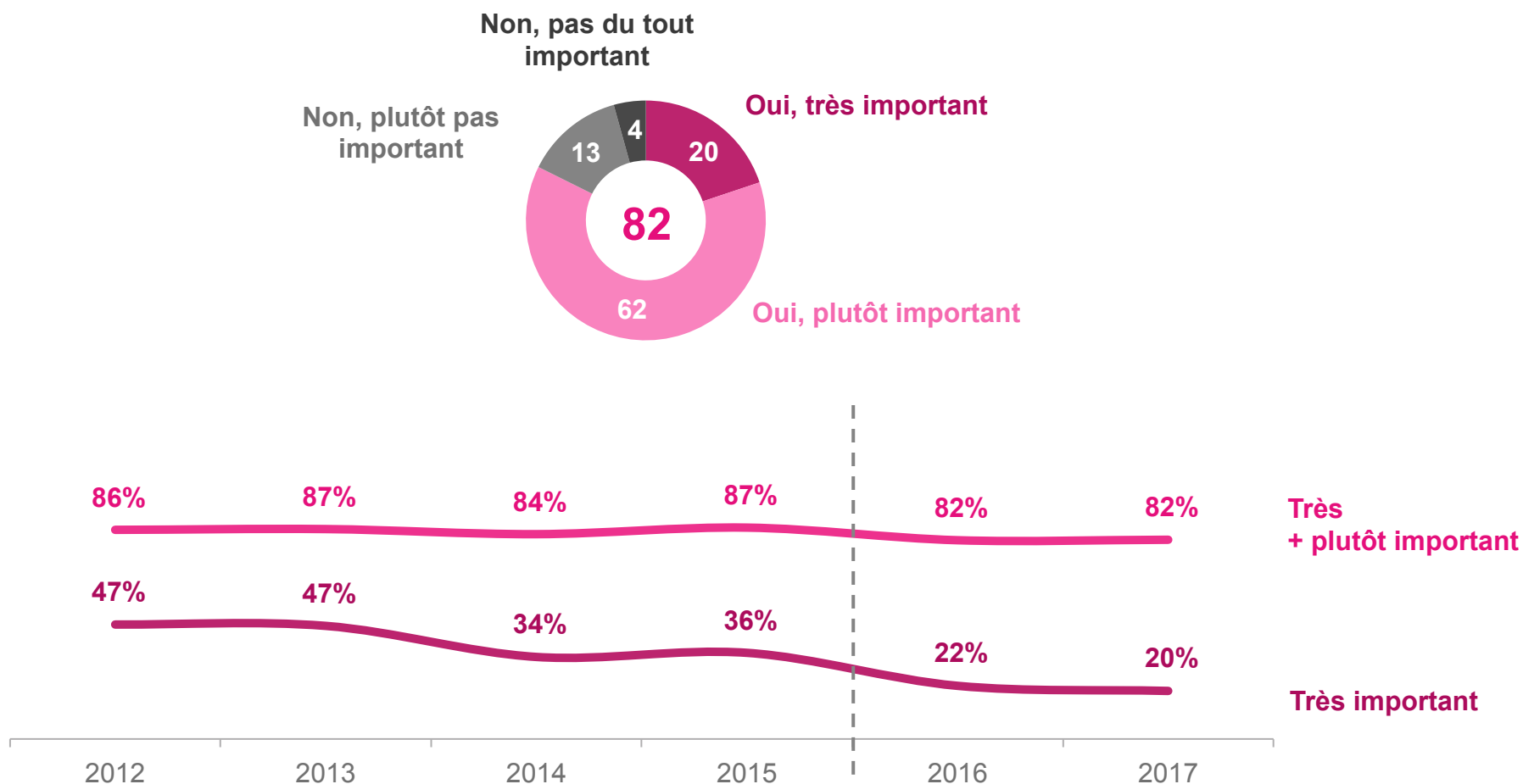
Q3. Vous sentez vous concerné(e) ou pas par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique, de déontologie ?  
En %



Base : les salariés des grandes entreprises étant tout à fait, plutôt ou plutôt pas au courant des actions menées

D'ailleurs, les salariés réaffirment largement l'importance de la présence d'une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans leur entreprise

Q8. Est-il important qu'il y ait une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?  
En %

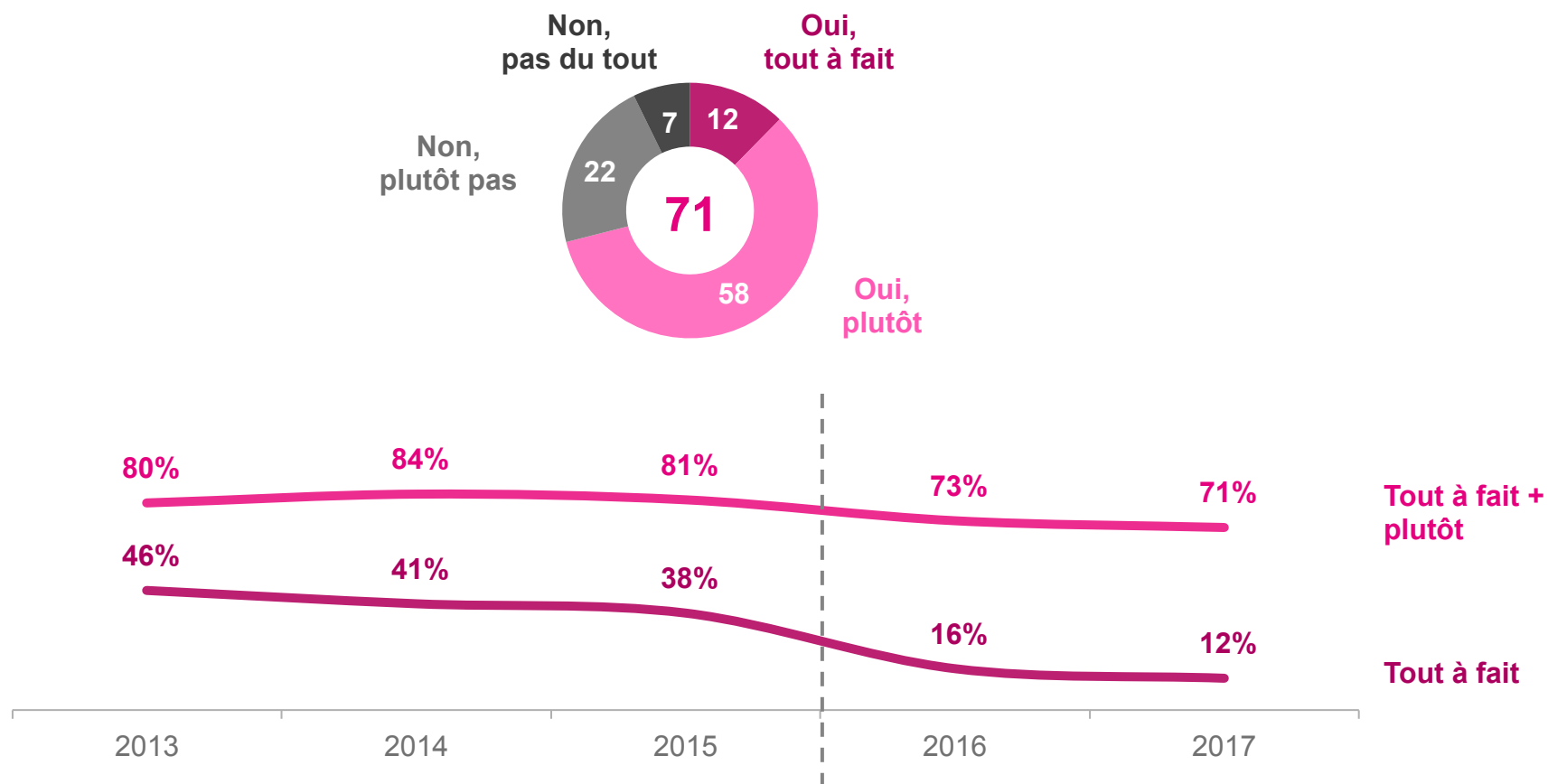


Base : les salariés des grandes entreprises



# Cette bonne volonté s'inscrit dans un climat de confiance : une grande part de salariés continue de saluer l'éthique et la déontologie de leur supérieur hiérarchique

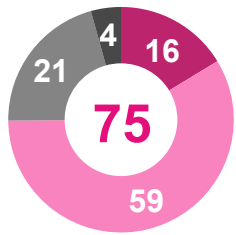
Q17. Diriez-vous que votre supérieur hiérarchique agit de façon éthique, déontologique ?  
En %



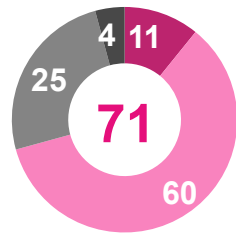
Base : les salariés des grandes entreprises

# Plus globalement, les différents acteurs de l'entreprise inspirent confiance pour échanger sur une question relative à l'éthique ou à la déontologie

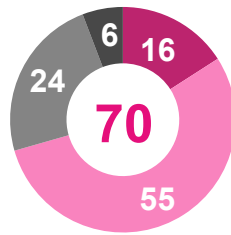
Q11. Pour discuter d'une question relative à l'éthique, la déontologie, feriez-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout confiance à...  
En %



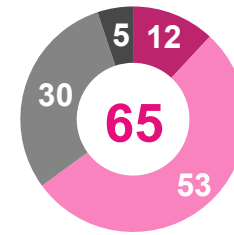
Un **représentant** du personnel



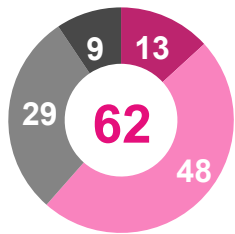
Un **collègue**



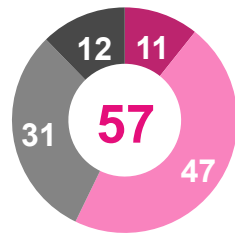
Votre **déontologue/** votre **responsable éthique** de l'entreprise



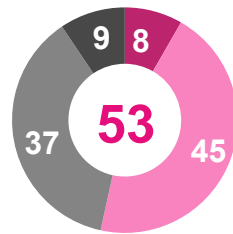
Une **personne extérieure** à l'entreprise



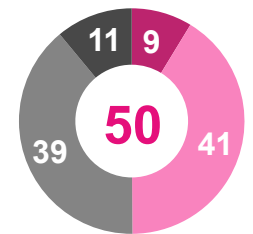
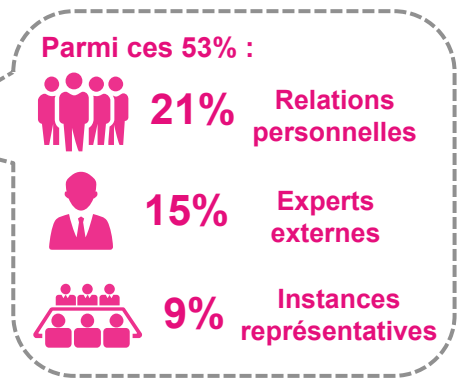
Votre **supérieur hiérarchique**



Votre **responsable des ressources humaines**



A **quelqu'un d'autre**



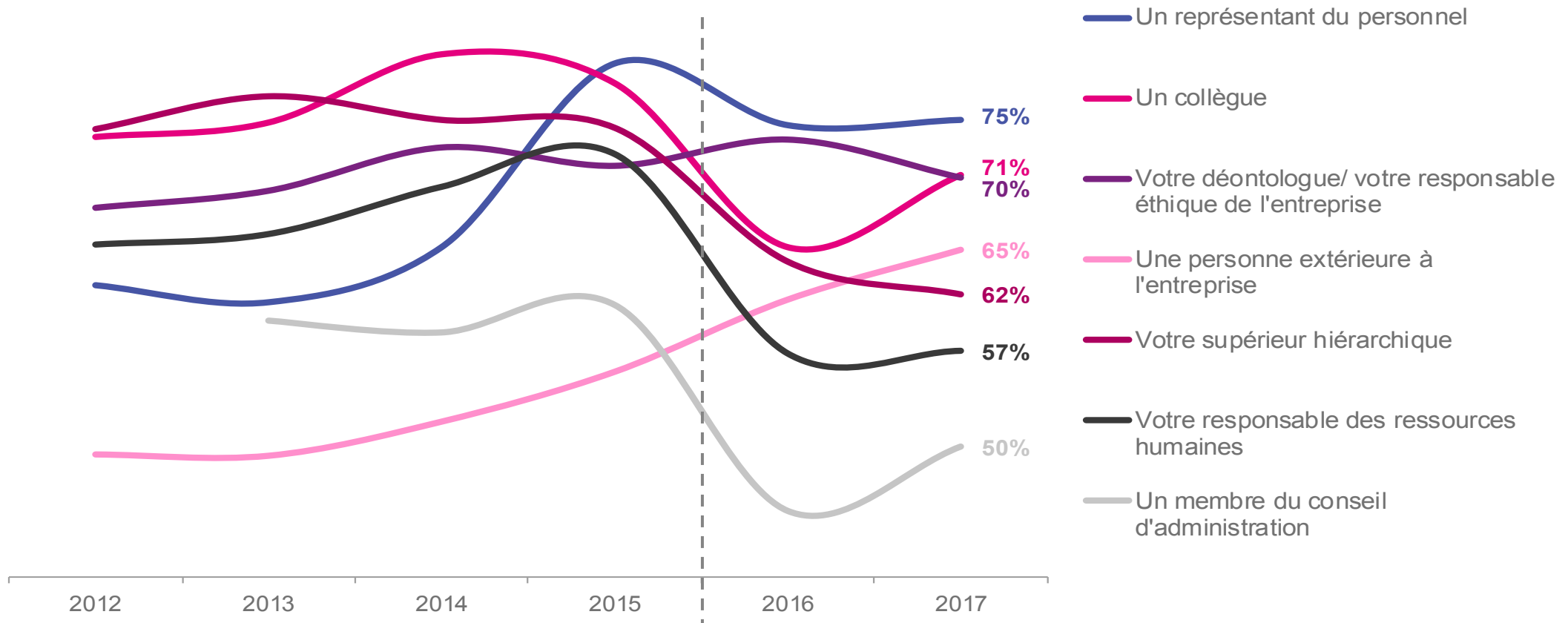
Un **membre du conseil d'administration**

Oui, tout à fait confiance | Oui, plutôt confiance | Oui, tout à fait + Oui, plutôt | Non, plutôt pas confiance | Non, pas du tout confiance

Base : les salariés des grandes entreprises

# Une confiance qui se confirme année après année

Q11. Pour discuter d'une question relative à l'éthique, la déontologie, feriez-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout confiance à...  
En %



Oui, tout à fait + Oui, plutôt  
Base : les salariés des grandes entreprises

**Au sein du vaste sujet de l'éthique et de la déontologie, focus sur la corruption et les conflits d'intérêt**

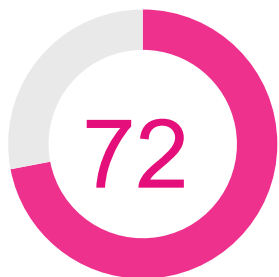
# Les salariés définissent la corruption principalement par le fait d'offrir ou d'accepter de l'argent pour obtenir un marché, un client, un service ou une information

Q18. Il y a une nouvelle loi qui traite de la corruption (2016). Pour vous, qu'est-ce que la corruption ?

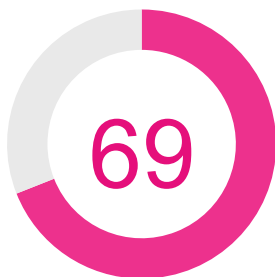
En %



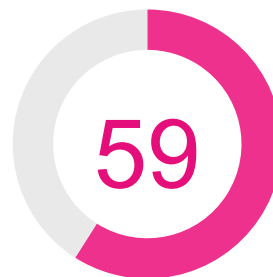
Offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un **marché** ou un **client**



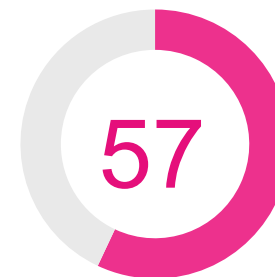
Offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un **service** ou une **information**



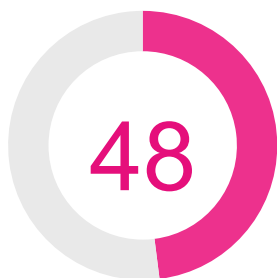
Offrir ou accepter un **cadeau d'une valeur importante**



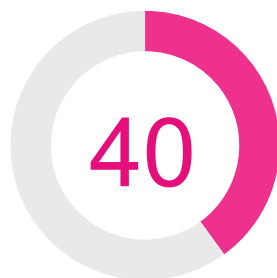
Faire **pression** sur une connaissance pour obtenir un **marché**



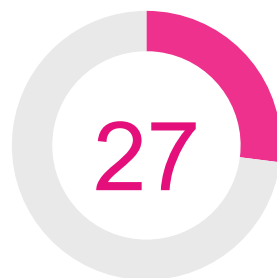
Faire **pression** sur une connaissance pour obtenir un **poste**



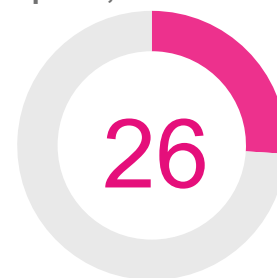
Offrir ou accepter **tout cadeau**, y compris de **faible valeur**



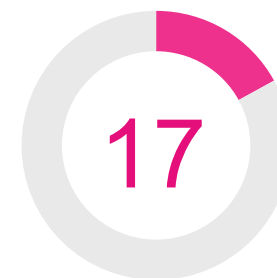
Offrir ou accepter une invitation à un **séminaire à l'étranger**



Offrir ou accepter une invitation à un **événement sportif, culturel...**



Offrir ou accepter une invitation à un **colloque, une conférence**

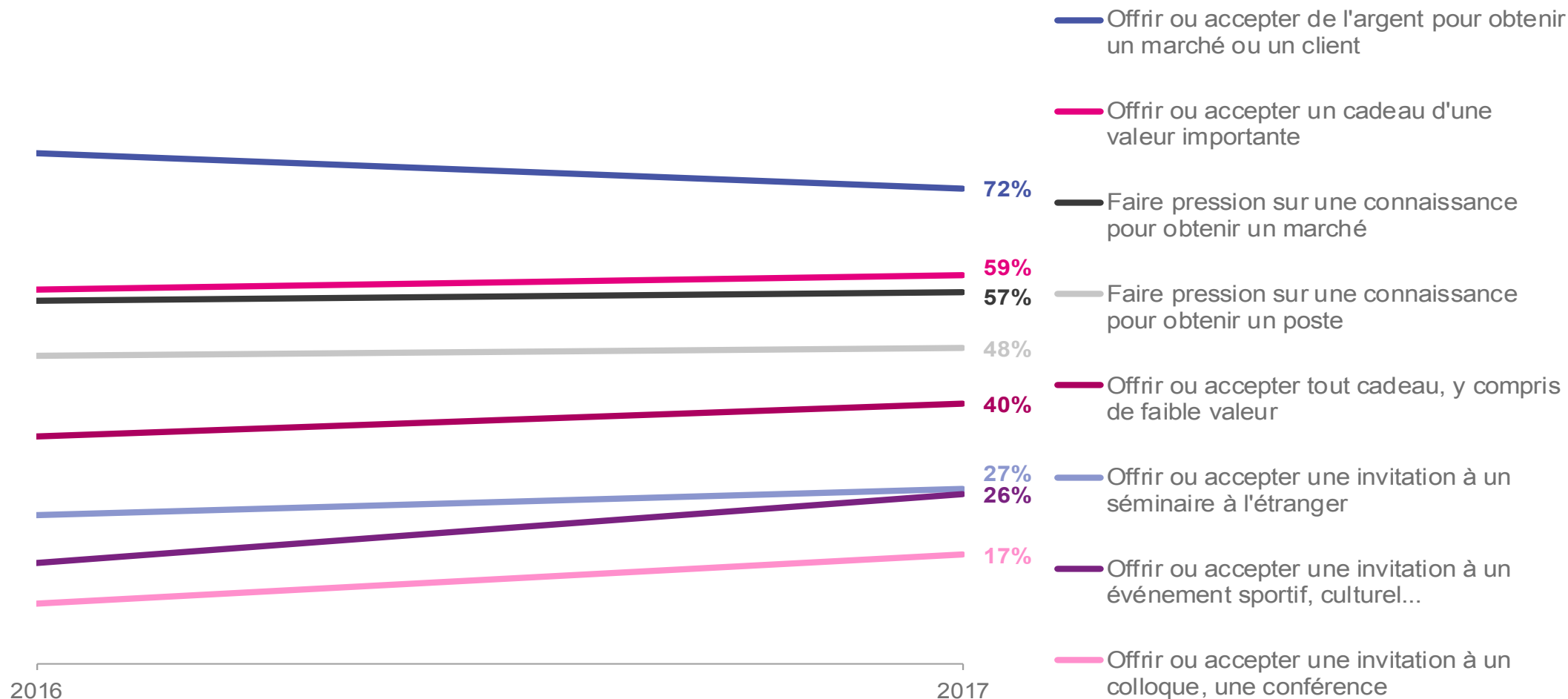


Base : les salariés des grandes entreprises

# Globalement, une hiérarchie similaire à celle observée en 2016

Q18. Il y a une nouvelle loi qui traite de la corruption (2016). Pour vous, qu'est-ce que la corruption ?

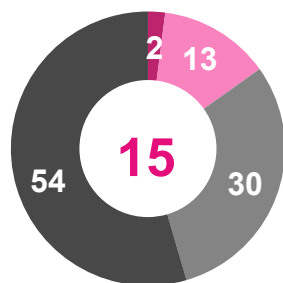
En %



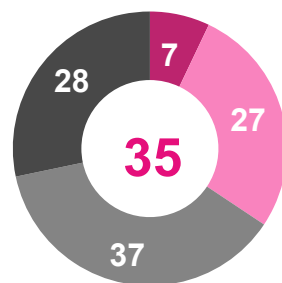
Base : les salariés des grandes entreprises

# Sans surprise, pour les salariés, une perception que le risque d'être confronté à la corruption croît avec la place dans la hiérarchie de l'entreprise

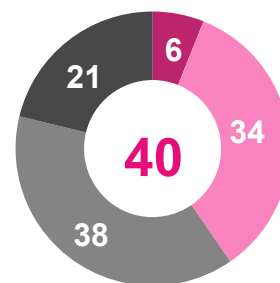
NQ1. Selon vous, dans votre entreprise, chacun des acteurs suivants pourrait-il corrompre ou se laisser corrompre ?  
En %



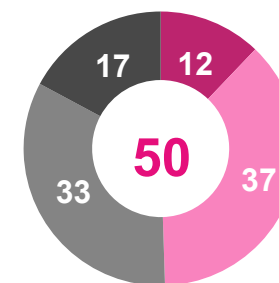
Vous-même



L'un de vos collègues



Votre manager direct



L'un de vos dirigeants

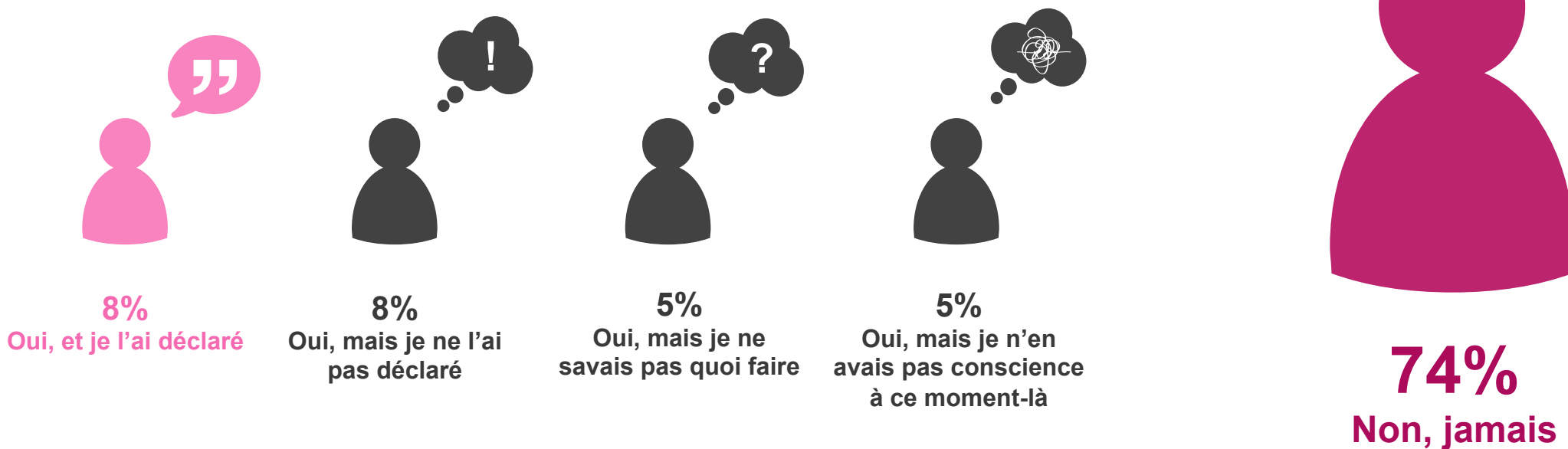
Oui, fréquemment | Oui, de temps en temps | Oui, fréquemment + Oui, de temps en temps | Non, rarement | Non, jamais

Base : les salariés des grandes entreprises

# Et au final 3 salariés sur 4 ne se sont jamais trouvés dans une situation de conflit d'intérêts dans le cadre de leur travail

NQ2. À titre personnel, vous êtes-vous déjà trouvé(e) dans une situation de conflit d'intérêts dans le cadre de votre travail (c'est-à-dire une situation dans laquelle un intérêt personnel est en concurrence avec un intérêt professionnel, même si l'on ne cherche pas à en tirer avantage) ?  
En %

Total oui : **26%**



Base : les salariés des grandes entreprises



# Résultats détaillés par sous populations

# Le statut professionnel

---

**Le statut professionnel du salarié joue sur l'appréhension de l'éthique et de la déontologie en entreprise : globalement, les CSP+ sont plus au fait sur ces sujets que les CSP- sur ces sujets.**

- Concernant l'éthique en entreprise, les CSP+ se déclarent être davantage au courant des actions menées par leur entreprise en la matière (65 % vs 51% pour les CSP-).
- Logiquement, ils sont plus sensibilisés à l'éthique que les CSP- (63% vs 42%).
- Les CSP- sont plus nombreux à penser que si l'entreprise se préoccupe de l'éthique, la déontologie, c'est pour améliorer ses résultats (88% vs 79% pour les CSP+) : une approche plus pragmatique de l'éthique.
- Les CSP+ sont plus nombreux à connaître l'existence d'un responsable de l'éthique (49% vs 42% dans l'ensemble). Ils sont également plus nombreux à connaître le dispositif d'alerte (CSP+ 55%, CSP- 37%).
- Les ouvriers sont moins susceptibles de lancer une alerte s'ils sont témoins d'un problème éthique ou déontologique dans leur entreprise (70% vs 82% dans l'ensemble).

## Le statut de l'entreprise : privée vs. publique

---

- Les salariés des entreprises publiques se disent plus sensibilisés aux questions de l'éthique que les salariés des entreprises privées (61% vs 50%).
- De manière assez attendue, l'orientation client est plus marqué dans le privé : les salariés des entreprises publiques ou nationalisées sont moins nombreux à penser que si leur entreprise se comporte de façon éthique c'est pour mieux répondre aux attentes des clients (78% contre 86% pour les salariés d'entreprises privées).
- Dans la même logique, la part des salariés d'entreprises publiques ou nationalisées affirmant que le respect de ses clients est une préoccupation de leur entreprise est moins importante que celle des salariés d'entreprises privées (79% contre 86% pour les salariés d'entreprises privées).

**Concernant l'éthique et la déontologie en entreprise, les salariés les plus jeunes apparaissent plus positifs que leurs aînés.**

**Sur les pratiques éthiques et déontologiques de leur entreprise, les plus jeunes se disent plus informés et plus bienveillants à l'égard de leur entreprise :**

- Les moins de 30 ans sont plus nombreux à se dire au courant des actions que mène leur entreprise en matière d'éthique et de déontologie (75% vs 58% dans l'ensemble).
- Ils sont plus nombreux à penser que leur entreprise se préoccupe des sujets RH : de l'exemplarité du management (74% vs 57% dans l'ensemble) ou du respect de ses salariés (81% vs 63% dans l'ensemble). Dans la même logique, les jeunes sont plus nombreux à déclarer que si leur entreprise se comporte de façon éthique, c'est qu'elle veut assurer le bien-être de ses salariés (86% vs 74% dans l'ensemble).
- Enfin, les jeunes sont plus optimistes. En effet, ils sont 84% à penser que leur entreprise est capable de régler les dysfonctionnements en matière d'éthique ou de déontologie (73% dans l'ensemble).

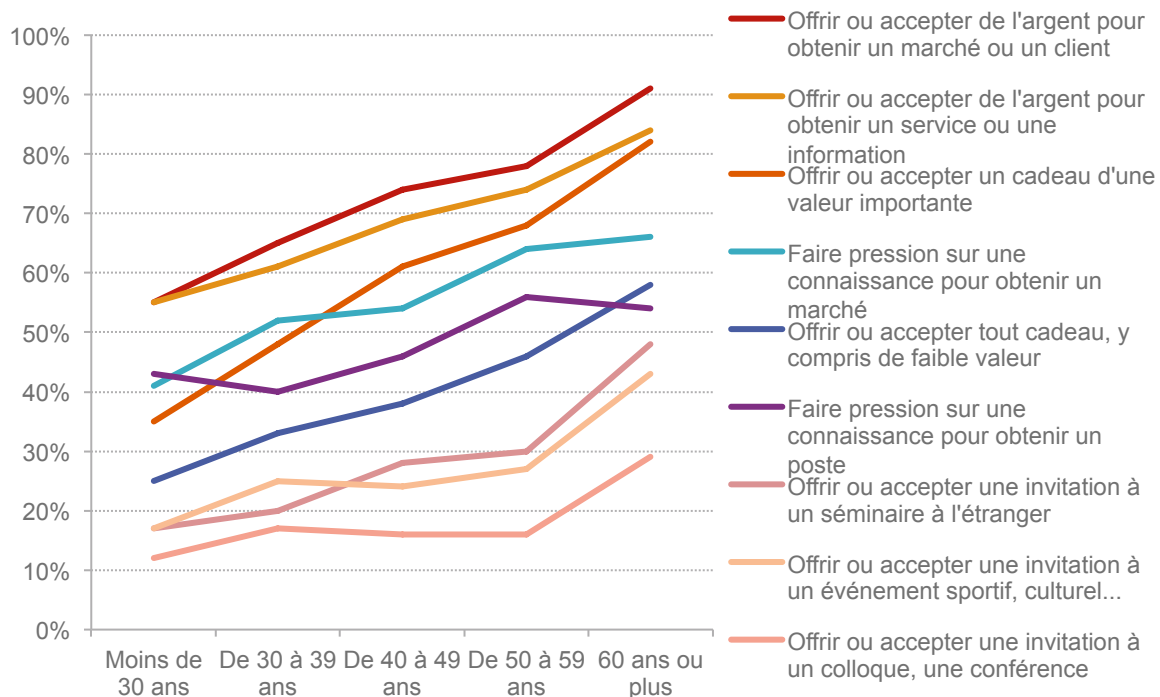
**Dans la même logique, les moins de 30 ans accordent plus facilement leur confiance en entreprise pour discuter des questions d'éthique ou de déontologie**

- 83% des moins de 30 ans déclarent que leur supérieur hiérarchique agit de façon éthique ou déontologique contre 71% pour l'ensemble des salariés d'entreprises de plus de 500 salariés.
- Pour aborder ces sujets, les plus jeunes salariés font ainsi davantage confiance à leur supérieur hiérarchique (74% vs 62%), leur déontologue ou responsable éthique (84% vs 70%) ou à un membre du conseil d'administration de leur entreprise (71% vs 50%).

Toutefois, les moins de 30 ans s'avèrent également moins pointilleux que leurs aînés dans ce qu'ils considèrent être de la corruption.

- La définition de la corruption est ainsi variable selon l'âge, avec des moins de 30 ans moins nombreux que leurs aînés à considérer que chacun des éléments de définition constitue un acte de corruption. Par exemple, ils sont 55% à considérer qu'offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un marché ou un client est un acte de corruption contre 72% dans l'ensemble des salariés.
- Aussi, ils sont plus nombreux à dire que l'un de leur collègue (56% vs 35%) voire eux-mêmes (32% vs 15%) pourraient corrompre ou se laisser corrompre.

Définition de la corruption – total oui



# Fiche technique de l'étude



## Population interrogée

- Un échantillon de 1010 salariés travaillant actuellement dans des grandes entreprises (de plus de 500 salariés, du secteur privé ou public hors fonction publique d'État, territoriale et hospitalière) a été interrogé.
- Sa représentativité a été assurée par la méthode des quotas.
- Il a ensuite été redressé sur les variables suivantes : effectif salarial, secteur, statut professionnel, sexe, région, âge.



## Méthodologie

- Cette enquête est la 6ème vague d'un baromètre lancé pour la première fois en 2012.
- Enquête réalisée par Internet depuis la vague de 2016.



## Durée de l'enquête

- Terrain réalisé du 02 au 15 octobre 2017.

### **Pourquoi la somme des pourcentages n'est-elle pas toujours égale à 100% ? Cela peut être dû :**

- A la multi réponse : les répondants peuvent parfois choisir plusieurs réponses à la même question
- A la non réponse : pour faciliter la lecture du rapport, le nombre de répondants qui choisissent de ne pas répondre à une question n'y figurent pas
- Aux arrondis : pour faciliter la lecture du rapport, les chiffres sont arrondis

# Structure de l'échantillon

## Salariés des grandes entreprises



### Âge

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Moins de 30 ans	84	81	8 %
De 30 à 39 ans	255	242	24 %
De 40 à 49 ans	298	283	28 %
De 50 à 59 ans	328	353	35 %
60 ans ou plus	45	50	5 %



### Région

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Île-de-France	215	182	18 %
Province	795	828	82 %



### Genre

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Homme	532	555	55 %
Femme	478	455	45 %



### Secteur de l'entreprise

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Salarié dans le secteur privé	750	808	80 %
Salarié dans le secteur public	260	202	20 %



### Effectif salarial

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
De 500 à 999 salariés	285	222	22 %
De 1000 à 4999 salariés	284	313	31 %
Plus de 5000 salariés	441	475	47 %



### Statut professionnel

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Ouvrier	142	151	15 %
Employé	365	364	36 %
Profession intermédiaire	350	354	35 %
Cadre supérieur	153	141	14 %



**En conclusion**

UNE VISION ASSEZ EXHAUSTIVE DE CE QUE RECOUVRE L'ÉTHIQUE :  
**CONFORMITÉ ET RESPECT DES VALEURS**

La conformité aux règles et règlements    Le respect des valeurs de l'entreprise  
Le respect de ses clients    Le respect de ses partenaires économiques    Une juste politique de rémunération  
La loyauté des salariés à l'entreprise    Le respect de ma vie privée    La prévention des conflits d'intérêts  
L'exemplarité du management    La lutte contre la fraude, la corruption  
La lutte contre le harcèlement, les discriminations    Le respect des salariés

SEULS UN PEU PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS SONT **INFORMÉS ET SENSIBILISÉS** EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

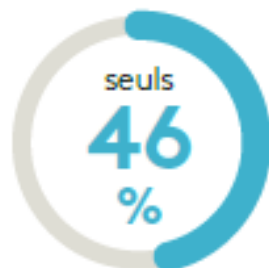


sont au courant des **actions menées par leur entreprise** en la matière

ont été **sensibilisés à l'éthique, la déontologie** dans leur entreprise



DE PLUS, LES SALARIÉS NE SONT PAS ENCORE PLEINEMENT  
ALIGNÉS SUR LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE



connaissent l'existence d'un  
**dispositif d'alerte pour  
signaler un problème éthique**  
dans leur entreprise

font confiance à leur entreprise pour  
**assurer leur protection  
s'ils utilisaient ce dispositif**



TOUTEFOIS, UNE FORTE MOBILISATION DES COLLABORATEURS SUR LE SUJET DE L'ÉTHIQUE !



**76%**

se sentent

**concernés par les actions menées en matière d'éthique**



**82%**

réaffirment

**l'importance du déontologue dans l'entreprise**



**82%**

seraient prêts à

**lancer une alerte**

s'ils étaient témoins d'un problème éthique

**malgré le risque**

que cela représente à leurs yeux

UNE PÉDAGOGIE À POURSUIVRE  
POUR UNE **MEILLEURE**  
**COMPRÉHENSION DE LA CORRUPTION**



... NOTAMMENT SUR LA  
**DÉLIMITATION ENTRE**  
**LE CADRE PRIVÉ**  
**ET PROFESSIONNEL**

UNE RÉELLE PERCEPTION QUE L'ÉTHIQUE EST UN **LEVIER DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE** POUR L'ENTREPRISE



**84%**  
des salariés des  
grandes entreprises  
**l'affirment**

**En toile de fond, pour les salariés des grandes entreprises, l'éthique et la déontologie en entreprise sont des notions toujours protéiformes, qui recouvrent – comme en 2016 – un large spectre de dimensions :**

- L'image de l'entreprise comme le respect de ses clients (94%), le respect des valeurs de l'entreprise (89%) et le respect de ses partenaires économiques (89%), etc.
- Le respect des normes tels que la conformité aux règles et règlements (93%) et la lutte contre la fraude, la corruption (90%), etc.
- Et les ressources humaines comme le respect des salariés (89%), la lutte contre le harcèlement, les discriminations (89%), l'exemplarité du management (82%) ou la juste politique de rémunération (81%).

**Dans un contexte marqué par l'entrée en vigueur de la Loi Sapin 2 – juillet 2017 – , les salariés restent nombreux à sous-évaluer la maturité de leur entreprise en matière d'éthique et de déontologie : même si la loi est récente, il semble rester du chemin à parcourir pour uniformiser les pratiques.**

Ainsi, la proportion de salariés qui s'estime au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique ou de déontologie reste modérée (58%), avec une faible part de très informés (14%). D'ailleurs, et même si la loi est récente, seuls 52% des salariés des grandes entreprises déclarent avoir été sensibilisés à l'éthique ou à la déontologie dans leur entreprise à date, dont seulement 17% dans le cadre d'une formation spécifique.

De plus la part de salariés qui juge « positive » l'évolution des comportements éthiques dans leur entreprise (68%) confirme sa tendance à la baisse (-5 points vs. 2016). Et, même si une large majorité des salariés estime que leur entreprise se préoccupe des dimensions éthiques et de déontologie, la tendance à la baisse observée en 2016 se confirme.



Pour les salariés, le comportement éthique de leur entreprise est avant tout motivé par l'image qu'elle souhaite donner d'elle-même (93%) ou pour éviter les risques (89%), et les motifs RH arrivent après. Ainsi, pour répondre aux attentes de leurs salariés en matière d'éthique et de déontologie, les entreprises doivent surtout renforcer les aspects RH de l'éthique, qui appartiennent selon eux au champ de l'éthique, mais qui restent pour l'heure moins adressés.

Au final, même si elle reste saluée, la capacité de l'entreprise à résoudre les dysfonctionnements éthiques (73%) ne semble pas avoir progressé avec la nouvelle loi : un indicateur à suivre dans la durée, compte tenu de la récence de la loi.

**Dans la même logique, les salariés ne sont pas encore pleinement alignés sur les dispositifs mis en place par leur entreprise pour garantir l'éthique et la déontologie.**

Moins d'un salarié sur deux (42%) mentionne la présence d'un déontologue ou d'une personne responsable de l'éthique dans leur entreprise et, de la même manière, moins d'un salarié sur deux (46%) mentionne la présence d'un dispositif d'alerte comme une adresse mail dédiée ou un numéro de téléphone : une notoriété – ou une présence – à renforcer via des dispositifs de communication.

Au-delà de la question de la notoriété, un autre frein émerge : le sentiment que l'alerte représente un risque pour sa carrière domine chez les salariés (75% en sont convaincus). Pour autant, 6 salariés sur 10 font quand même confiance à leur entreprise pour assurer leur protection s'ils lançaient une alerte et soulignent l'efficacité du dispositif d'alerte à traiter le problème soulevé : une posture positive qui fait écho au volontarisme des salariés !

**A titre individuel, les salariés sont en effet majoritairement prêts à s'emparer du sujet de l'éthique et de la déontologie au service de leur entreprise et de leurs pairs.**

Malgré les freins potentiels identifiés précédemment, les salariés des grandes entreprises seraient très largement prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoins d'un problème éthique (82%).

De plus, si l'information sur les questions d'éthique est – nous l'avons vu – perfectible, il n'en demeure pas moins qu'une fois informés les salariés se sentent majoritairement concernés par les actions menées en matière d'éthique (76%).

D'ailleurs, les salariés réaffirment largement l'importance de la présence d'une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans leur entreprise (82%).

Cette bonne volonté s'inscrit dans un climat de confiance : une grande part de salariés (71%) continue cette année encore à saluer l'éthique et la déontologie de leur supérieur hiérarchique, et, plus globalement, les salariés des grandes entreprises font confiance aux différents acteurs de leur sphère professionnelle pour discuter d'une question relative à l'éthique ou à la déontologie (représentant du personnel, collègue, déontologue ou responsable éthique, etc. qui se situent tous à de bons niveaux).

### **Au sein du vaste sujet de l'éthique et de la déontologie, un focus sur la corruption et les conflits d'intérêts.**

Les salariés des grandes entreprises définissent la corruption principalement par le fait d'offrir ou d'accepter de l'argent pour obtenir un marché ou un client (72%), un service ou une information (69%). A noter que le fait d'offrir ou d'accepter des invitations à des séminaires à l'étranger (27%), à des événements sportifs ou culturels (26%) ou à des colloques ou conférences (17%) reste peu associé à un acte de corruption.

Sans surprise, pour les salariés, une perception que le risque d'être confronté à la corruption croît avec la place dans la hiérarchie de l'entreprise : 85% se disent incorruptibles ... tandis que seuls 50% estiment que leurs dirigeants le sont !

Et au final 74% des salariés ne se sont jamais trouvés dans une situation de conflit d'intérêts dans le cadre de leur travail. Parmi les 26% ayant été confrontés à cette situation, seuls 8% ont su comment réagir et déclarer ce conflit d'intérêts : là encore, l'information et la pédagogie semblent nécessaires, au service de la diffusion de l'éthique et de la déontologie dans les grandes entreprises.

**Merci**