



KANTAR TNS.

Baromètre 2018
Climat éthique auprès des salariés des
grandes entreprises
Novembre 2018

Sommaire

1

Éléments de contexte 3

2

Note de synthèse 7

3

Résultats détaillés 13

4

Résultats par sous-
population 46

5

Fiche Technique 50



Ce document a été rédigé en
accord avec les procédures
qualité KANTAR TNS

**Un contexte favorable à une réelle prise en main des
sujets Ethique et déontologie**

Des Français partagés sur la capacité des entreprises à agir sur les objectifs de l'ONU

48%

Part moyenne des Français attribuant un impact majoritairement positif aux marques et entreprises sur les objectifs de l'ONU

Observatoire de l'engagement des marques, 2018 : Selon vous, les marques et entreprises ont-elles aujourd'hui un impact positif, négatif ou pas d'impact dans les domaines suivants

La dénonciation de l'opacité des entreprises



M Idées

« Les mensonges des entreprises sont plus lourds de conséquence que ceux des politiques »

Pour Batoul Hassoun et Dylan Buffinton, membres du cabinet de conseil OgilvyRED, les sociétés affrontent, comme les politiques, la défiance de l'opinion. Mais le choix du mensonge peut leur coûter plus cher.

LE MONDE ECONOMIE | 01.02.2017 à 11h08 |

Par Batoul Hassoun (Directrice générale du cabinet de conseil en stratégie de marque OgilvyRED) et Dylan Buffinton (Consultant chez OgilvyRED)

MENU

STRATÉGIES



COMMUNICATION INTERNE

LA LANGUE DE BOIS TUE L'ENTREPRISE

23/01/2018 - par Amaury de Rochegonde

Comme l'a montré l'Association française de communication interne lors d'une demi-journée consacrée au thème de la langue de bois, les entreprises sont de plus en plus conscientes que l'absence de parler vrai nuit à leurs relations avec leurs salariés.





Loi Sapin 2

Loi Potier

...

Vos enjeux et les questions clés qui en découlent

Faire le point sur l'éthique et la déontologie dans les grandes entreprises françaises, dans le cadre d'un baromètre annuel pour...

Evaluer la connaissance des actions menées par leur entreprise dans le domaine de l'éthique et de la déontologie

Cerner les raisons qui, selon les salariés, poussent leur entreprise à mener des actions dans le domaine de l'éthique et de la déontologie

Savoir comment le personnel juge son entreprise sur un certain nombre de critères, de valeurs,

Savoir si l'on pense qu'il est important que son entreprise fasse connaître en externe les actions qu'elle mène

Apprendre s'il existe dans les entreprises une structure responsable de l'éthique, de la déontologie et de savoir quelle importance on lui octroie

Evaluer la capacité des entreprises à régler les dysfonctionnements relatifs à l'éthique et la déontologie

Connaître la nature et l'ampleur de certains problèmes éthiques déjà éventuellement rencontrés dans l'entreprise

Mesurer le degré de confiance vis-à-vis de diverses instances/personnes (et de dispositifs)

2

Note de synthèse

L'éthique et la déontologie, sujets de plus en plus présents dans les entreprises ; mais avec des motivations qui peuvent poser la question de la sincérité des entreprises

- La part des salariés qui s'estime informée des actions menées par leur entreprise augmente légèrement (62% vs. 58% en 2017), ainsi que ceux qui pensent l'être tout à fait (19% vs. 14% en 2017).
- Au cours des 12 derniers mois, plus de la moitié des salariés (53%) a été sensibilisée à l'éthique ou à la déontologie par leur entreprise, et près de 8 salariés sur 10 déclarent connaître les règles à respecter dans leur travail au quotidien, même si seuls 22% le sont tout à fait. Les salariés constatent par ailleurs une évolution positive plus forte que l'an passé (77% en 2018 vs. 68%) des comportements éthiques et déontologiques au sein de leur entreprise.
- Comme les années précédentes, il y a consensus fort sur le fait que l'éthique et la déontologie, sous leurs différentes dimensions, font partie des préoccupations des entreprises. Il s'agit principalement du rapport à la loi (conformité aux règles et règlements 89% et lutte contre la fraude/corruption 82%) et de la prise en compte de l'externe (respect des clients 87% et des partenaires économiques 81%). En revanche, le consensus reste moins fort sur les préoccupations vis-à-vis des sujets RH (à des niveaux inférieurs à 70%)
- Cela fait écho à la perception des salariés sur les priorités de leur entreprise en matière d'éthique et de déontologie : avant tout axées sur le respect des clients (58%) et de la loi (50%), et moins sur les points liés aux ressources humaines.
- De surcroît, selon les salariés, ces priorités sont essentiellement motivées par l'image que l'entreprise souhaite donner d'elle-même (92%), pour les clients (90%) par précaution (89%) ou encore par souci de performance économique (83%), et, là encore, en dernier lieu pour des motifs RH.

Ainsi, l'éthique et de la déontologie ont pris une cette année une place plus importante au sein des grandes entreprises. Mais les motivations et les préoccupations des entreprises, perçues par les salariés, restent orientées sur la préservation de l'image de l'entreprise, de la protection du business, avec les aspects RH qui arrivent dans un second temps.

Un climat de confiance vis-à-vis de l'entreprise mais une information sur le dispositif d'alerte encore à diffuser

- Dans le contexte récent de l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2, le niveau de confiance entourant l'entreprise quant à sa capacité à résoudre les dysfonctionnements éthiques et déontologiques évolue positivement (80% en 2018 vs. 73%).
- Bien que le dispositif d'alerte soit jugé crédible, une marge d'amélioration existe encore quant à son appropriation : 67% des salariés estiment le dispositif efficace pour traiter un problème soulevé, en progression de 7 pts, mais dont encore près d'un salarié sur 3 qui le juge donc encore plutôt pas, voire pas du tout efficace.
- Par ailleurs, le dispositif d'alerte est connu de 52% des salariés, avec seulement 1 salarié sur 3 qui saurait à qui s'adresser en cas de besoin. De plus, le sentiment que lancer une alerte représente un risque pour la carrière est toujours très majoritaire (75%, comme en 2017)
- Pour autant, 68% des salariés auraient confiance en leur entreprise pour assurer leur protection et confidentialité s'ils lançaient une alerte, taux en progression depuis 2017 (68% en 2018 dont 14% de tout-à-fait confiance vs. 60% et 10% en 2017).

Un niveau d'implication des salariés encore plus élevé, qu'il est primordial d'entretenir grâce à un climat de confiance et des acteurs concernés

- Les salariés se sentent très majoritairement (78%) concernés par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de déontologie. Les plus concernés sont significativement plus nombreux que l'an passé (23% vs. 18% en 2017 et 16% en 2016). De plus, 84% des salariés se sentiraient prêts à lancer une alerte, ce qui traduit un volontarisme fort. Un quart seulement en revanche le ferait certainement.
- La notoriété du déontologue reste largement perfectible, même si elle s'améliore (54%, +12 pts), tandis que la légitimité du poste dédié reste fortement reconnue (80%). Et le déontologue est largement partie prenante au climat de confiance qui bénéficie à de nombreux acteurs dans l'entreprise : il se positionne en premier contact de référence (76%). L'entourage proche de l'employé (75% le collègue et 72% le supérieur hiérarchique) joue également un rôle important, ainsi que le représentant du personnel (74%) et le responsable RH (70%).
- Concernant le supérieur hiérarchique, 3 salariés sur 4 estiment qu'il agit de façon éthique. Un niveau de confiance qui a progressé depuis l'an passé (75% en 2018 vs. 71% en 2017).

Une définition protéiforme de la corruption bien à l'esprit des salariés

- En premier lieu, les salariés lient la corruption à l'argent (pour obtenir un marché ou un client 67% ou un service/information 64%). Offrir ou accepter un cadeau de grande valeur complète ensuite la définition pour 55% des salariés, puis le fait de faire pression sur une connaissance (pour obtenir un marché 55% ou un poste 44%). Offrir ou accepter des invitations à divers événements est nettement moins assimilé à de la corruption.
- 3 salariés sur 4 déclarent ne jamais s'être trouvés dans une situation de conflit d'intérêts. Parmi ceux qui ont dû y faire face, 1 tiers ne l'a pas déclaré, un autre tiers l'a déclaré et le dernier tiers soit ne savait pas quoi faire, soit n'avait pas conscience de se trouver dans une telle situation.

Une loi sur la vigilance méconnue, et des questions sur la réalité concrète de son application dans les entreprises

- La récente loi sur le devoir de vigilance des entreprises est fortement méconnue des salariés (85% n'en n'ont pas entendu parler).
- Cependant les objectifs poursuivis par la loi sont déjà présents à l'esprit d'une partie des salariés, surtout pour leur entreprise plutôt que pour les prestataires et les fournisseurs : 70% des salariés estiment que leur entreprise a le devoir de s'assurer que la santé et la sécurité de ces salariés soient bien respectées, ainsi que les droits de l'homme (62%) et les lois et règlements sur l'environnement (57%). En ce qui concerne les prestataires ou les fournisseurs ces niveaux sont de 20 pts inférieurs...
- Ainsi un peu plus de la moitié (55%) des salariés imagine que leur entreprise demande des engagements à ses fournisseurs et sous-traitants.

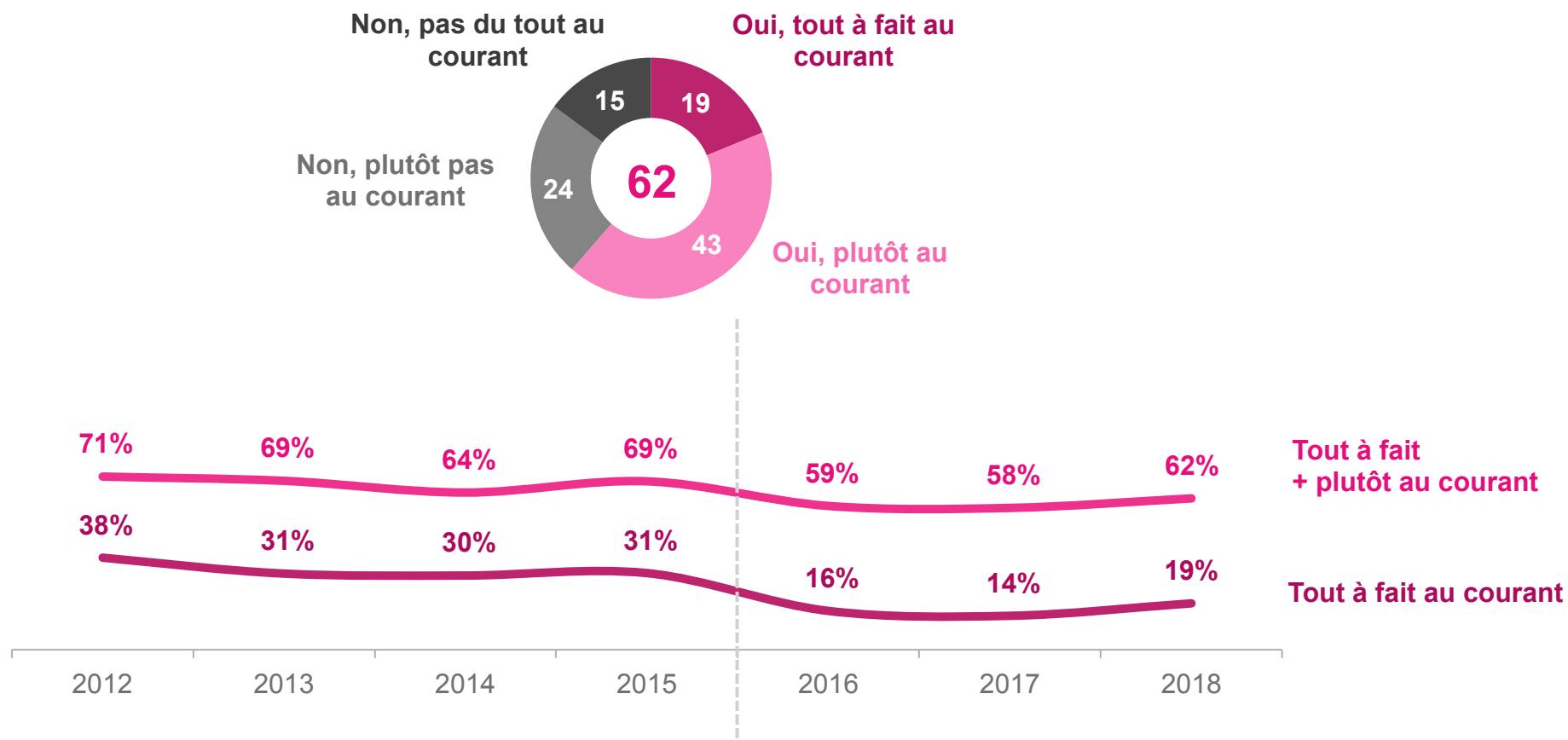
3

Résultats détaillés

L'éthique et la déontologie, sujets de plus en plus présents dans les entreprises

En 2018, les actions menées par les entreprises en matière d'éthique et de déontologie sont un peu plus connues

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



Base : les salariés des grandes entreprises

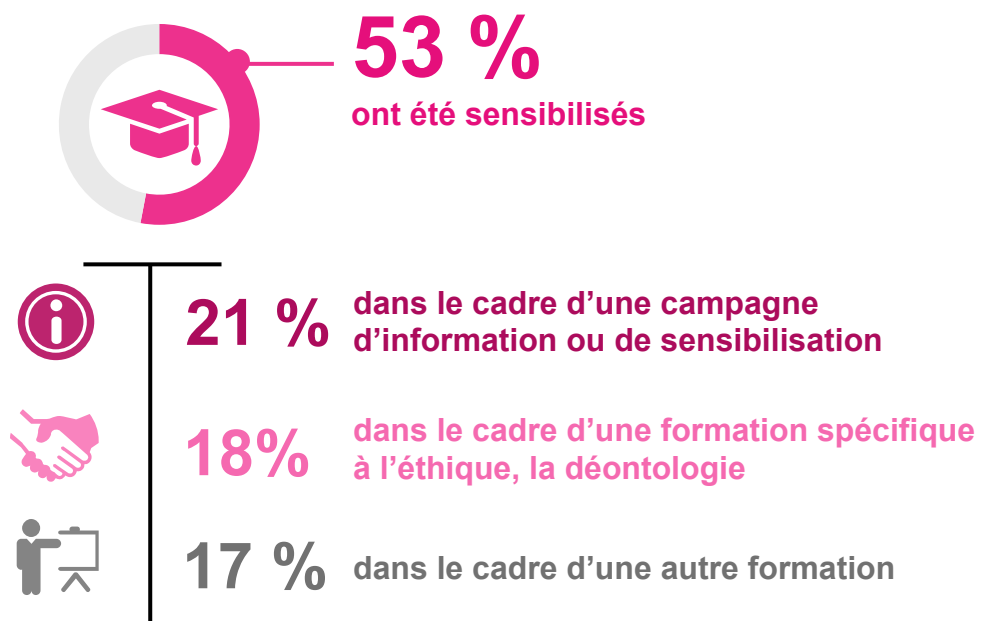
La moitié des salariés a d'ailleurs été sensibilisée par leur entreprise au cours des 12 derniers mois

Q4. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique ou la déontologie dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

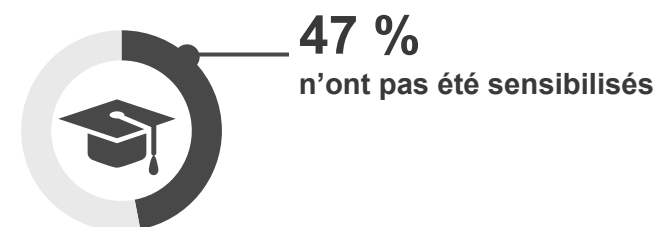
En %



QUESTION MODIFIEE 2018



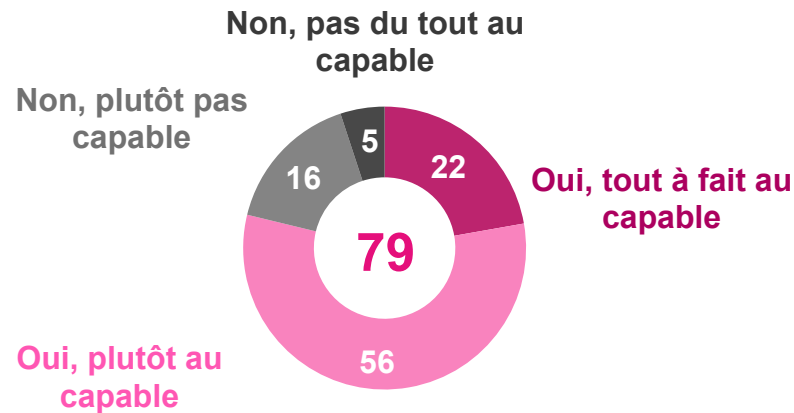
34% ont reçu au moins l'une de ces deux formations



Base : les salariés des grandes entreprises

De surcroît, une large majorité des salariés pense connaître les règles à respecter en matière d'éthique/déontologie

Q10B. Savez-vous dans votre travail au quotidien, quelles sont les règles à respecter en matière d'éthique et de déontologie ?
En %

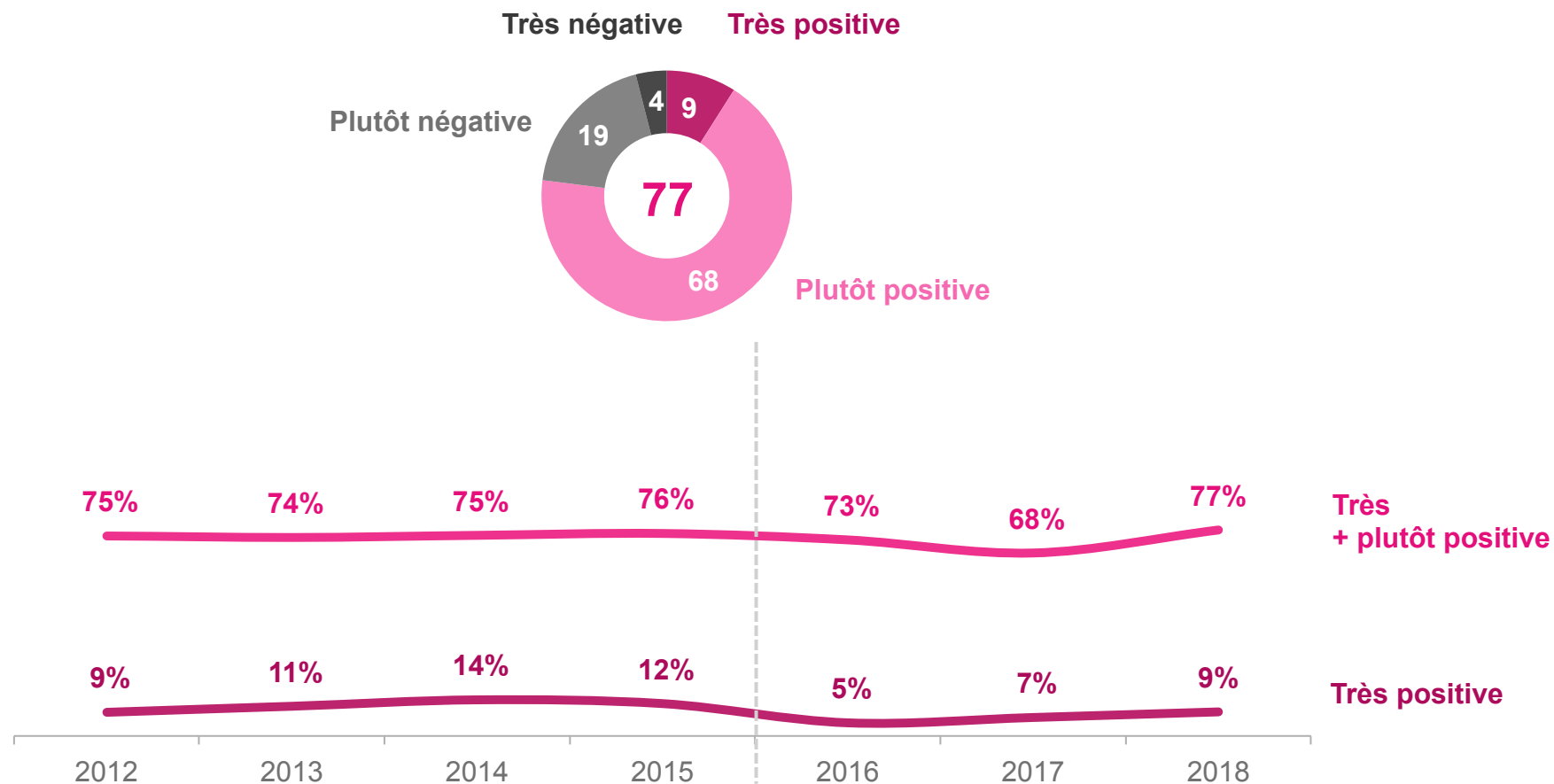


Base : les salariés des grandes entreprises

Des salariés avertis qui constatent bien davantage qu'en 2017 une évolution positive des comportements éthiques dans leur entreprise

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 %

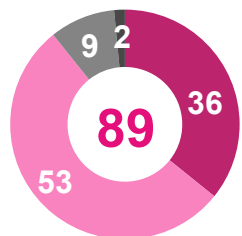


Base : les salariés des grandes entreprises

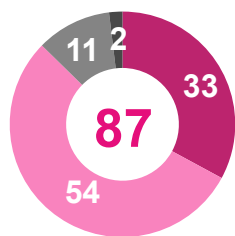
**mais avec des motivations qui peuvent
poser la question de la sincérité des entreprises**

Comme les années précédentes, consensus fort sur le fait que l'entreprise se préoccupe des sujets éthiques surtout vis-à-vis de la loi et de l'externe (clients et partenaires), mais moins pour les notions RH

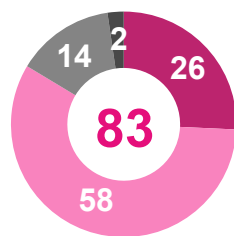
Q6. Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout des sujets suivants ?
En %



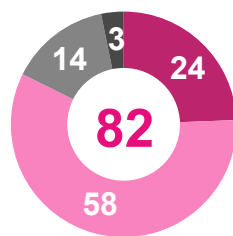
Conformité aux règles et règlements



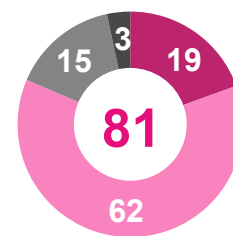
Respect de ses clients



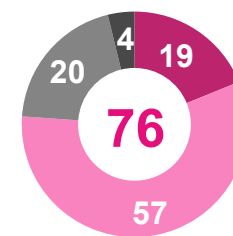
Respect des valeurs de l'entreprise



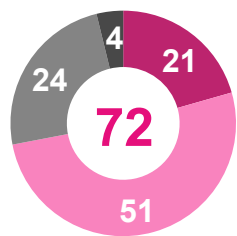
Lutte contre la fraude, la corruption



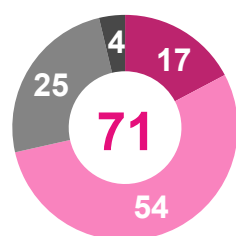
Respect de ses partenaires économiques (sous-traitants, prestataires...)



Respect de ma vie privée

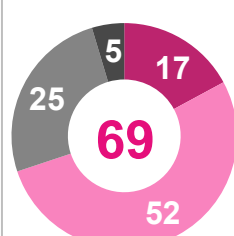


Lutte contre le harcèlement, les discriminations

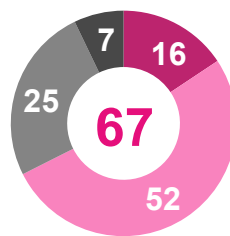


Prévention des conflits d'intérêts

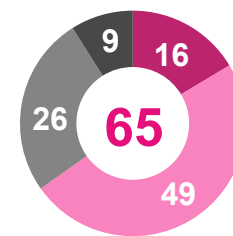
Notions RH



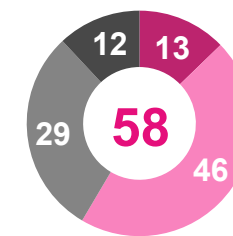
Loyauté des salariés à l'entreprise



Respect des salariés



Exemplarité du management



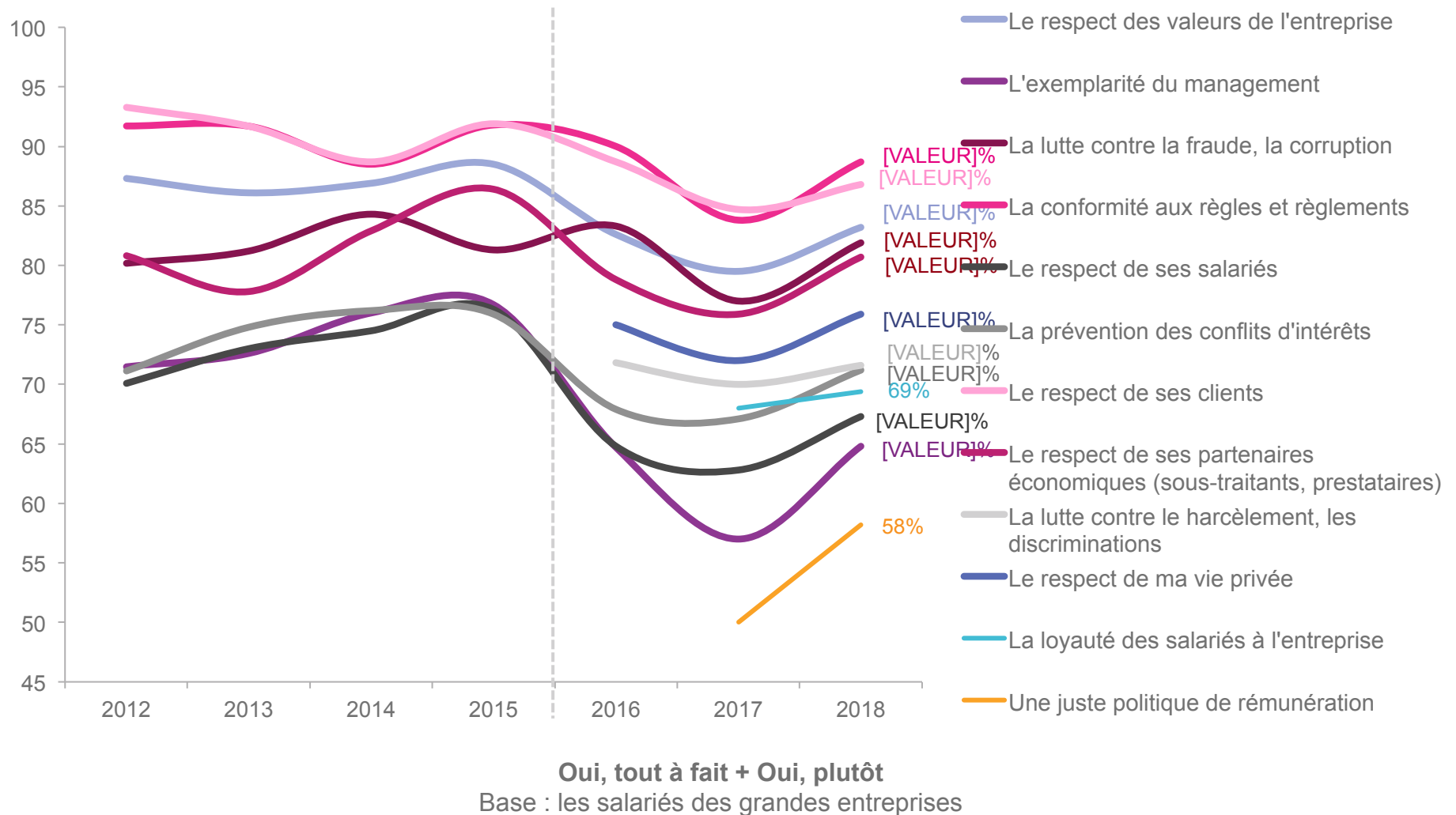
Juste politique de rémunération

Beaucoup | Assez | Beaucoup + assez | Peu | Pas du tout
Base : les salariés des grandes entreprises

Tous les motifs augmentent par rapport à 2017 : les salariés perçoivent un plus grand niveau de préoccupation de leur entreprise sur les sujets d'éthique et de déontologie

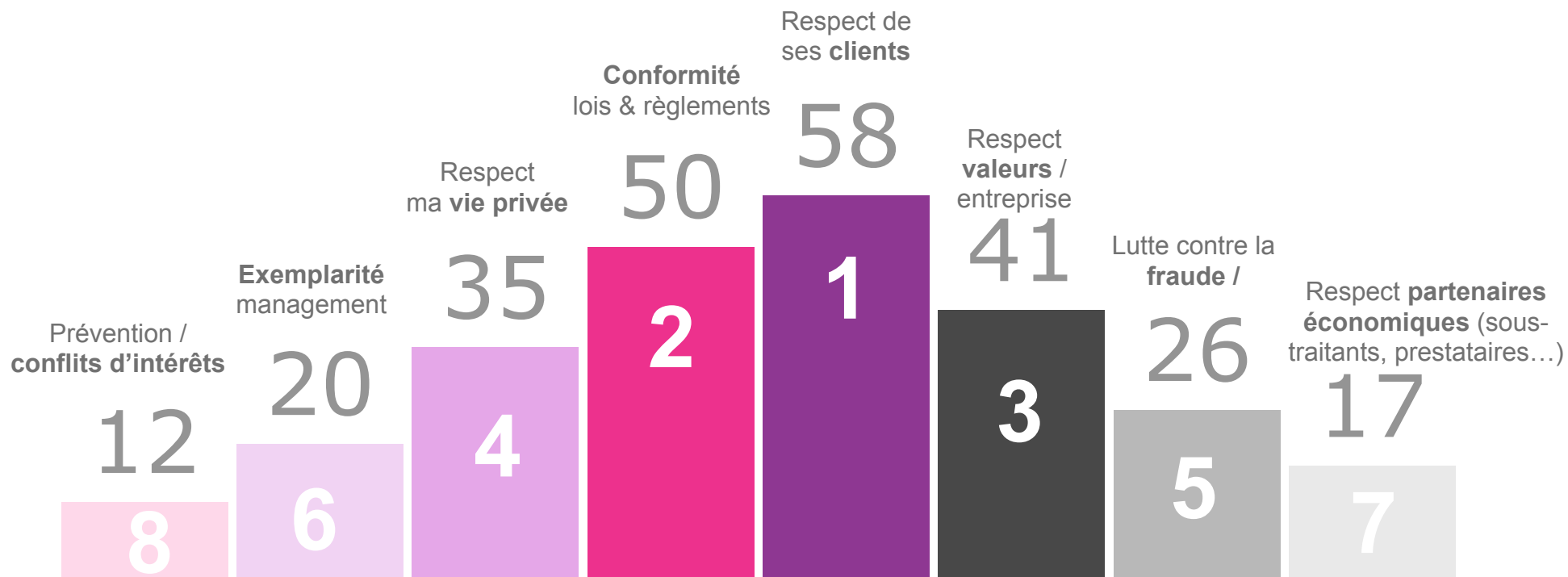
Q6. Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout des sujets suivants ?

En %



Pour les salariés, les priorités de leur entreprise portent avant tout sur le respect des clients et de la loi...

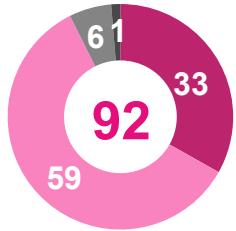
Q1. Pour vous, quelles sont les priorités de votre entreprise dans le domaine éthique et déontologie ?
En % - jusqu'à 3 réponses possibles



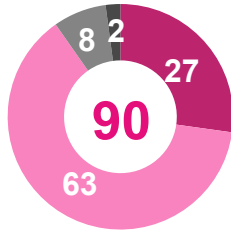
Base : les salariés des grandes entreprises

...Priorités, qui questionnent la sincérité de l'entreprise sur ces sujets, car elles seraient avant tout motivées par l'image que l'entreprise souhaite donner ; les clients figurent toutefois en bonne place

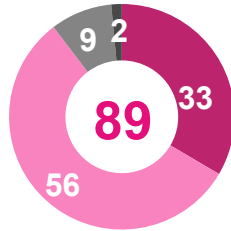
Q5. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes.
Si votre entreprise se comporte de façon éthique, déontologique c'est parce qu'elle veut...
En %



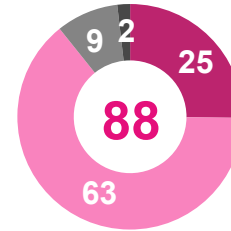
Donner une bonne **image** d'elle-même



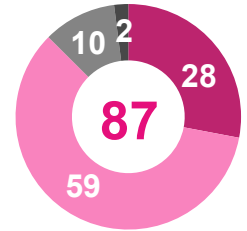
Améliorer la **confiance** que ses **clients** ont en elle



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

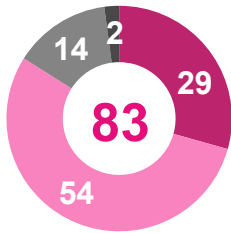


Améliorer la **confiance** que ses **partenaires** extérieurs ont en elle

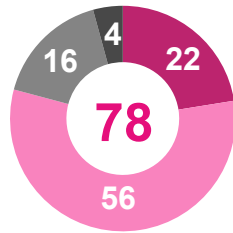


Mieux répondre aux **attentes** de ses **clients**

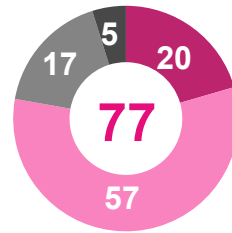
Motifs RH



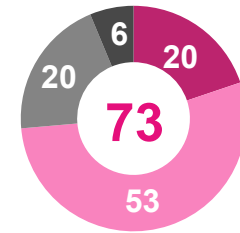
Améliorer ses **résultats économiques**



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

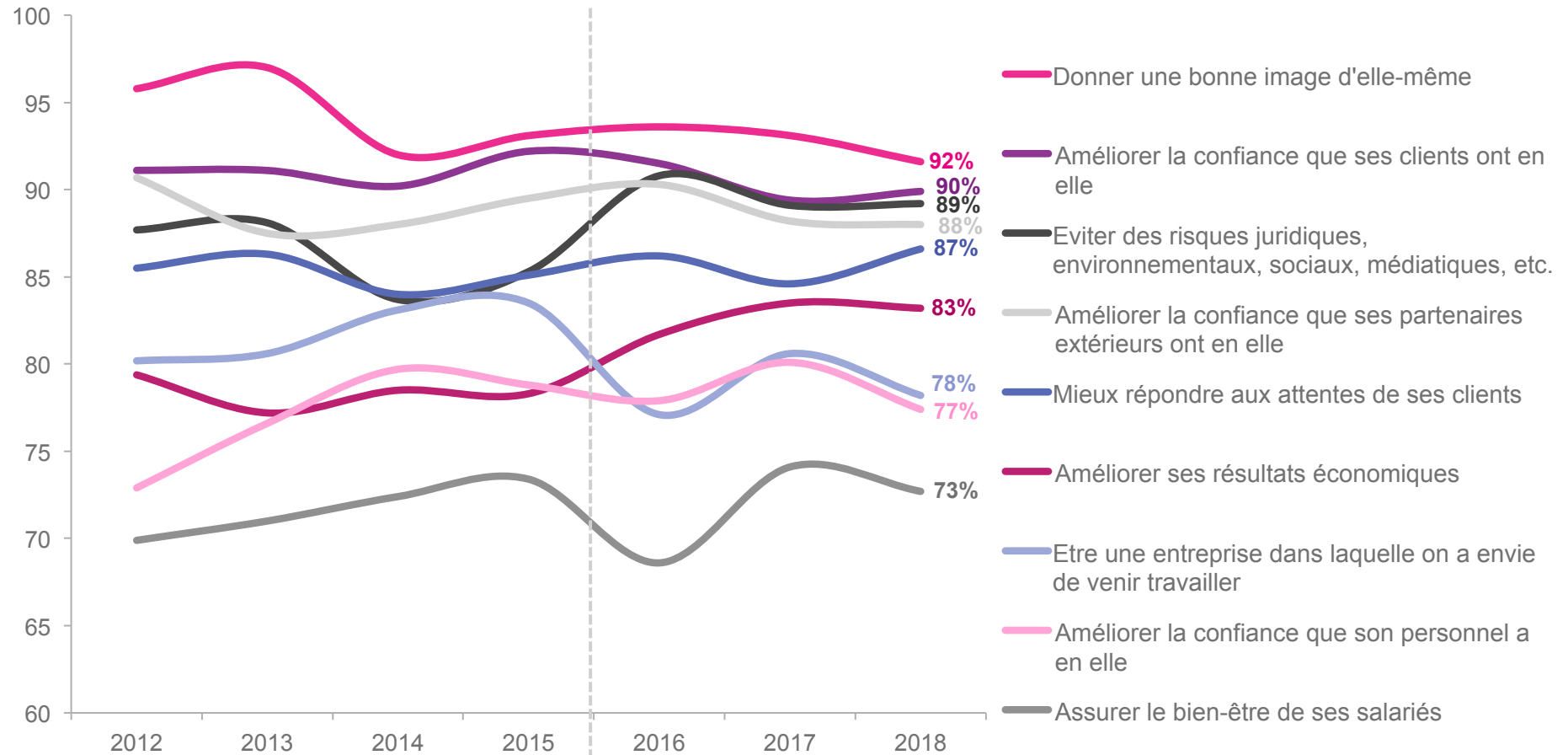
Oui, tout à fait d'accord | Oui, plutôt d'accord | Oui, tout à fait + Oui, plutôt | Non, plutôt pas d'accord | Non, pas du tout d'accord

Base : les salariés des grandes entreprises

Des motivations RH qui, d'après les salariés, sont moins présentes en entreprise qu'en 2017, en faveur de la relation avec le client

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 %



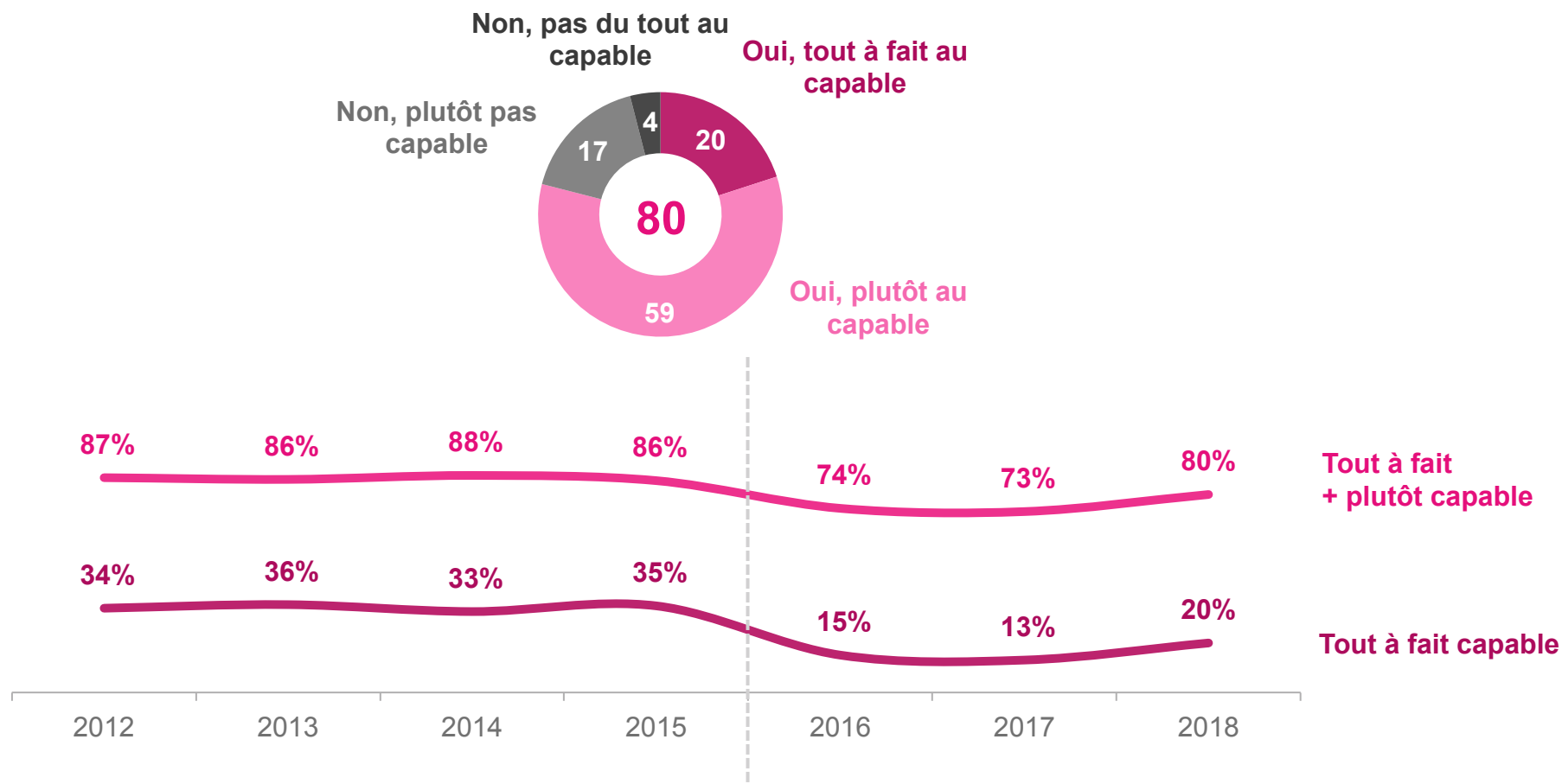
Oui, tout à fait + Oui, plutôt
Base : les salariés des grandes entreprises

**Un climat de confiance vis-à-vis de l'entreprise mais
une information sur le dispositif d'alerte
encore à diffuser**

La capacité de l'entreprise à résoudre les dysfonctionnements éthiques est perçue comme forte et en progression par rapport à 2017

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 et de déontologie ?

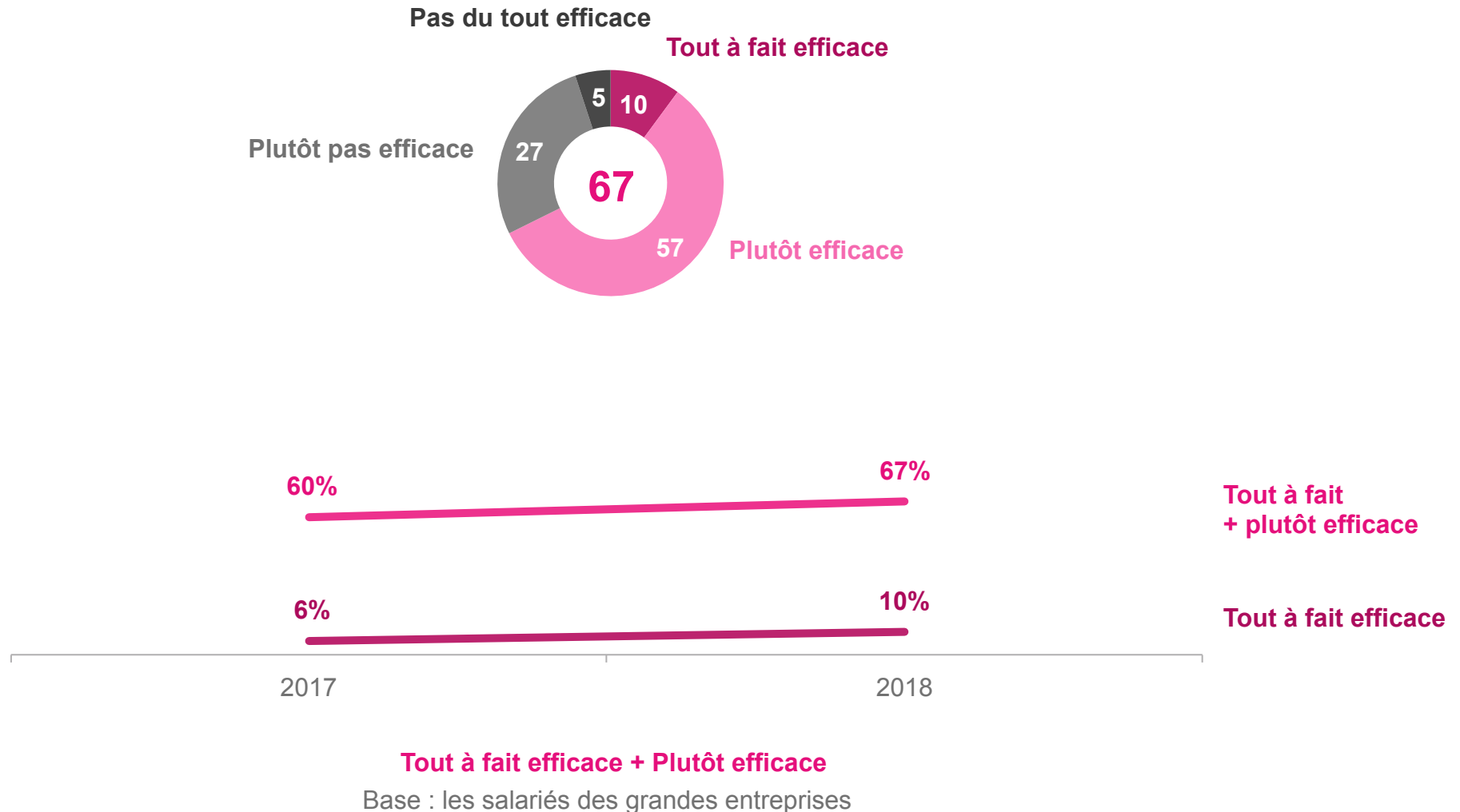
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

Mais si l'efficacité du dispositif est davantage perçue qu'en 2017, elle pourrait l'être plus encore

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



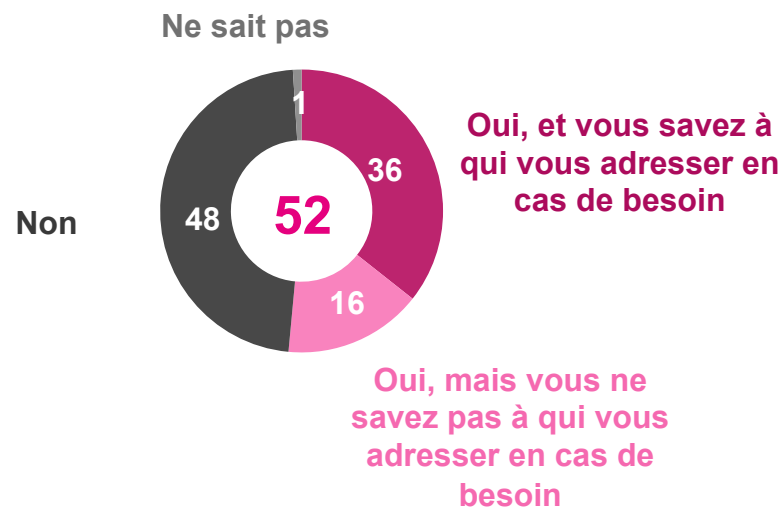
Le dispositif d'alerte est, lui, connu auprès d'une petite moitié des salariés, mais seulement un tiers saurait à qui s'adresser en cas de besoin

Q12. Dans votre entreprise, savez-vous qu'il existe un dispositif d'alerte comme par exemple une adresse mail dédiée ou un numéro de téléphone, qui permet de signaler un fait ou de demander un conseil en matière d'éthique, ou de déontologie ?

En %



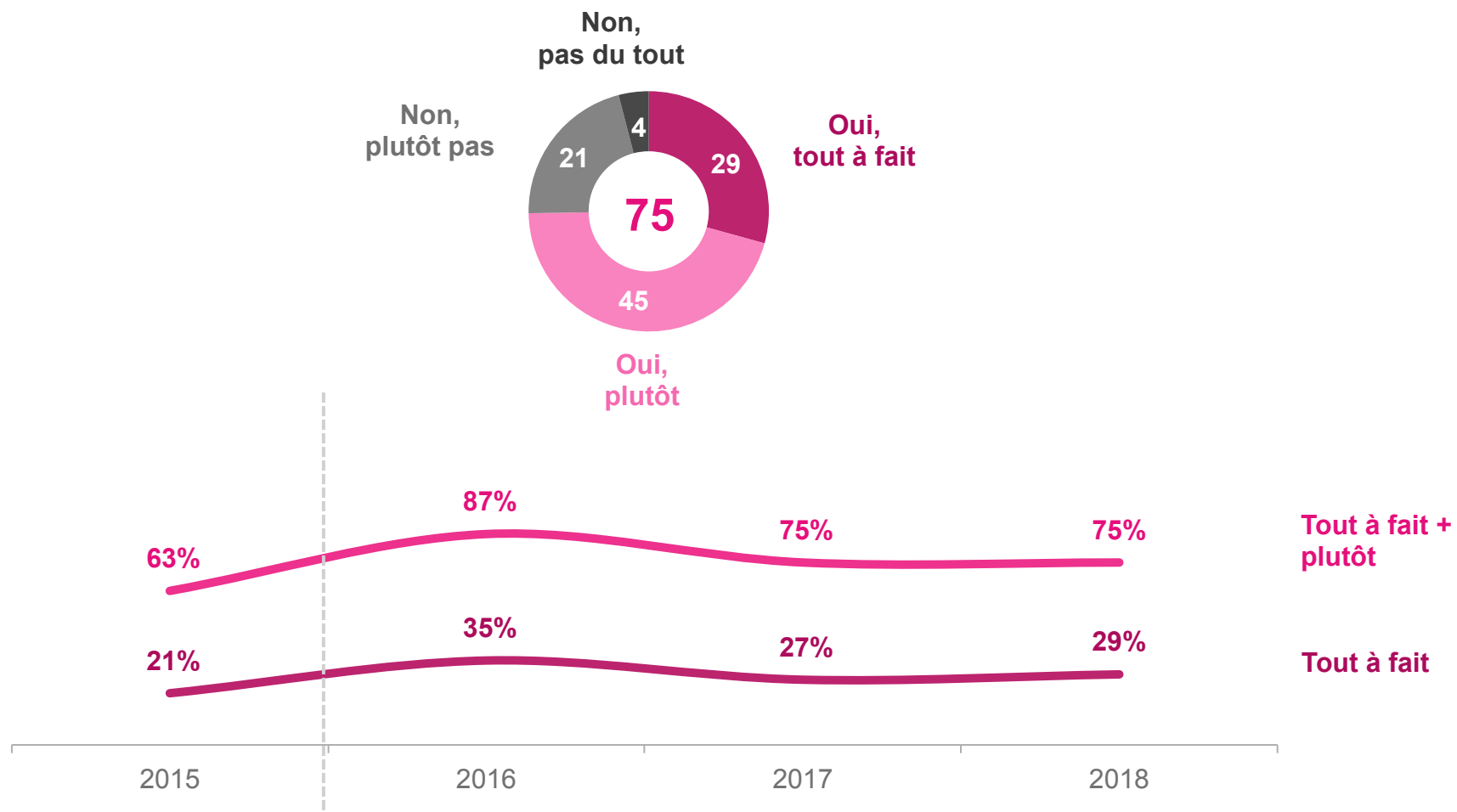
QUESTION MODIFIEE 2018



Base : les salariés des grandes entreprises

Et 3 salariés sur 4 estiment que les lanceurs d'alertes prennent des risques pour leur carrière

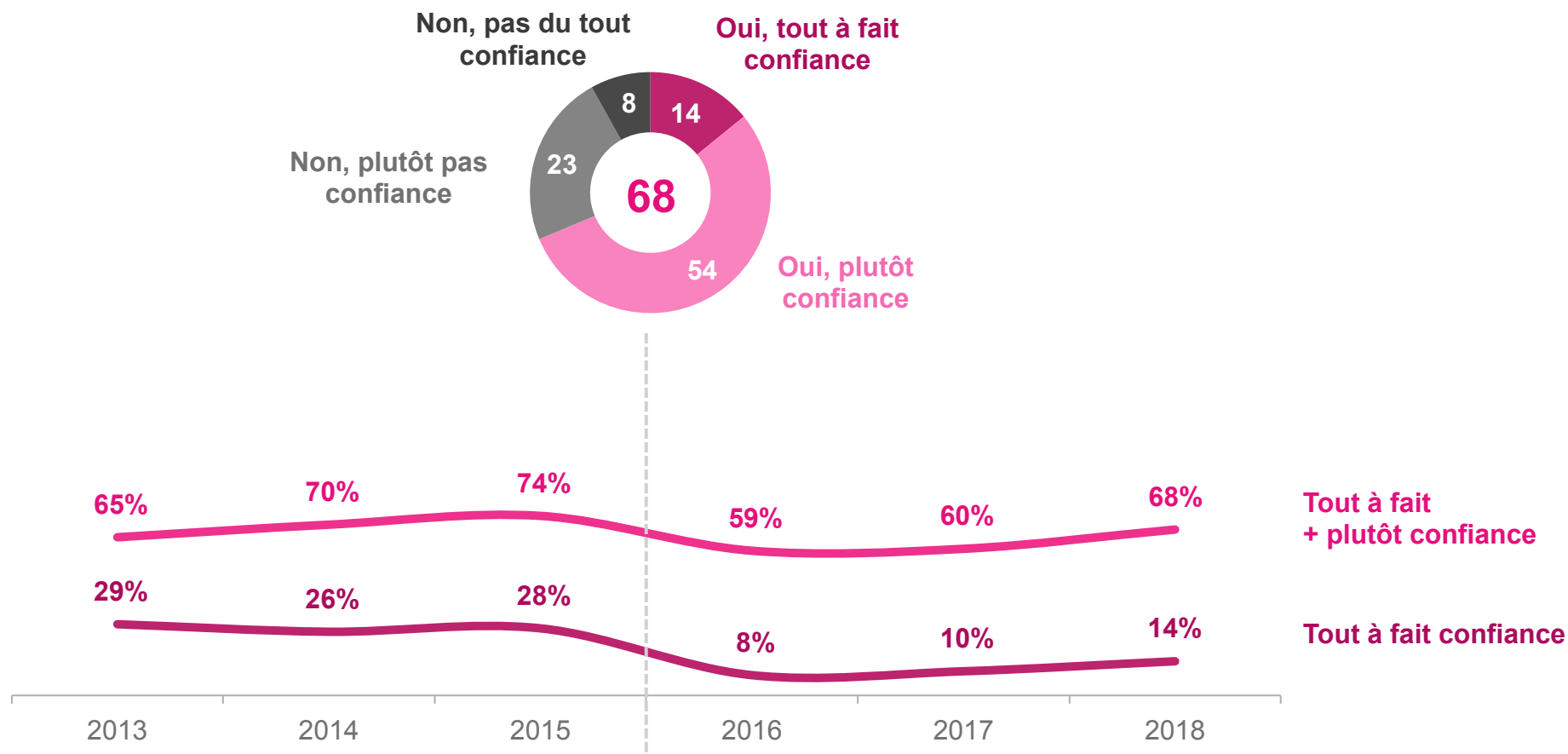
Q15. Selon vous les lanceurs d'alertes prennent-ils des risques pour leur carrière ?
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

Pourtant ce sont désormais deux tiers des salariés qui ont confiance dans leur entreprise pour assurer leur protection et confidentialité

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 %

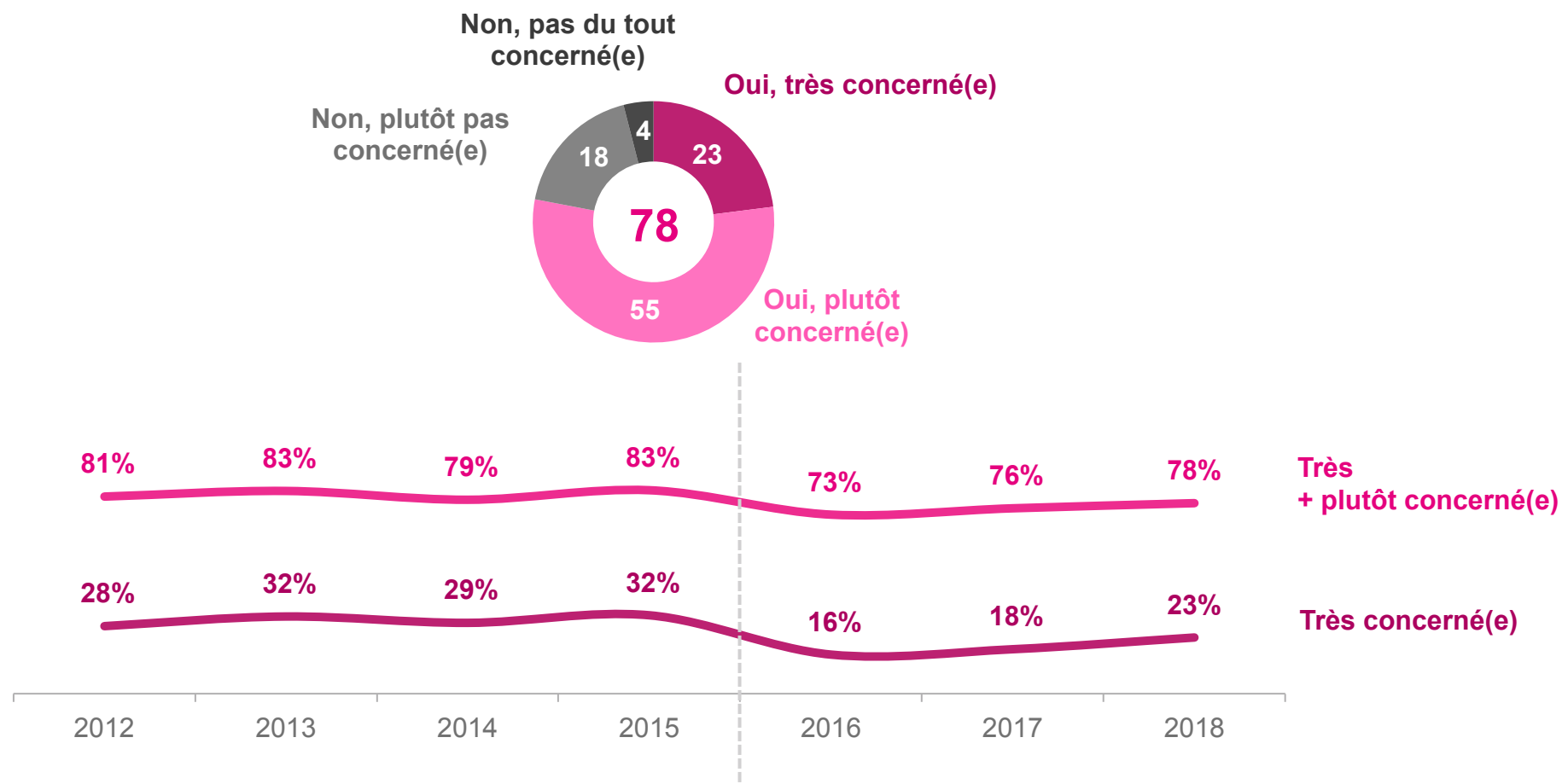


Base : les salariés des grandes entreprises

Un niveau d'implication encore plus élevé, qu'il est primordial d'entretenir grâce à un climat de confiance et des acteurs concernés

Le niveau d'implication auprès des salariés est élevé, et même en progression notable depuis 2016 pour les plus concernés

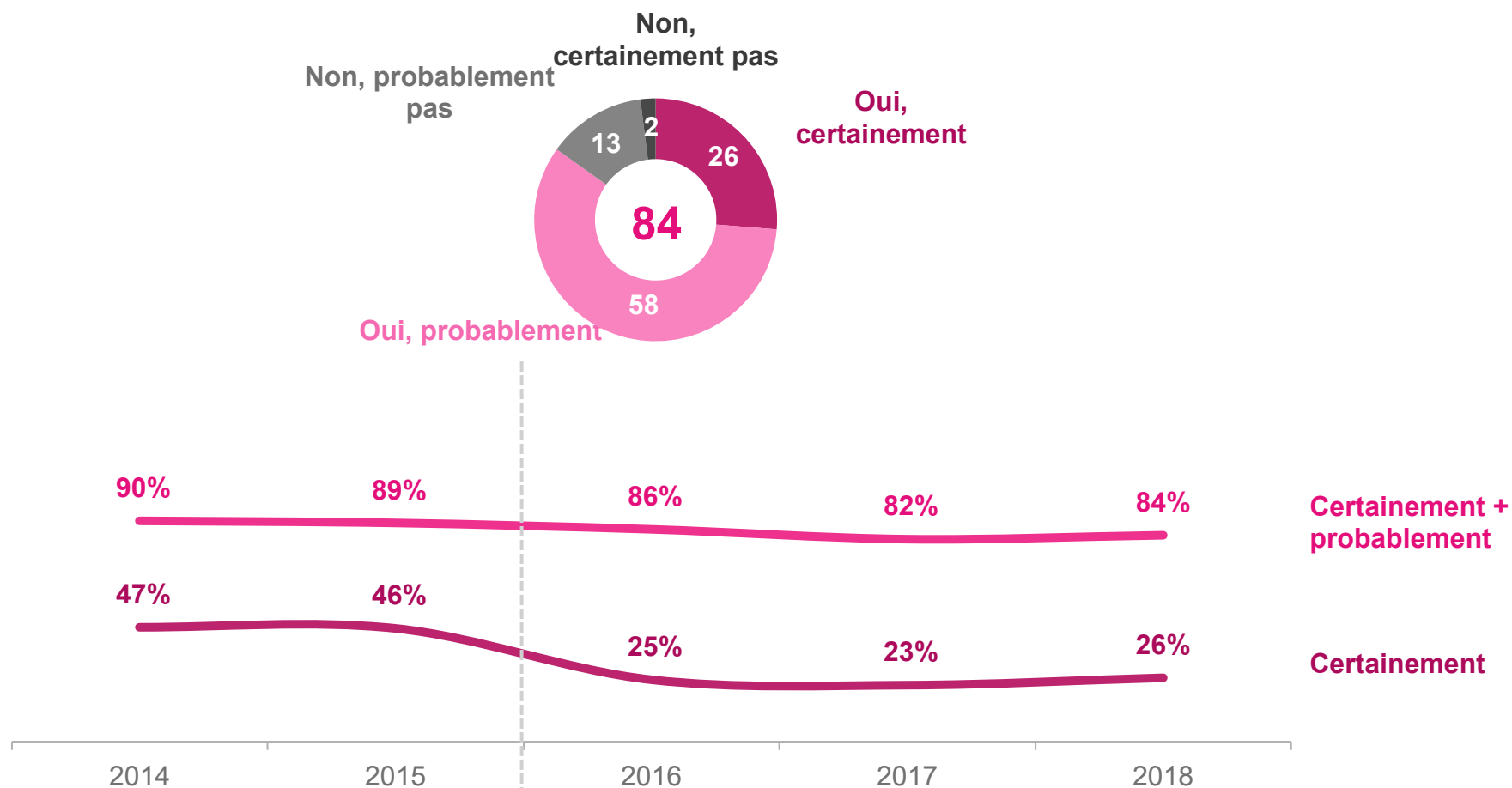
Q3. Vous sentez vous concerné(e) ou pas par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique, de déontologie ?
En %



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

Mais passer le pas reste une question : si les salariés se pensent très majoritairement prêts à lancer une alerte, un quart seulement le ferait « certainement »

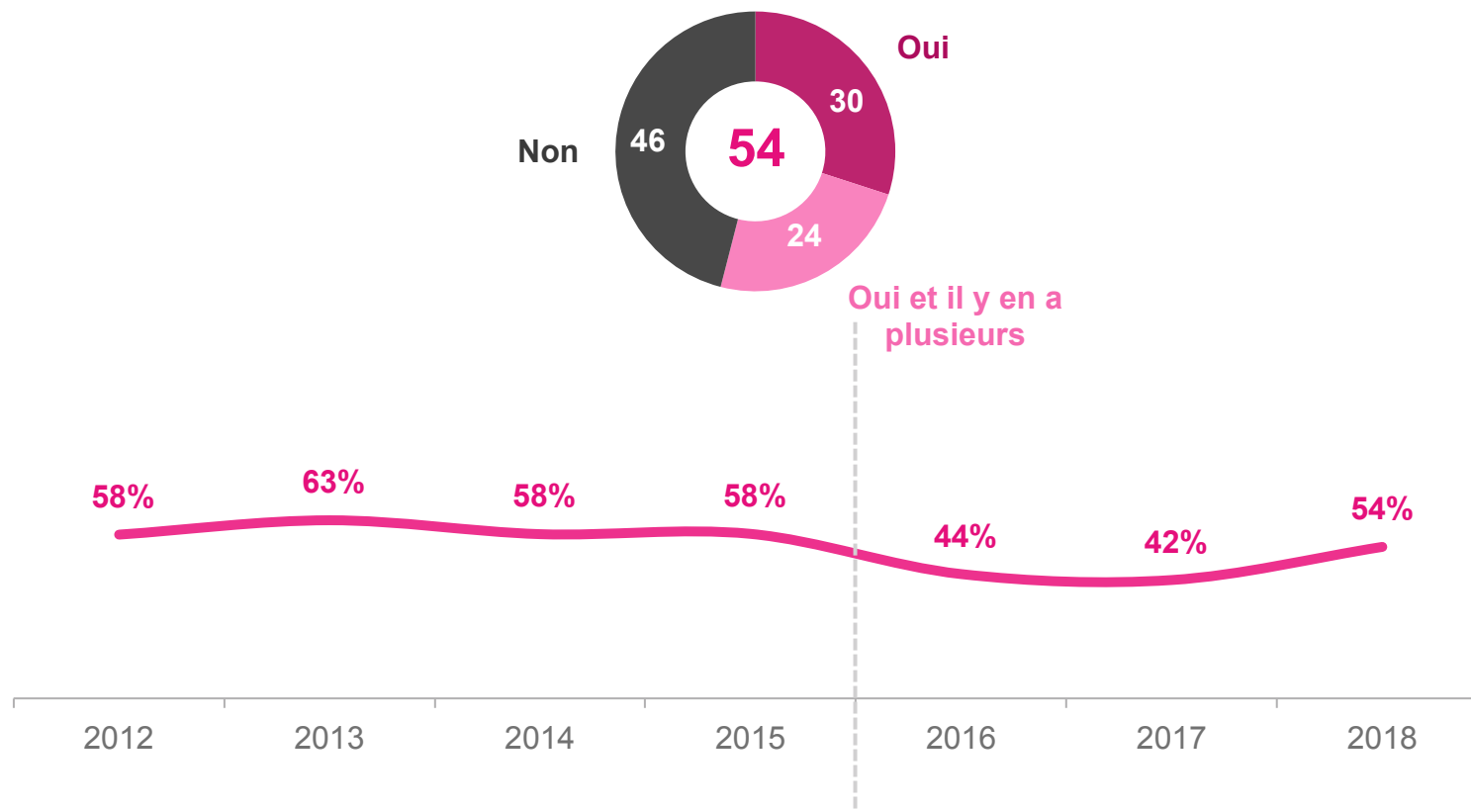
Q14. À titre personnel, seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

La notoriété du déontologue reste largement perfectible, même si elle s'améliore

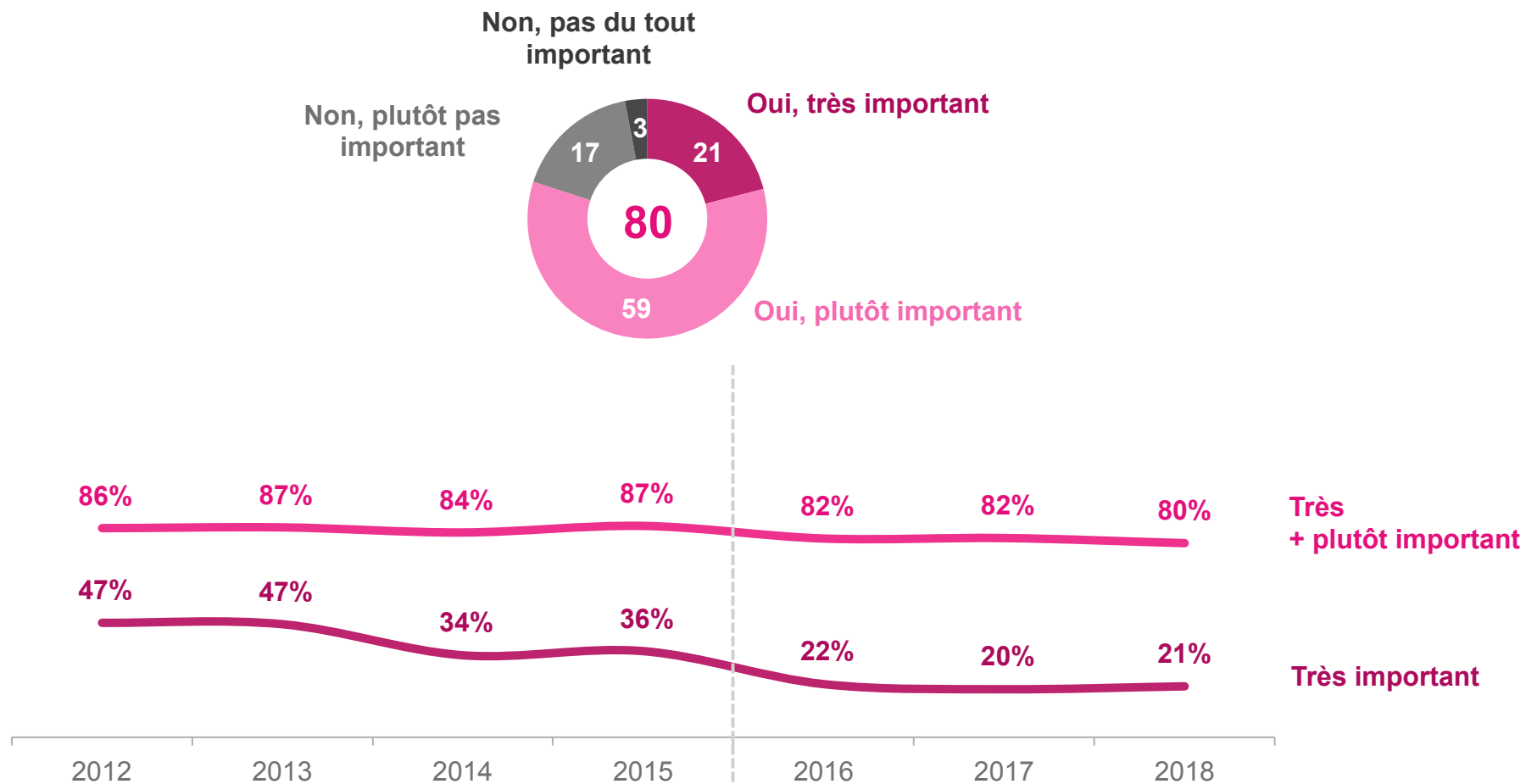
Q9. Et y-a-t-il une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

Tandis que la légitimité de l'existence du poste dédié, elle, reste reconnue

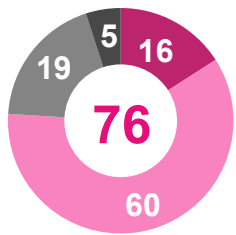
Q8. Est-il important qu'il y ait une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?
En %



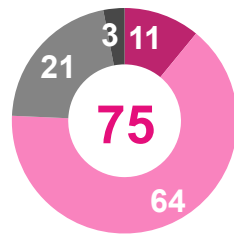
Base : les salariés des grandes entreprises

Et le déontologue est largement partie prenante au climat de confiance qui entoure de nombreux acteurs de l'entreprise

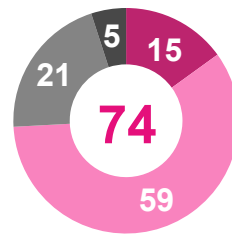
Q11. Pour discuter d'une question relative à l'éthique, la déontologie, feriez-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout confiance à...
En %



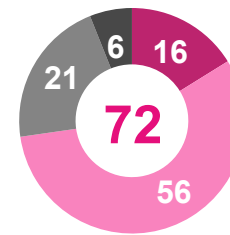
Votre **déontologue/ votre responsable éthique** de l'entreprise



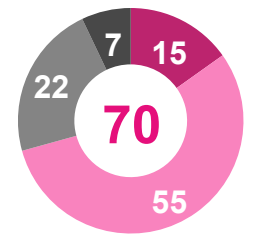
Un **collègue**



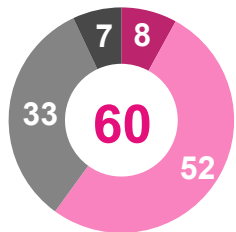
Un **représentant du personnel**



Votre **supérieur hiérarchique**



Votre **responsable des ressources humaines**



Une **personne extérieure** à l'entreprise

Parmi ces 60% :



27% Relations personnelles



10% Experts externes

8% Réseau professionnel

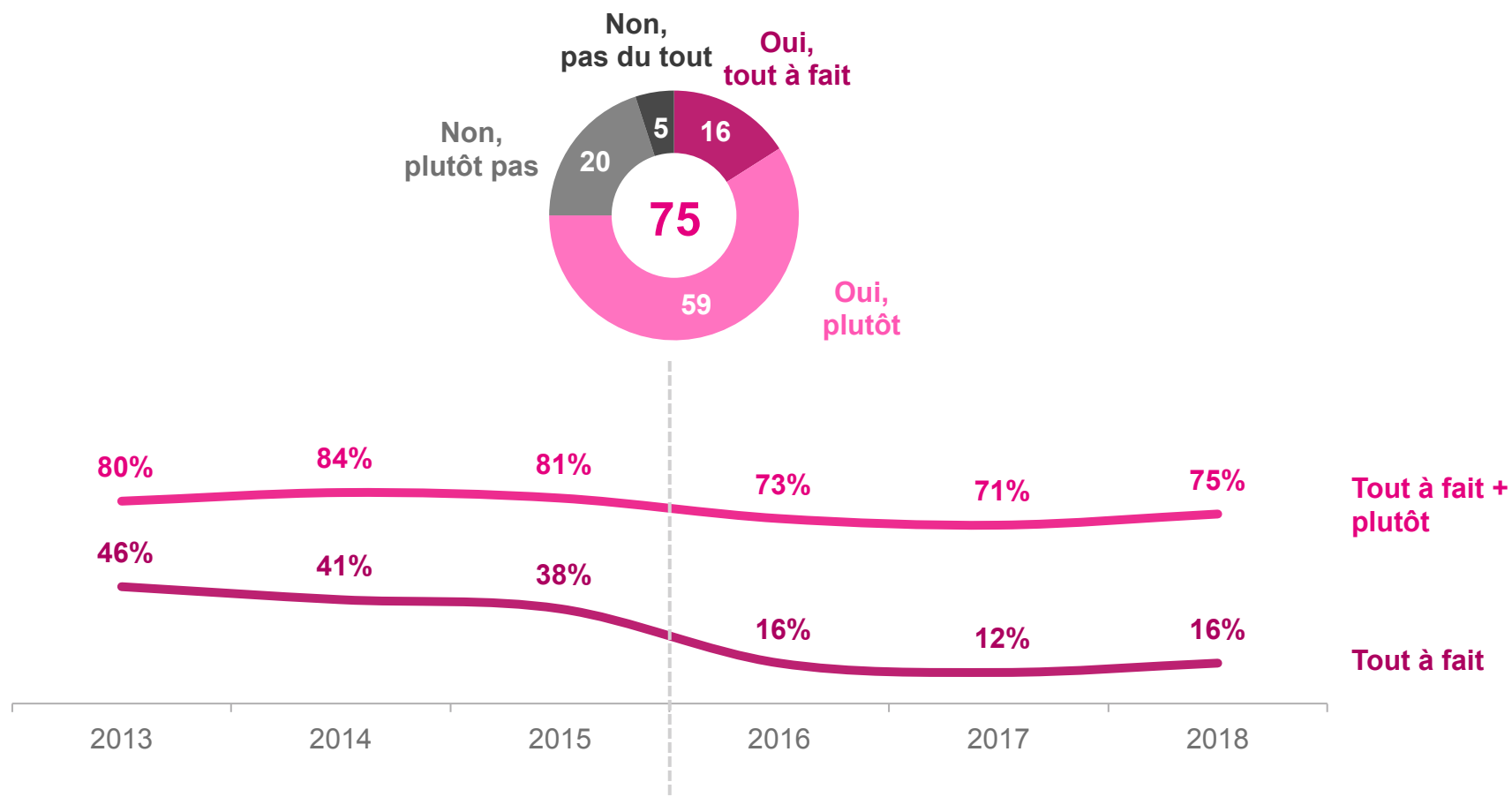
5% Monde judiciaire

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

Y compris le supérieur hiérarchique, qui agit de façon éthique pour une large majorité de salariés

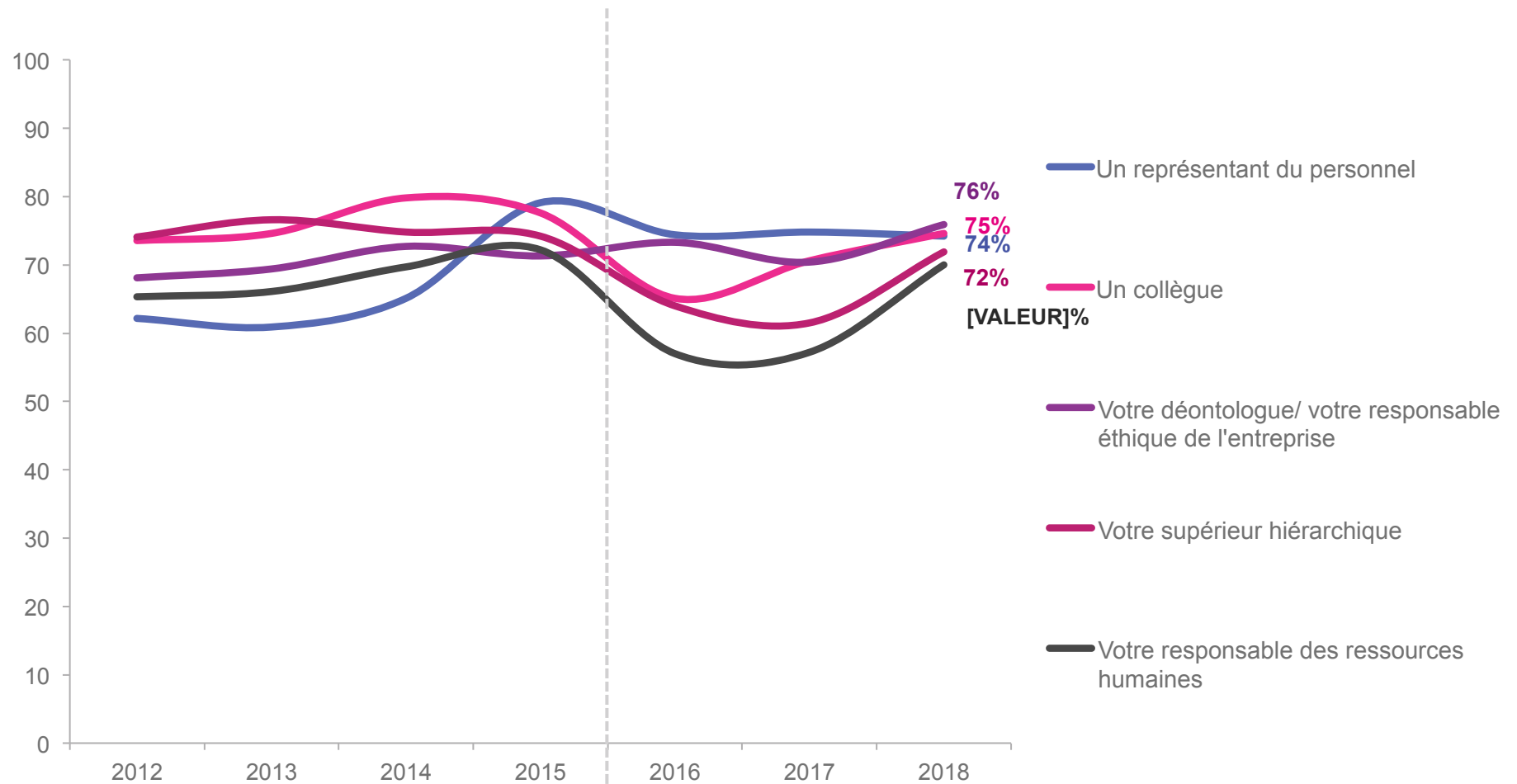
Q17. Diriez-vous que votre supérieur hiérarchique agit de façon éthique, déontologique ?
En %



Base : les salariés des grandes entreprises

Le déontologue et le responsable RH deviennent de plus en plus des acteurs de référence sur ces sujets, avec les collègues et le supérieur hiérarchique

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

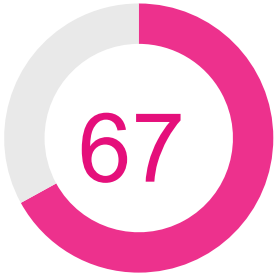
**Une définition protéiforme de la corruption
bien à l'esprit des salariés**

Les salariés lient la corruption avant tout à l'argent, aux cadeaux de grande valeur et à la pression et moins aux invitations à divers évènements

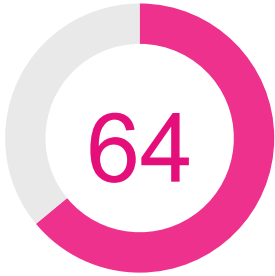
Q18. Pour vous, qu'est-ce que la corruption ?
En %



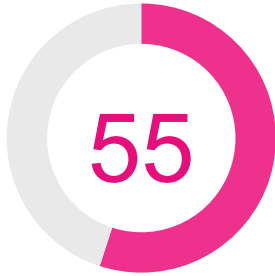
Offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un **marché** ou un **client**



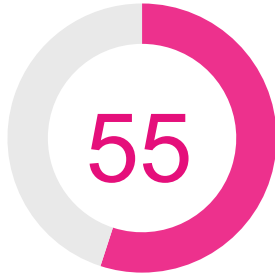
Offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un **service** ou une **information**



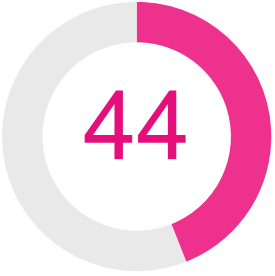
Offrir ou accepter un **cadeau d'une valeur importante**



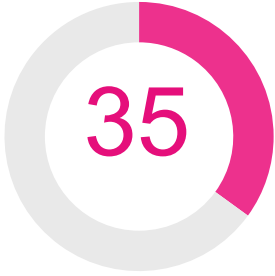
Faire **pression** sur une connaissance pour obtenir un **marché**



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



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



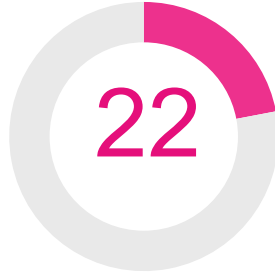
Lié à l'exposition



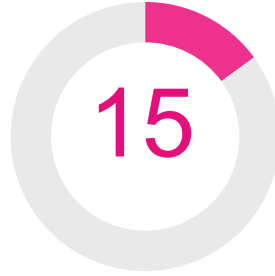
Offrir ou accepter une invitation à un **séminaire à l'étranger**



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



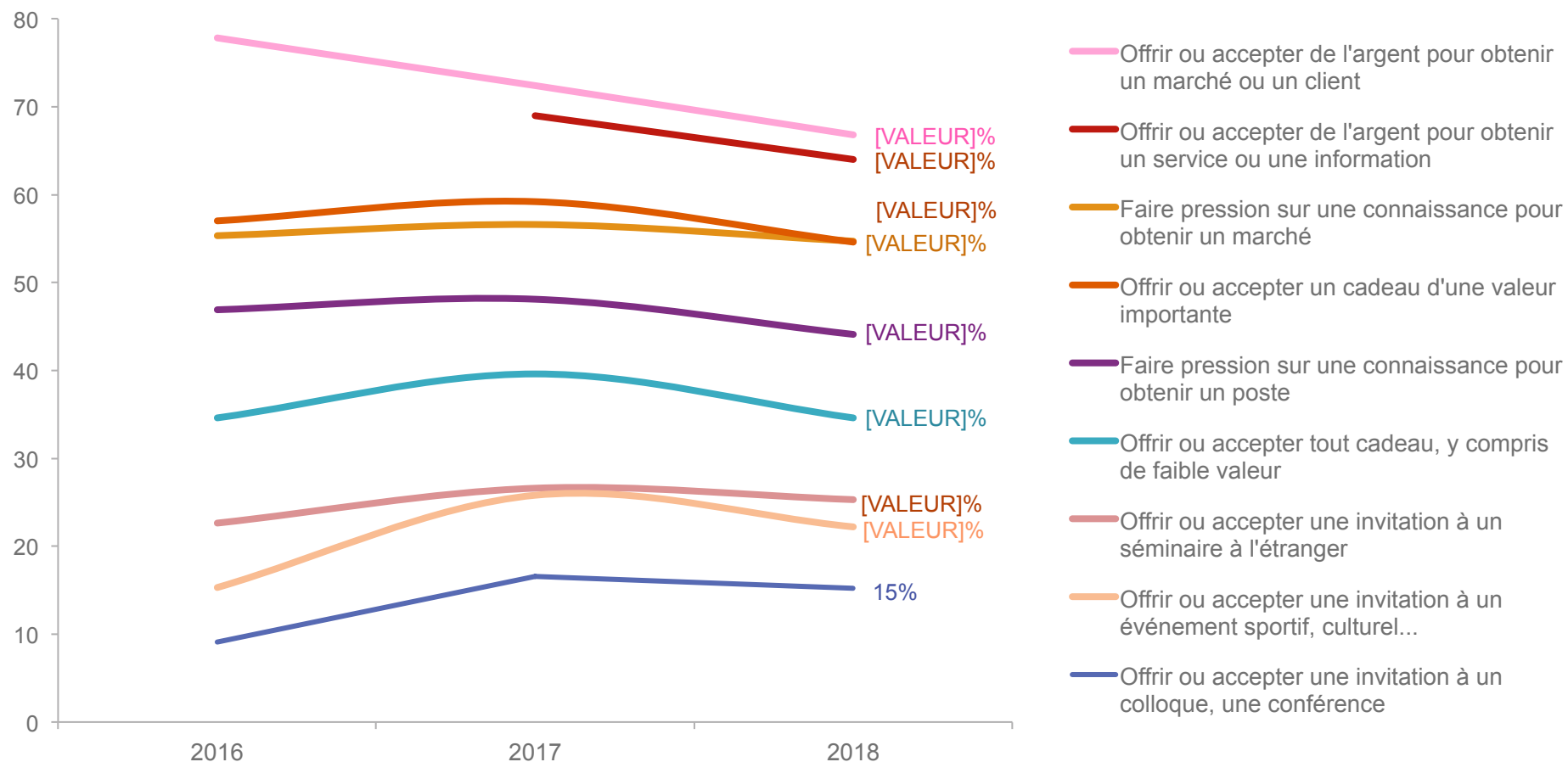
Offrir ou accepter une invitation à un **colloque, une conférence**



Base : les salariés des grandes entreprises

La notion de corruption attachée au fait d'offrir ou d'accepter de l'argent pour obtenir un marché ou un client s'amointrit

Q18. Pour vous, qu'est-ce que la corruption ?
En %

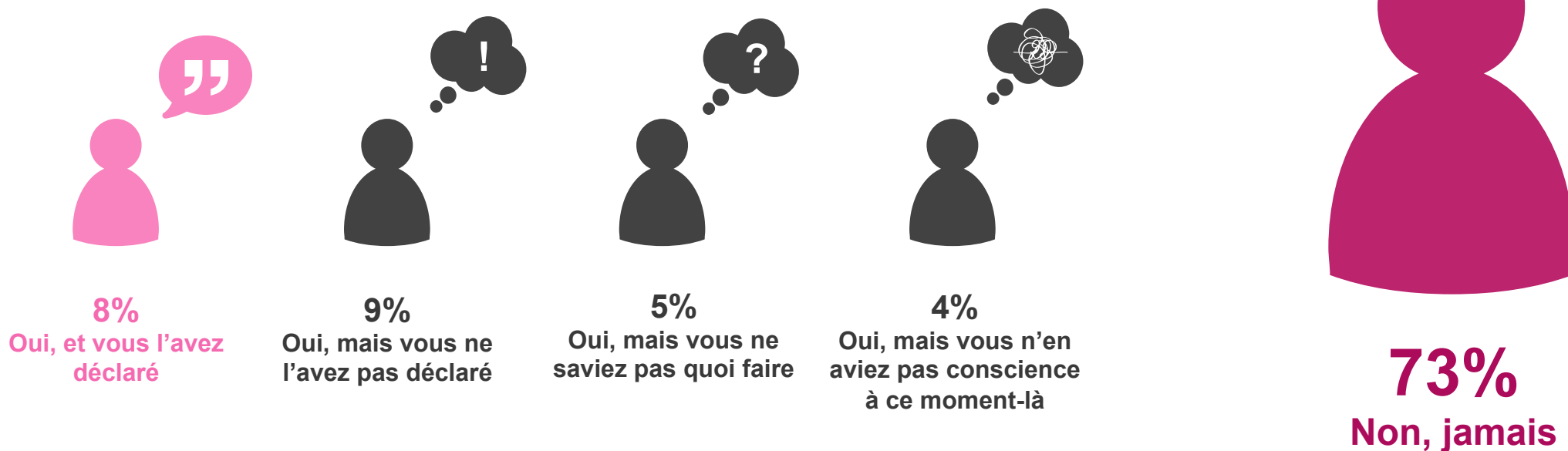


Base : les salariés des grandes entreprises

3 salariés sur 4 déclarent ne jamais s'être trouvés dans une situation de conflit d'intérêts

Q20. 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 : **27%**



Base : les salariés des grandes entreprises

**Une loi sur la vigilance méconnue, et
des questions sur la réalité concrète de son
application dans les entreprises**

La récente loi sur le devoir de vigilance des entreprises est fortement méconnue des salariés

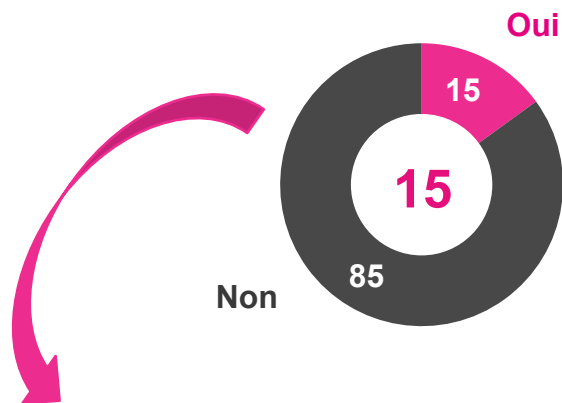
Q25. Avez-vous entendu parler de la récente loi sur le devoir de vigilance des entreprises, appelée aussi loi Potier ?

Q26. Savez-vous de quoi il s'agit ?

En %



NOUVELLES QUESTIONS 2018



Parmi ceux qui en déjà entendu parler de la loi Potier,
83% savent de quoi il s'agit

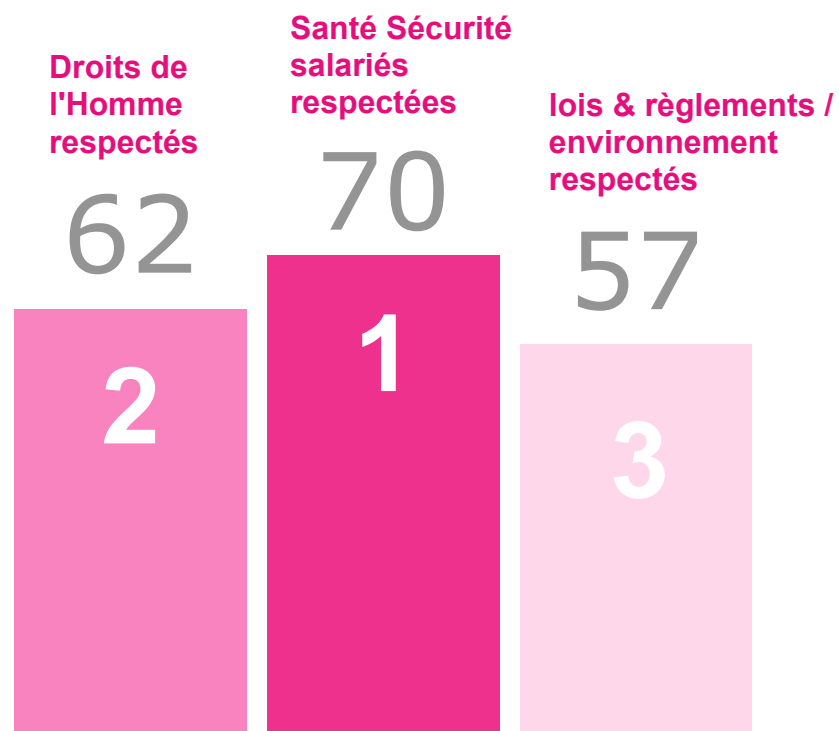
Base : les salariés des grandes entreprises

Les objectifs poursuivis par la loi sont présents à l'esprit d'une partie des salariés, surtout pour leur entreprise plutôt que pour les prestataires et fournisseurs

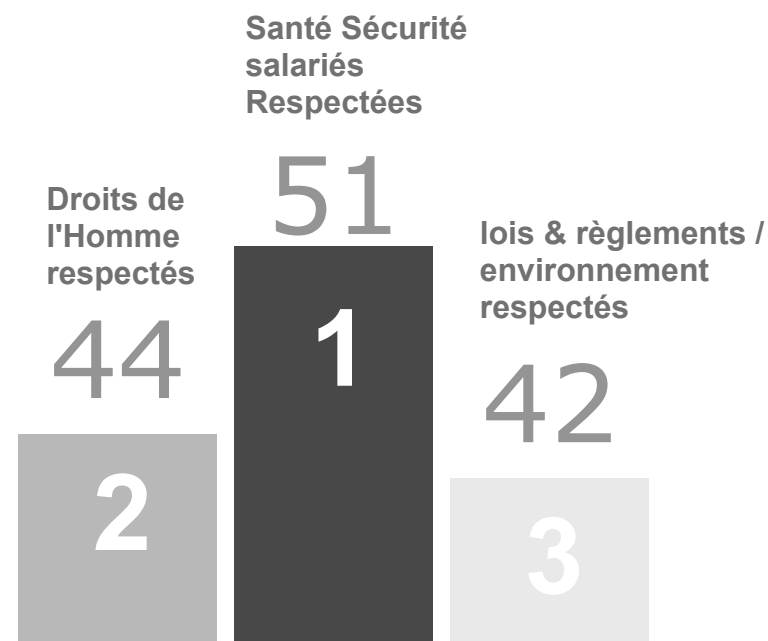
Q27. Selon-vous, votre entreprise a le devoir de s'assurer que...
En %



Dans mon entreprise



Chez les prestataires et fournisseurs de mon entreprise

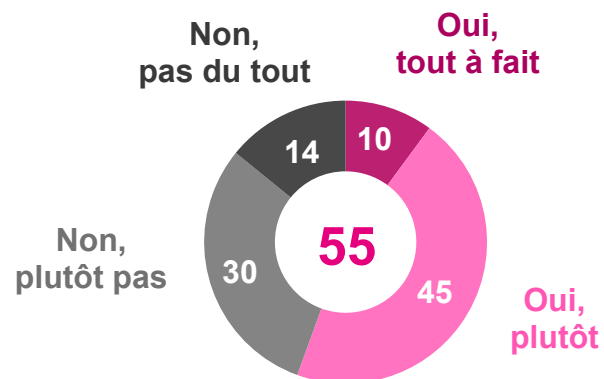


Base : les salariés des grandes entreprises

Ainsi un tout petit peu plus de la moitié des salariés imagine que leur entreprise demande des engagements à leurs fournisseurs et sous-traitants

Q24. Lorsque votre entreprise réalise des achats, pensez-vous qu'elle demande aux fournisseurs et sous-traitants des engagements en matière d'éthique et de déontologie ?

En %



Base : les salariés des grandes entreprises

4

Résultats détaillés par sous population

Le statut professionnel

Le niveau de connaissance et d'implication déclaré sur le sujet de l'éthique et de la déontologie en entreprise est plus élevé selon le statut professionnel : les PCS + sont globalement davantage informés et sensibilisés que les PCS - .

- Les PCS + se sentent plus concernés par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de déontologie (82% vs. 74%) et les connaissent ainsi mieux (67% vs. 57%).
- Cela va de pair avec le fait qu'ils sont aussi davantage sensibilisés (58% vs. 48%) et ont plus à l'esprit les règles à respecter dans leur travail au quotidien (82% vs. 75%).
- Les PCS + sont également plus nombreux à connaître l'existence d'une personne responsable de l'éthique/de la déontologie dans leur entreprise (57% vs. 50%), ce qui se traduit aussi par un niveau de confiance en celle-ci plus élevé (79% vs. 73%).
- Concernant le dispositif d'alerte, les PCS + semblent se l'être davantage approprié que les PCS- puisque 40% vs. 32% savent à qui s'adresser en cas de besoin.
- La définition de la corruption est davantage protéiforme pour les PCS + qui la lient non seulement à l'argent, à la pression mais aussi à l'exposition (par exemple, le fait d'offrir ou d'accepter une invitation à un événement sportif, culturel (26% vs. 19% PCS -), une invitation à un séminaire à l'étranger (30% vs. 21% PCS -)).
- Si les PCS+ et – connaissent aussi peu la loi Potier,, les PCS+ considèrent bien plus souvent que les PCS - les différentes dimensions testées comme faisant partie du devoir de vigilance.

Le statut de l'entreprise : privée vs. publique

Les différences les plus notables entre le statut privé ou public de l'entreprise sont liées à l'orientation client : de manière attendue, cette-dernière est plus marquée dans le privé

- Les raisons qui motivent l'entreprise à se comporter de façon éthique et déontologique sont, pour le secteur privé, davantage liées au souhait d'améliorer les résultats économiques (85% vs. 76%), la confiance que ses clients ont en elle (91% vs. 86%), de mieux répondre aux attentes de ses clients (89% vs. 79%) et d'éviter des risques juridiques, environnementaux, sociaux, médiatiques (90% vs. 85%).
- Les préoccupations des entreprises privées, selon les salariés, sont aussi plus axées business avec notamment le respect de ses clients (89% vs. 79%) et de ses partenaires économiques (83% vs. 72%). Les motifs RH sont aussi davantage cités avec le respect des salariés (69% vs. 62%), l'exemplarité du management (67% vs. 57%), ainsi que le respect des valeurs de l'entreprise (85% vs. 76%) et la prévention des conflits d'intérêts (74% vs. 61%).
- Enfin, les entreprises privées sont plus nombreuses à percevoir une évolution des comportements éthiques/déontologiques au cours des 12 derniers mois (78% vs. 71% statut public).

Les salariés des entreprises publiques semblent plus informés que ceux du privé quant aux règles à respecter au quotidien et à la définition de la corruption

- Les salariés des entreprises publiques démontrent un plus haut niveau de connaissance quant aux règles, en matière d'éthique et de déontologie, à respecter dans leur travail au quotidien (85% vs. 77% privé) et définissent plus largement la corruption (par exemple, offrir ou accepter de l'argent pour obtenir un service ou une information : 71% statut public vs. 62% privé).

- Au cours des 12 derniers mois, les moins de 30 ans ont été les plus sensibilisés par le biais de formations (47% vs. 34% au global), à l'éthique et à la déontologie dans leur entreprise. Ils ont également davantage entendu parler de la loi Potier (24% vs. 15% au global).
- Pour autant, ce sont ceux qui associent le moins l'échange d'argent, de cadeaux et le recours à la pression à de la corruption. En effet, offrir ou obtenir de l'argent pour obtenir un marché ou un client se rapporte à de la corruption pour seulement 46% des moins de 30 ans vs. 67% au global. Faire pression pour obtenir un poste (32% vs. 44% global)/un marché (39% vs. 55%), ou encore échanger de l'argent pour obtenir un service ou une information (40% vs. 64%) sont des pratiques également moins perçues comme étant de la corruption.
- De plus, pour les plus jeunes, le devoir de vigilance de l'entreprise en son sein est moins marqué (le respect des droits de l'homme 51% vs. 62% au global, de la santé et de la sécurité 49% vs. 70% et des lois et règlements 43% vs. 57%). Ils soulignent, en revanche, davantage l'exemplarité du management comme étant, selon eux, une préoccupation de l'entreprise (75% vs. 65% global).
- Quant au dispositif d'alerte, les plus jeunes perçoivent davantage son efficacité (80% vs. 67% au global).
- Concernant la personne de référence vers qui les salariés se tournent pour discuter de sujets éthiques/déontologiques, les plus âgés (60 ans et plus) font davantage confiance au représentant du personnel (87% vs. 74%), tandis que les jeunes de moins de 30 ans s'adressent plutôt au responsable des ressources humaines (83% vs. 70%).

5

Fiche technique de l'étude

Structure de l'échantillon

Salariés des grandes entreprises



Âge

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Moins de 30 ans	91	80	8 %
De 30 à 39 ans	252	240	24 %
De 40 à 49 ans	316	281	28 %
De 50 à 59 ans	288	351	35 %
60 ans ou plus	55	50	5 %



Région

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Île-de-France	227	180	18 %
Province	775	822	82 %



Genre

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Homme	493	551	55 %
Femme	509	451	45 %



Secteur de l'entreprise

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Salarié dans le secteur privé	748	681	80 %
Salarié dans le secteur public	254	200	20 %



Effectif salarial

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
De 500 à 999 salariés	307	220	22 %
De 1000 à 4999 salariés	287	311	31 %
Plus de 5000 salariés	408	471	47 %



Statut professionnel

	Nombre de répondants	Effectifs redressés	Pourcentages redressés
Ouvrier	130	150	15 %
Employé	339	361	36 %
Profession intermédiaire	378	351	35 %
Cadre supérieur	155	140	14 %

Merci



Population interrogée

- Un échantillon de 1002 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 7ème vague d'un baromètre lancé pour la première fois en 2012.
- Enquête réalisée par Internet depuis la vague de 2016 – les évolutions entre 2015 et 2016 sont donc à lire avec précaution.
- Compte tenu de la différence de mode de recueil entre le volet La Poste et le volet Grandes Entreprises, la mise en perspective est également à lire avec précaution.



Durée de l'enquête

- Terrain réalisé du 18 au 30 octobre 2018.

Pourquoi la somme des pourcentages n'est-elle pas toujours égale à 100% ?

Cela peut être dû :

- À la multi réponse : les répondants peuvent parfois choisir plusieurs réponses à la même question
- À 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