

# BAROMÈTRE DU CLIMAT ÉTHIQUE

## *QUELS LEVIERS DE CRÉDIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES ?*

OCCURRENCE POUR LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES | MAI 2023 | VERSION 1

---

THOMAS SKORUCAK

01 48 24 69 08

THOMAS.SKORUCAK@OCCURRENCE.FR

# PRÉSENTATION

# \ Contexte, objectifs & méthodologie

Le Cercle d'Éthique des Affaires met à disposition de ses adhérents des espaces et des temps d'échange et de réflexion, de la documentation et des outils qui doivent permettre une meilleure compréhension des enjeux relatifs à la prise en compte de l'éthique et de la conformité en entreprise pour parfaire la pratique des professionnels – sous un angle qui lie éthique, conformité, déontologie, responsabilité sociétale...

Dans ce contexte, le Cercle d'Éthique des Affaires, mène depuis 10 ans une enquête annuelle sur la perception de l'éthique et de la conformité auprès des salariés d'entreprises. Organisé précédemment avec une entreprise partenaire, le Baromètre du climat éthique en entreprise permet aux adhérents du Cercle d'identifier les tendances dans l'appropriation de la culture éthique par les salariés.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- ❖ Evaluer la connaissance et l'appropriation de la culture d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale par les salariés des grandes et moyennes entreprises et leur évolution dans le temps.
- ❖ Mesurer la confiance des salariés dans la politique d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale de leur entreprise.
- ❖ Mesurer la notoriété des procédures et personnels en charge des sujets d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale par les salariés des entreprises.
- ❖ Interroger les salariés sur leur perception des sujets d'actualité relatifs à l'éthique, la conformité et la responsabilité sociétale

## ❖ **Enquête quantitative auprès de 1 001 répondants :**

**Recueil online** : du 13 au 28 avril 2023

**Questionnaire** : 42 questions pour une durée moyenne de 8 minutes

**Marge d'erreur pour un échantillon de 1 001 répondants** =  $\pm 3,1$  points à 50%

**Données significatives** : Les différences statistiquement significatives sont mises en avant pour faciliter la lecture et la compréhension des traitements :

xx%

xx%



**QU'ENTEND-ON PAR**

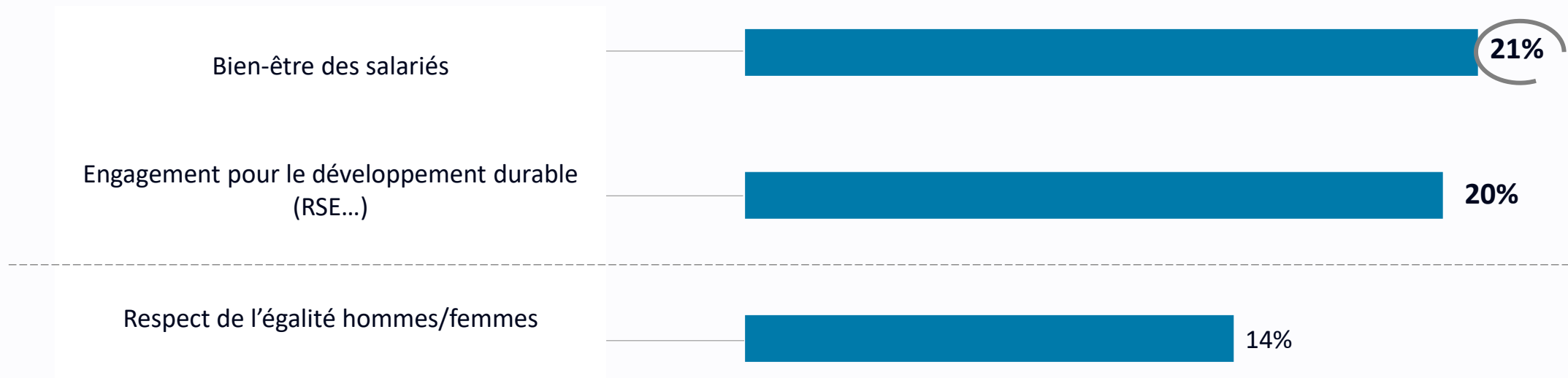
**« ÉTHIQUE »**

**EN ENTREPRISE ?**



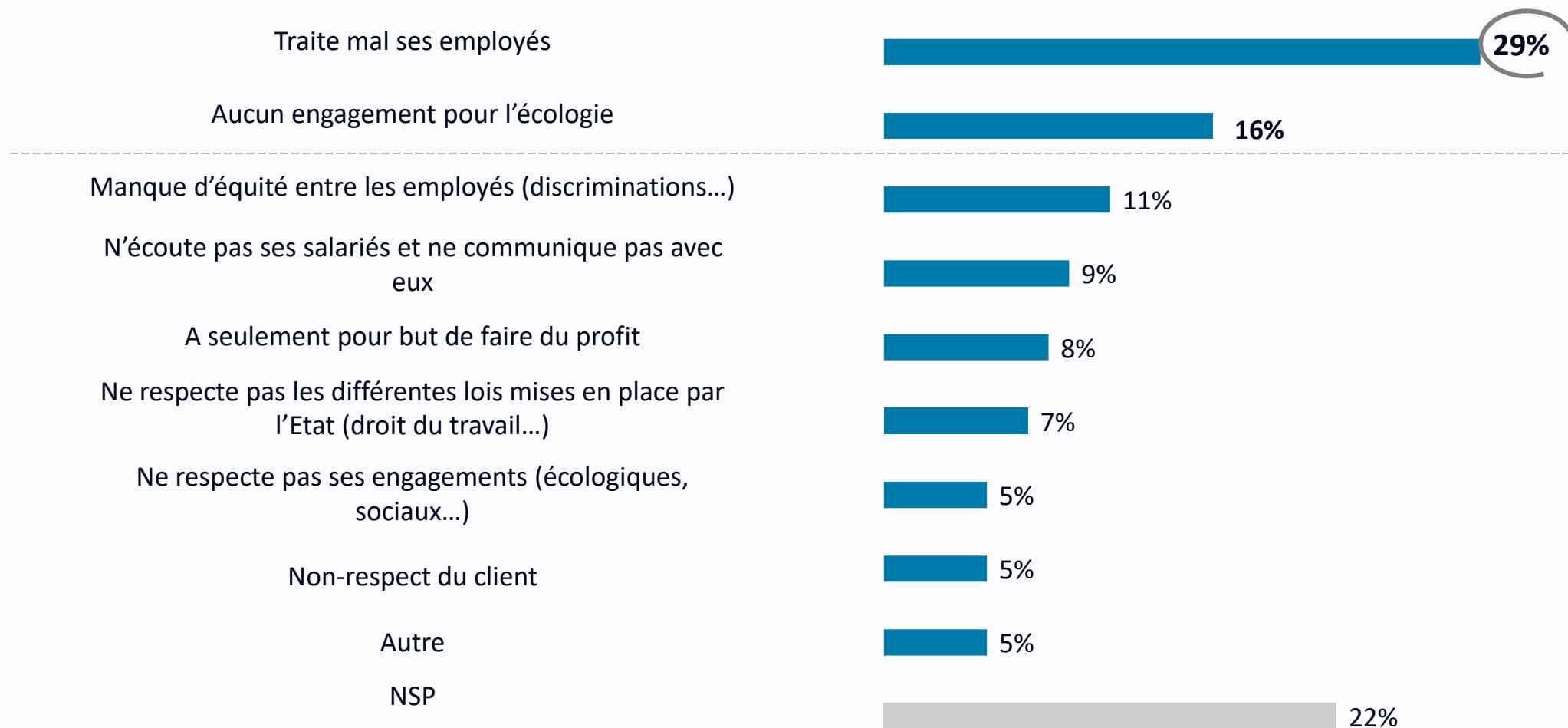
# EN QUOI VOTRE ENTREPRISE SE COMPORTE-T-ELLE DE MANIÈRE ÉTHIQUE ?

QO recodée | Base : 801 répondants



# EN QUOI VOTRE ENTREPRISE NE SE COMPORTE-T-ELLE PAS DE MANIÈRE ÉTHIQUE ?

QO recodée | Base : 131 répondants



# QU'ENTEND-ON PAR L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE ?

**1 QVT, ATTENTION ACCORDÉE AUX SALARIÉS ET À LEUR BIEN-ÊTRE**

**2 LA RSE, L'ÉCOLOGIE**

**QUE L'ENTREPRISE SE COMPORTE DE MANIÈRE ÉTHIQUE OU NON, CE SONT LES DEUX LEVIERS PRINCIPAUX MOBILISÉS :**

- **UNE COMPRÉHENSION DE L'ÉTHIQUE PREMIÈREMENT CENTRÉE SUR SOI**
- **DES SUJETS DE CONFORMITÉ ET DE DÉONTOLOGIE AU SECOND PLAN**

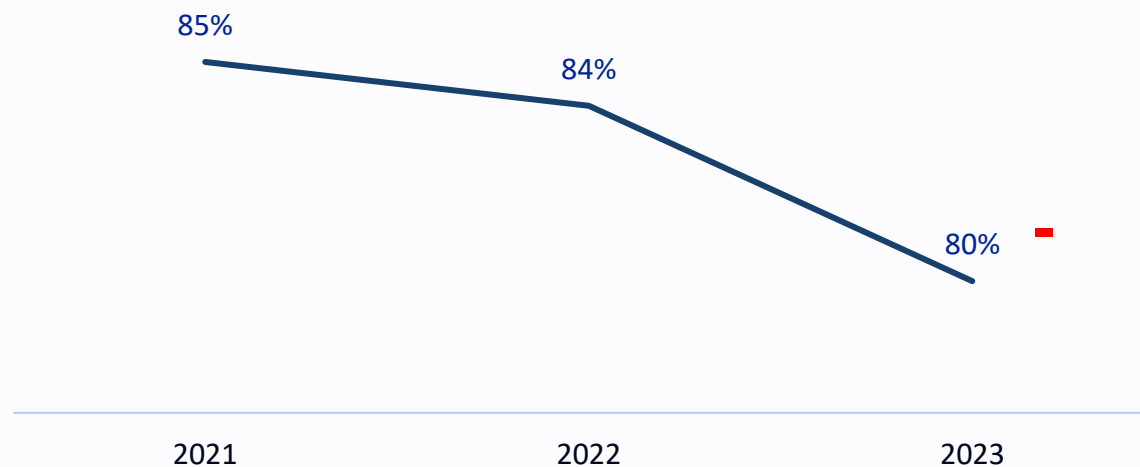
# L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE SE PORTE GLOBALEMENT BIEN

Diriez-vous que votre entreprise se comporte de manière éthique dans ses activités ?

QCU | Base : 1001 répondants

80%

Estiment que leur entreprise se comporte de manière éthique





# **\ GLOBALEMENT, UNE PROGRESSION QUI SEMBLE ENCOURAGEANTE**

**Au cours des deux dernières années, avez-vous observé dans votre entreprise une évolution des comportements individuels en matière d'éthique et de conformité...**

*QCU | Base : 1001 répondants*

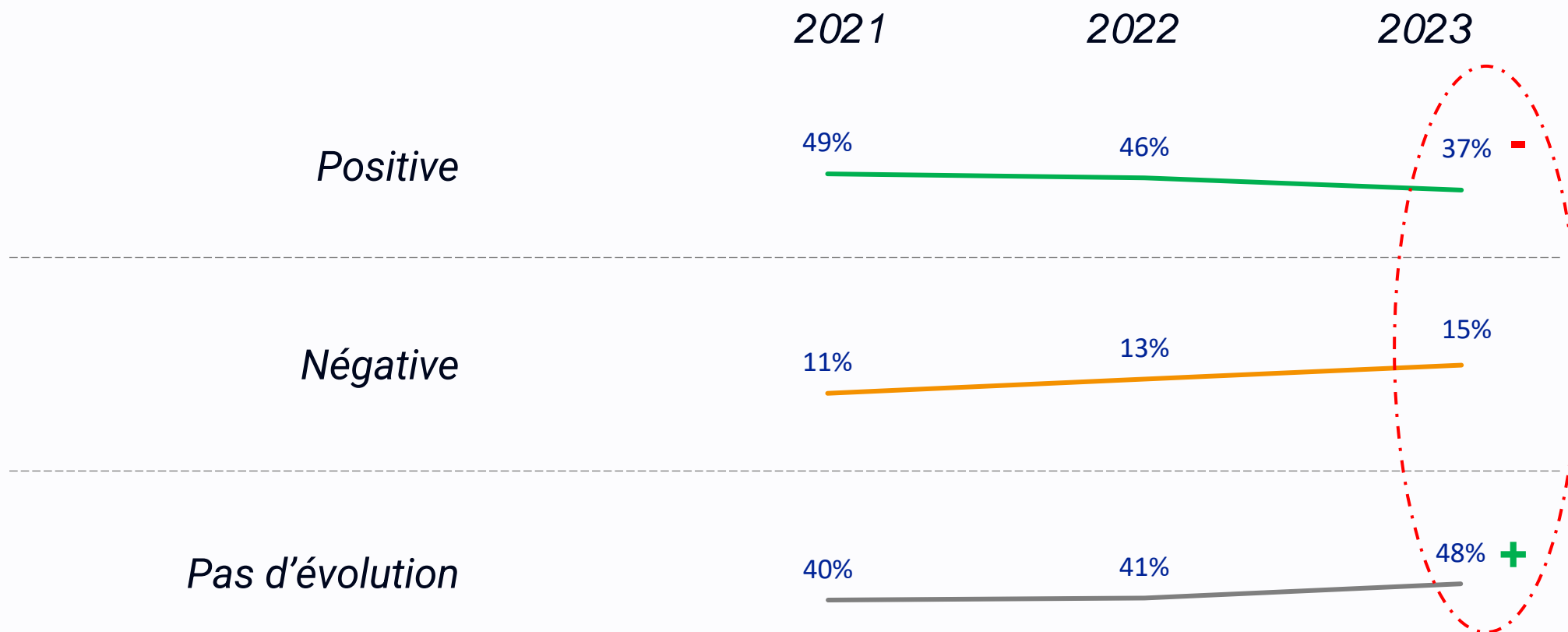
**48%** Aucune évolution

**37%** Une évolution positive

# TOUTEFOIS, UNE ÉVOLUTION À SURVEILLER DE PRÈS

Au cours des deux dernières années, avez-vous observé dans votre entreprise une évolution des comportements individuels en matière d'éthique et de conformité...

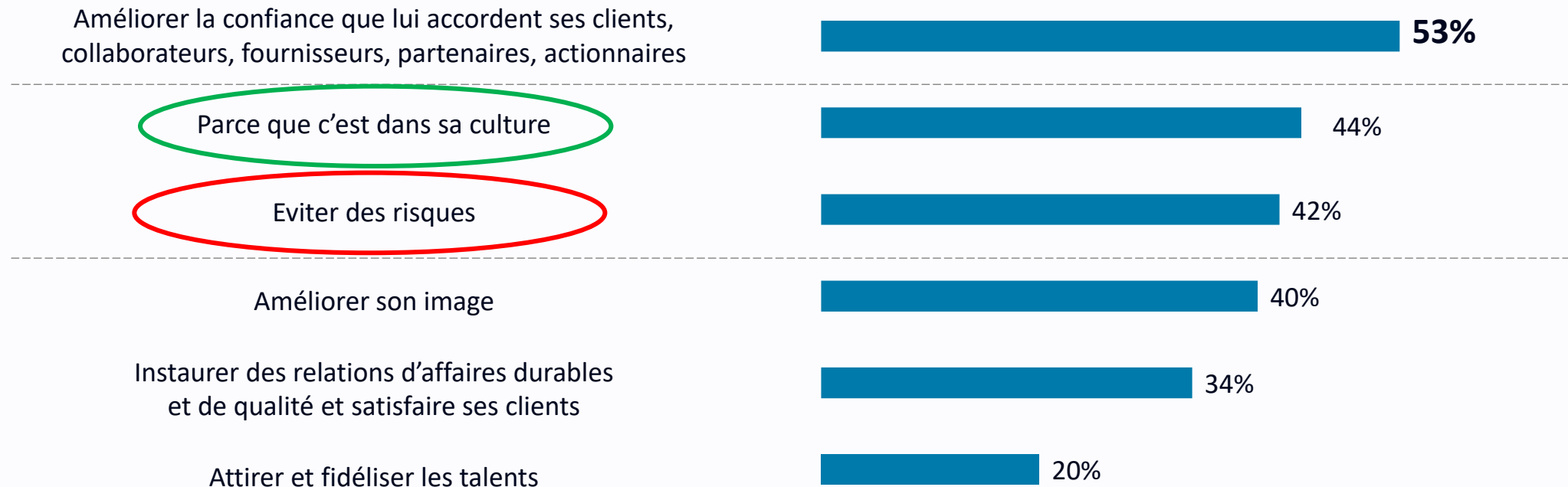
QCU | Base : 1001 répondants



# L'ÉTHIQUE : AVANT TOUT UN OUTIL POUR RENFORCER LA CONFIANCE AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES, MAIS...

Selon vous, si votre entreprise se comporte de façon éthique c'est parce qu'elle veut...

QCM – 3 réponses maximum | Base : 784 répondants



# DES OBSTACLES HABITUELS ?

Selon vous, si votre entreprise ne se comporte pas de façon éthique c'est parce que...

QCM – 3 réponses maximum | Base : 131 répondants



**L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE SE PORTE  
GLOBALEMENT « BIEN »**

**LES SALARIÉS POSITIONNENT L'ENJEU  
AU BON NIVEAU : LA CULTURE DE  
L'ENTREPRISE**



**MAIS**

**QUELQUES OBSTACLES**

**RÉCURRENTS & FORTS  
RÉELS OU FANTASMÉS**

**L'ÉTHIQUE, ÇA COÛTE**  
**L'ÉTHIQUE, C'EST CONTRAIRE AU BUSINESS**  
**L'ÉTHIQUE, C'EST LA FAUTE DES AUTRES**  
**L'ÉTHIQUE, C'EST UTILITAIRE**



**OUTRE CES « MÉTAS »  
OBSTACLES,**

**DES FREINS TRÈS  
OPÉRATIONNELS...**

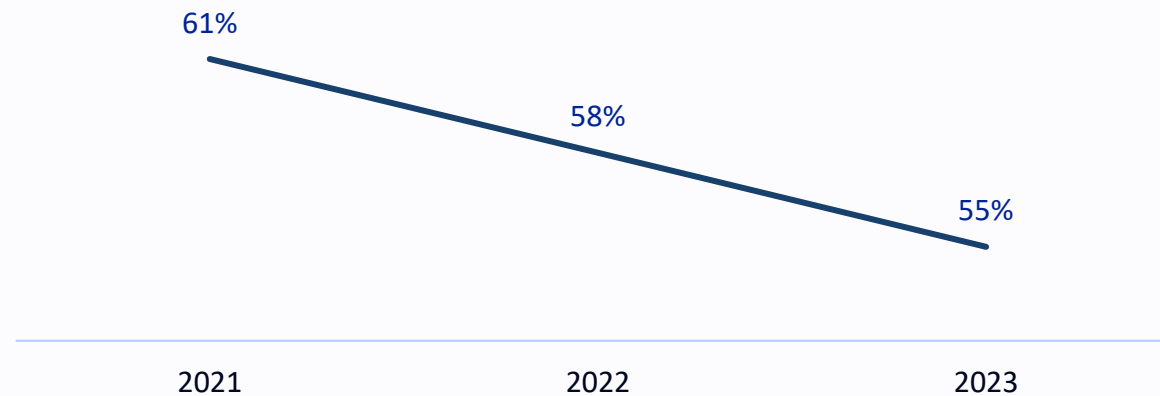


# MOINS DE 6 RÉPONDANTS SUR 10 SE DISENT AU COURANT DES ACTIONS MENÉES PAR LEUR ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ. UNE TENDANCE LÉGÈREMENT BAISSIÈRE

Êtes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 1001 répondants

**55%** sont au courant





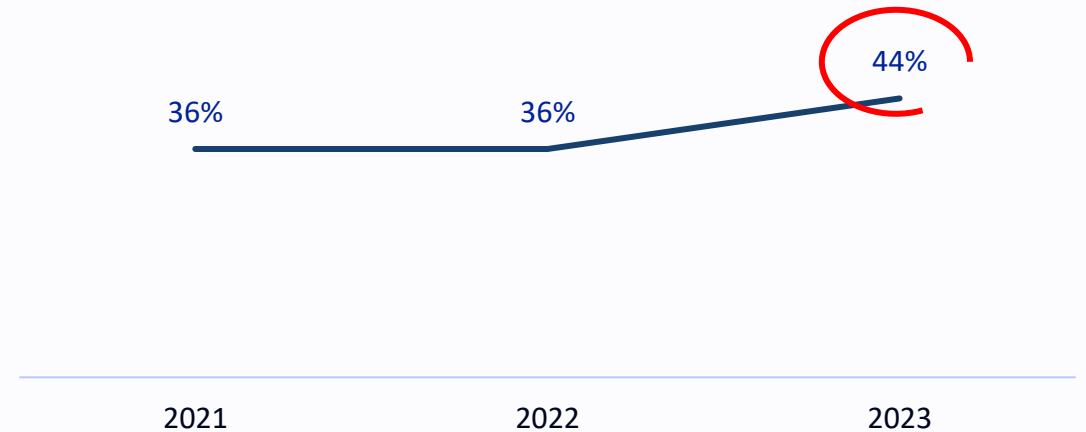
# MOINS DE 6 RÉPONDANTS SUR 10 SE DISENT SENSIBILISÉS À L'ÉTHIQUE OU À LA CONFORMITÉ PAR LEUR ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE.

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

QCM | Base : 1001 répondants

**56%** ont été sensibilisés

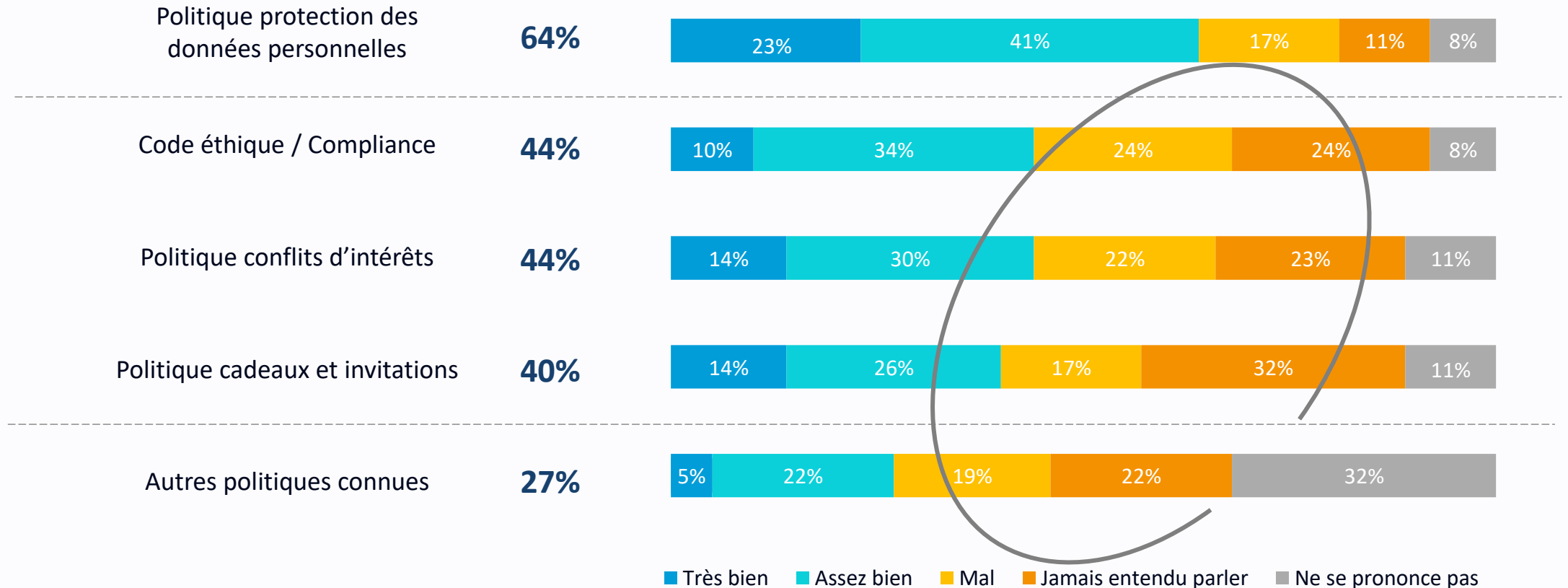
Ceux ayant répondu  
ne **PAS** avoir été  
sensibilisé



# DES DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE PARTIELLEMENT CONNUS ET DE MANIÈRE TRÈS INÉGALE

Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

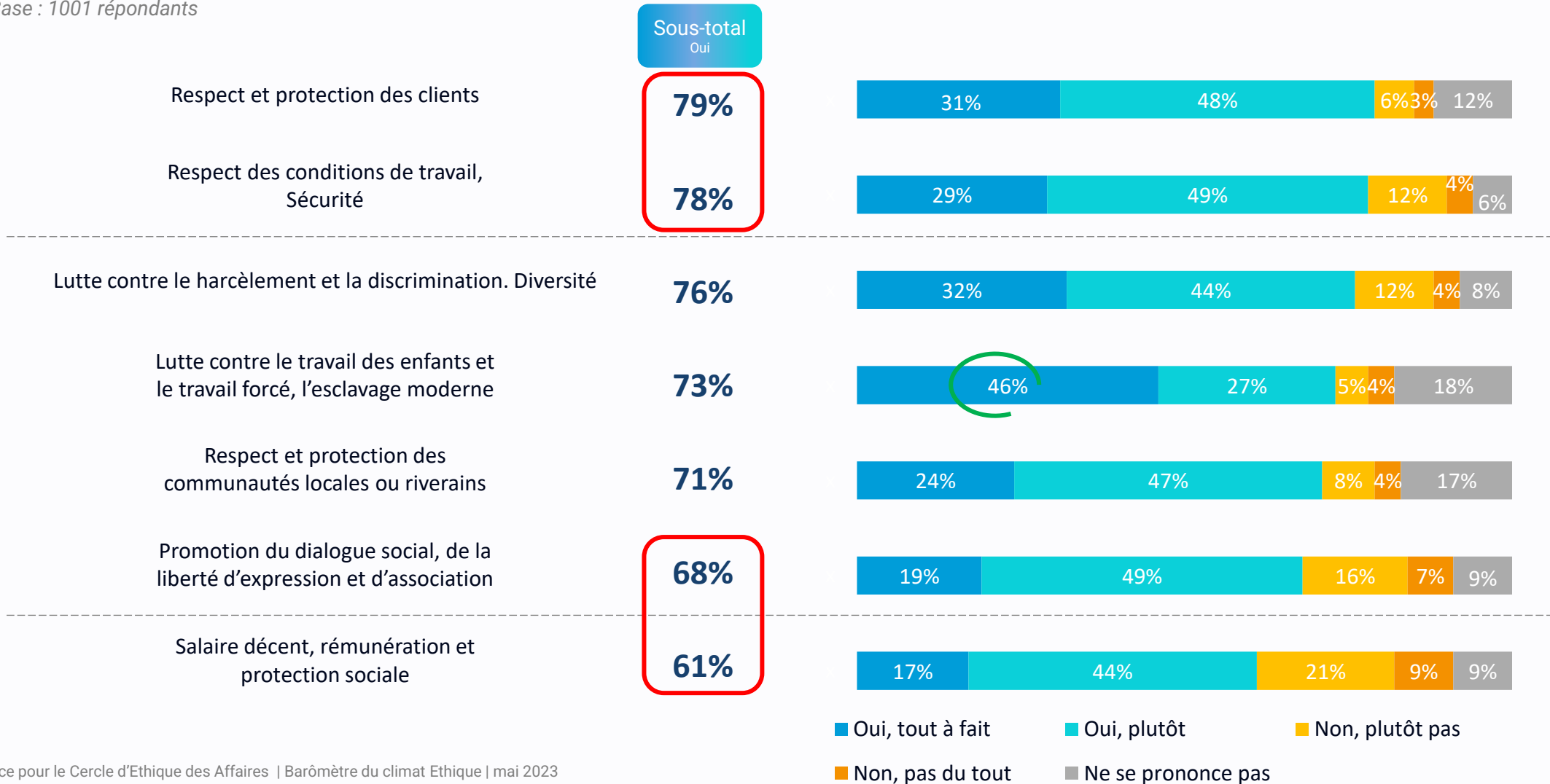
QCU | Base : 1001 répondants



# LA PERCEPTION DES ACTIONS MENÉES MET EN ÉVIDENCE UN DÉFAUT DE PERCEPTION DE SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

Diriez-vous que votre entreprise respecte et protège les droits humains ci-dessous dans ses activités ?

QCU | Base : 1001 répondants

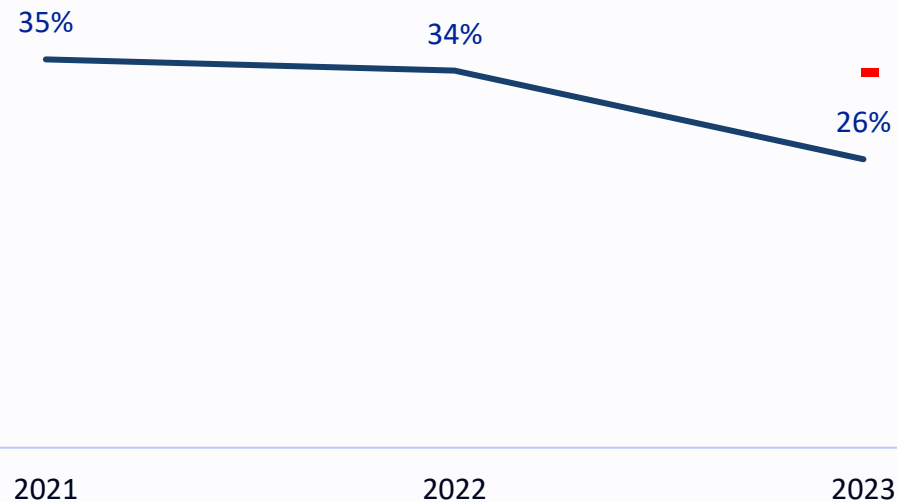


# UNE IDENTIFICATION DES RESPONSABLES DE L'ÉTHIQUE INSUFFISANTE

Connaissez-vous (ne serait-ce que de nom) le/la directeur(rice) de l'éthique/compliance ou la personne responsable de l'éthique et de la conformité/compliance dans votre entité ?

QCU | Base : 1001 répondants  
Formulation de la question légèrement modifiée par rapport à la vague précédente

**26%** peuvent l'identifier



**LORSQU'IL EST QUESTION D'ÉTHIQUE, UN  
NIVEAU DE CONNAISSANCE OU  
SENSIBILISATION TROP FAIBLE :**

- **DES RÈGLES**
- **DES RESSOURCES**
- **DES ACTIONS CONCRÈTES MENÉES**
- **DES RÉFÉRENTS ÉTHIQUE ET  
COMPLIANCE**

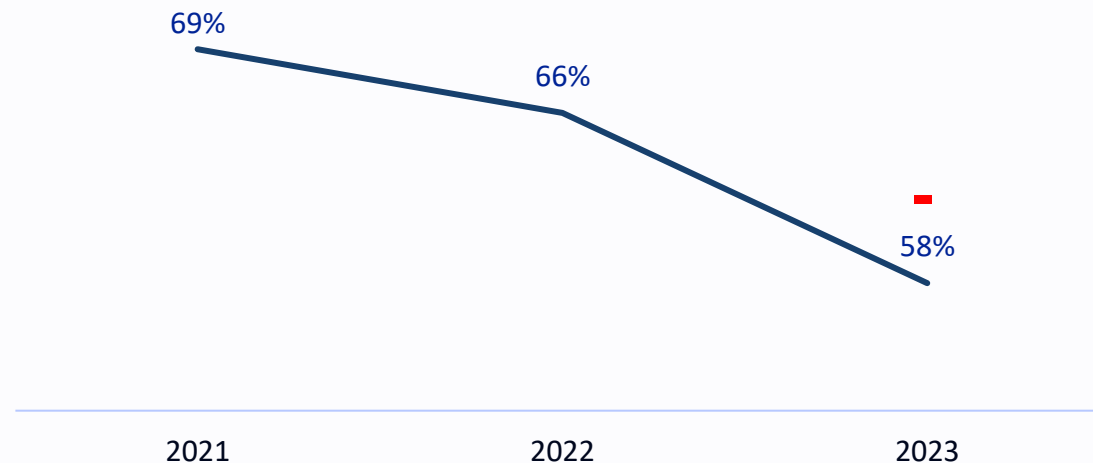


# LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS D'ALERTE S'INSCRIT DANS CETTE TENDANCE DE MÉCONNAISSANCE

Dans votre entreprise, savez-vous qu'il existe un dispositif d'alerte qui permet de demander un conseil en matière d'éthique ou de conformité ou de signaler un fait en cas de manquement au code de conduite de l'entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants

Seulement **58%** connaissent le dispositif d'alerte

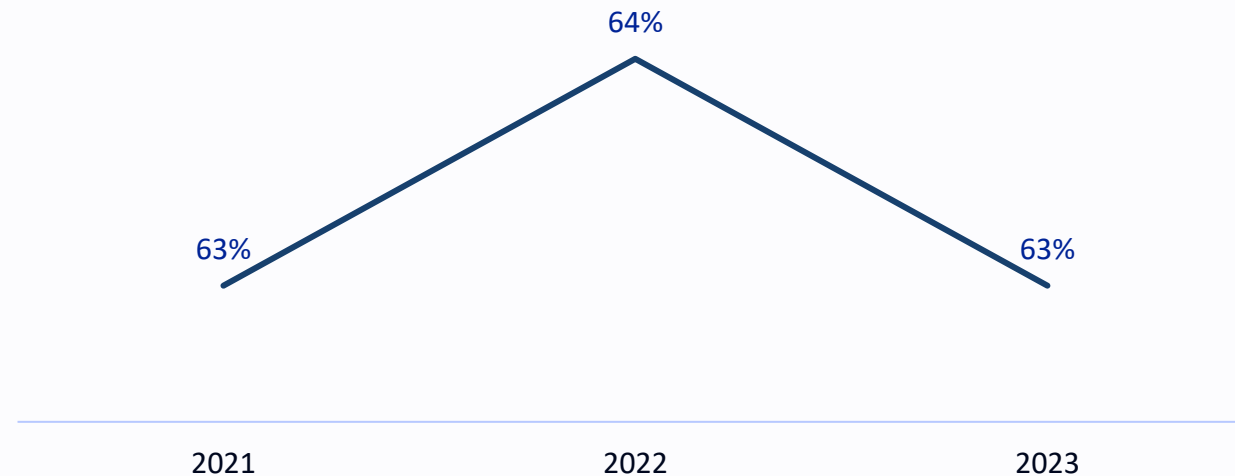


# CE QUI EN SOI NE SERAIT PAS SI IMPORTANT SI CE N'ÉTAIT DOUBLÉ D'UN PROBLÈME DE CONFIANCE

Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

QCU | Base : 1001 répondants

Seulement **63%** ont confiance

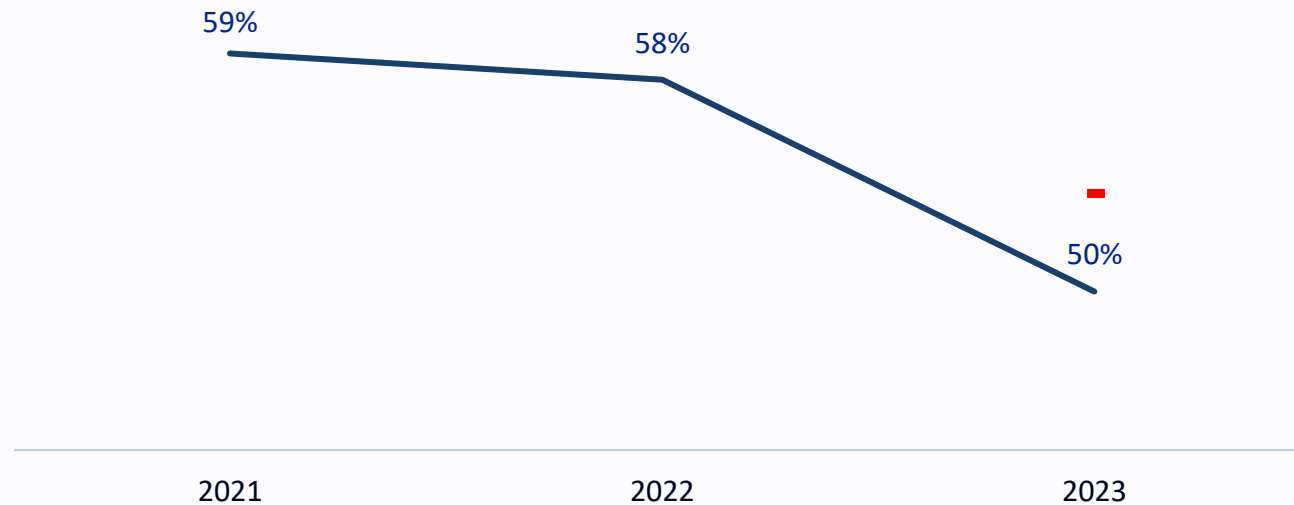


## ET D'UN PROBLÈME DE « COÛT / BÉNÉFICE »

Selon vous, les lanceurs d'alertes dans votre entreprise prennent-ils des risques pour leur carrière ?

QCU | Base : 900 répondants

**50%** estiment que les lanceurs d'alerte prennent des risques

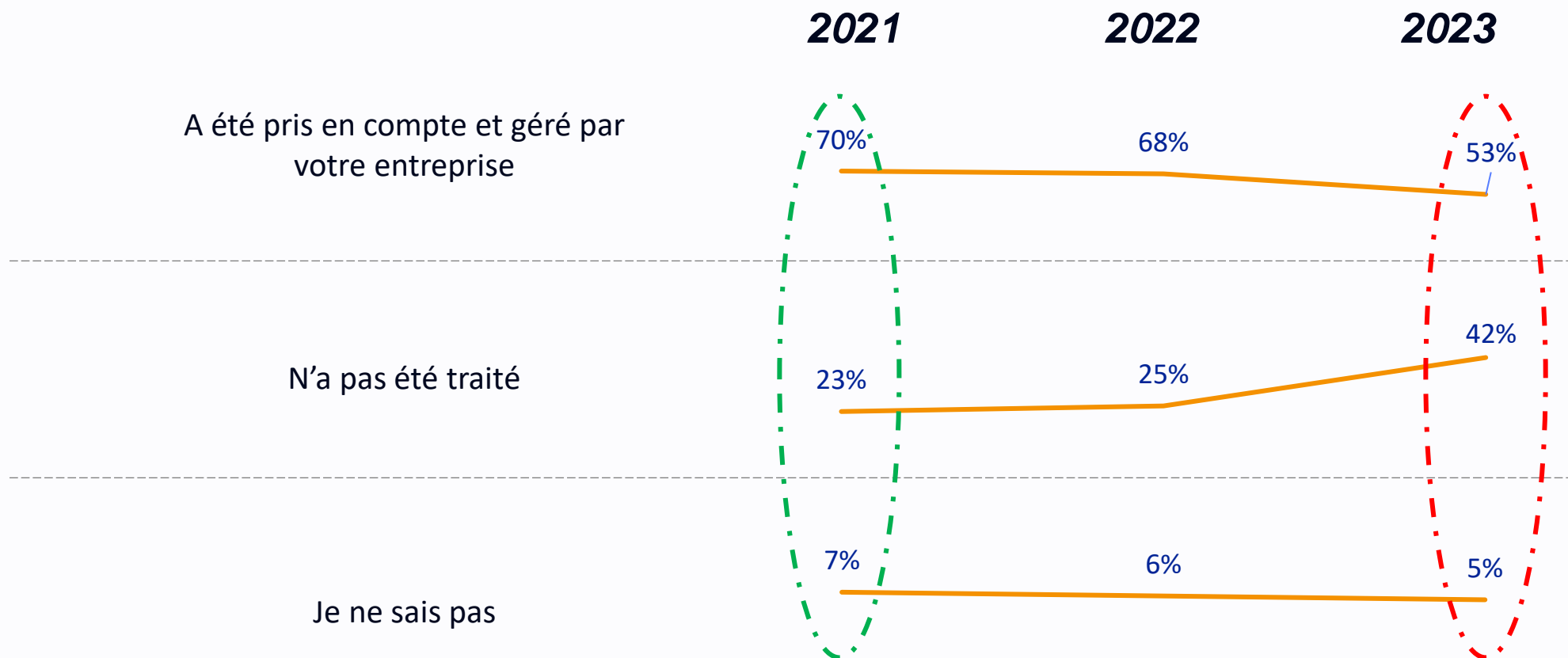




# SI LES CONFLITS D'INTÉRÊT DEVAIENT SERVIR D'EXEMPLE... 12% DES RÉPONDANTS ONT RENCONTRÉ ET SIGNALÉ UNE SITUATION DE CONFLIT D'INTÉRÊT, ET ENSUITE...

À votre connaissance, suite à votre déclaration, le conflit d'intérêts...

QCU | Base : 102 répondants



**DES DISPOSITIFS D'ALERTE MÉCONNUS,  
QUI APPARAISSENT COMME RISQUÉS,  
ET INSPIRENT INSUFFISAMMENT  
CONFIANCE.**

**ABSENCE DE VISIBILITÉ QUANT AU  
TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS.**

**QUE FAIRE ?**



**QUELS LEVIERS ?**

# \ BONNE NOUVELLE : L'ÉTHIQUE EST **AVANT TOUT** PERÇUE COMME UNE NÉCESSITÉ !

Pour vous, l'éthique c'est...

QCM | Base : 1001 répondants

**79%** Une nécessité

**24%** Un espoir

**10%** Une opportunité pour le business

**3%** Une contrainte, un frein

# LES RÉPONDANTS SONT ATTACHÉS À L'ÉTHIQUE.. ET ESTIMENT QUE LEURS VALEURS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES SONT ALIGNÉES !

Diriez-vous que l'éthique est, dans la manière dont vous menez votre vie, une préoccupation... ?

QCU | Base : 1001 répondants

**73%** estiment qu'il s'agit d'une préoccupation importante voire très importante

Avez-vous le sentiment que votre vie en tant que salarié et votre vie en général sont alignées sur les mêmes valeurs ?

QCU | Base : 1001 répondants

**71%** jugent les deux alignés

**#1**

**UN ATTACHEMENT FORT À L'ÉTHIQUE  
ET AUX VALEURS EN GÉNÉRAL DE LA  
PART DES SALARIÉS  
UN ALIGNEMENT ASSUMÉ**

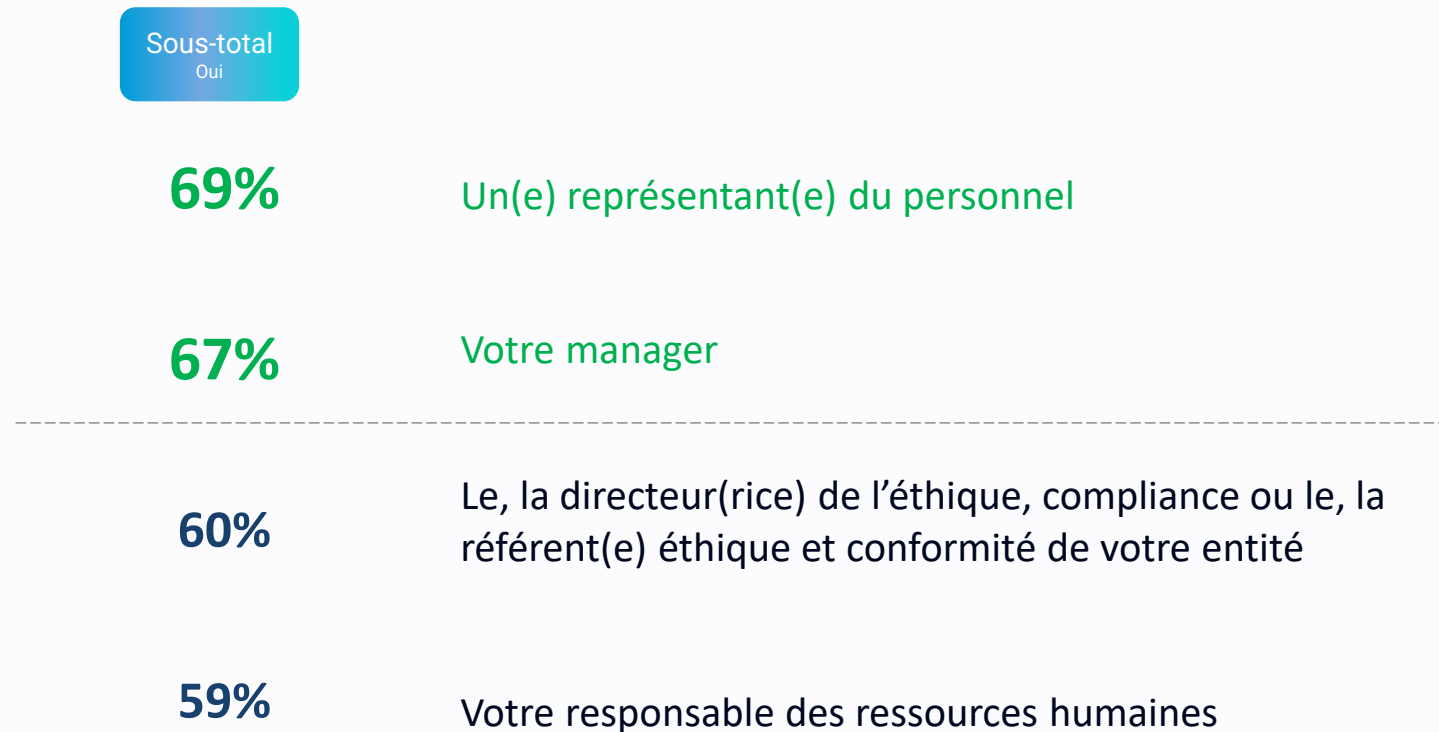
**LE PROBLÈME : L'INCARNATION DE SES  
VALEURS**



# REPRÉSENTANT(ES) DU PERSONNEL ET MANAGERS SONT PERÇUS COMME LES PRINCIPAUX INTERLOCUTEURS POUR DISCUTER ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ. LES RH ET LE/LA RÉFÉRENT(E) ÉTHIQUE ARRIVENT EN SECOND PLAN

Pour discuter d'une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

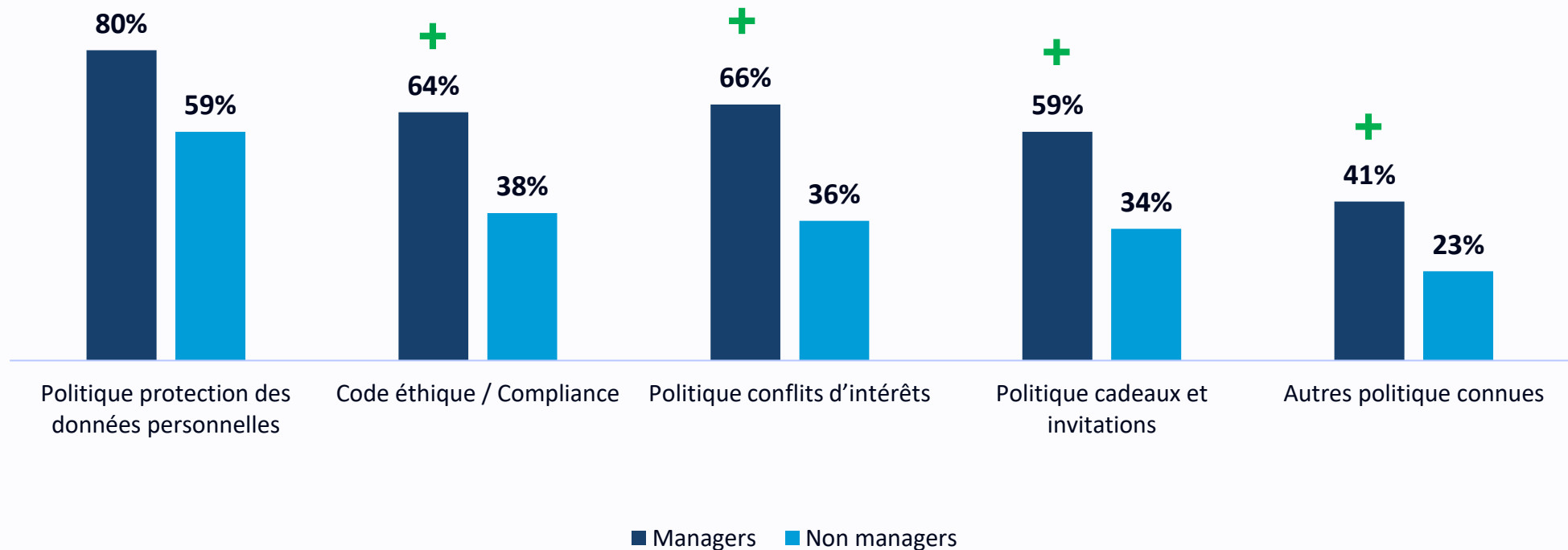
QCU | Base : 1001 répondants



# DES MANAGERS BIEN PLUS AU FAIT DES DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ET RESSOURCES

Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Très bien + Assez bien »





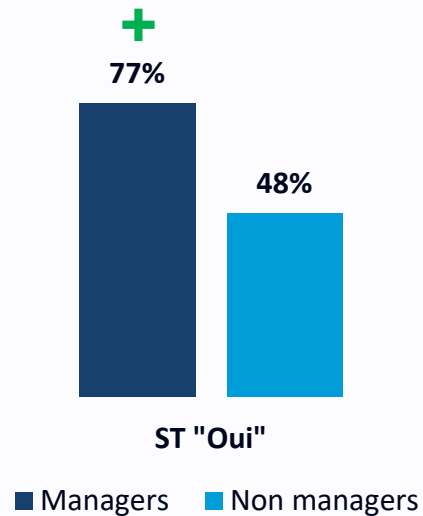
# DES MANAGERS SIGNIFICATIVEMENT PLUS AU FAIT ET PLUS CONCERNÉS PAR LES ACTIONS MENÉES PAR LEUR ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Êtes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

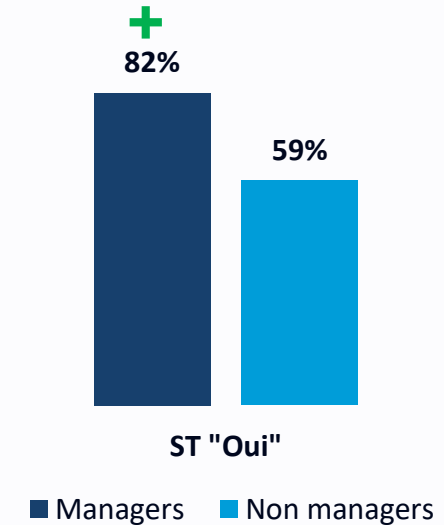
Vous sentez-vous concerné(e) par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 1001 répondants

## Sont au courant des actions menées



## Se sentent concerné(e)s par les actions menées



# DES MANAGERS GLOBALEMENT ARMÉS POUR ACCOMPAGNER LEUR ÉQUIPE EN CAS DE DILEMMES LIÉS À L'ÉTHIQUE, TRÈS CONFIANTS SUR LEUR CAPACITÉ À ACCUEILLIR LES DILEMMES, CE QUI CONTRASTE FORTEMENT AVEC LES NON-MANAGERS

[MANAGERS] En tant que manager, vous sentez-vous capable d'accompagner votre équipe dans le cadre de dilemmes liés à des questions d'éthique ?

[NON-MANAGERS] D'une manière générale, vous sentez-vous capable de faire face sereinement aux dilemmes éthiques qui pourraient survenir dans le cadre de vos fonctions ?

[MANAGERS] QCU | Base : 224 répondants | [NON-MANAGERS] QCU | Base : 757 non managers



En tant que manager, diriez-vous que votre équipe se sent libre d'aborder des dilemmes éthiques avec vous ?

QCU | Base : 224 managers



# L'EXEMPLARITÉ DU MANAGEMENT !

Pour vous, quels sont 3 sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique et de la conformité ?

QCM – 3 réponses maximum | Base : 1001 répondants

**51%** Exemplarité du management –  
Respect et protection des collaborateurs

**45%** Respect et protection des données  
personnelles

**39%** Respect et protection des clients

# PARMI CES PRATIQUES NON-ÉTHIQUES, UN MANAGEMENT NON-EXEMPLAIRE SERAIT LE PRINCIPAL MOTIF DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants

**Management non exemplaire,  
discrimination, harcèlement** **89%**

Pratiques frauduleuses, corruption,  
blanchiment **82%**

Absence de protection des  
données personnelles **75%**

Atteinte au respect des clients **72%**

Conflits d'intérêts **71%**

Atteinte au respect des communautés  
locales **68%**

Non respect des valeurs de  
mon entreprise **64%**

« Non respect de la vie privée » ;  
« conflit avec mes valeurs » ; « Non  
respect de l'environnement »

Autres **46%**

# #2

**LE MANAGER EST PERCU COMME L'INCARNATION  
DE CES VALEURS.  
EN PARTICULIER, LE MANAGER ENCADRANT :**

- **ARMÉ ET À L'ÉCOUTE**
  - **SE SENT PRÊT**
- **EST L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ POUR  
TOUTES CES QUESTIONS**
- **EST LE MIEUX INFORMÉ ET LE MIEUX FORMÉ  
SUR CES SUJETS**

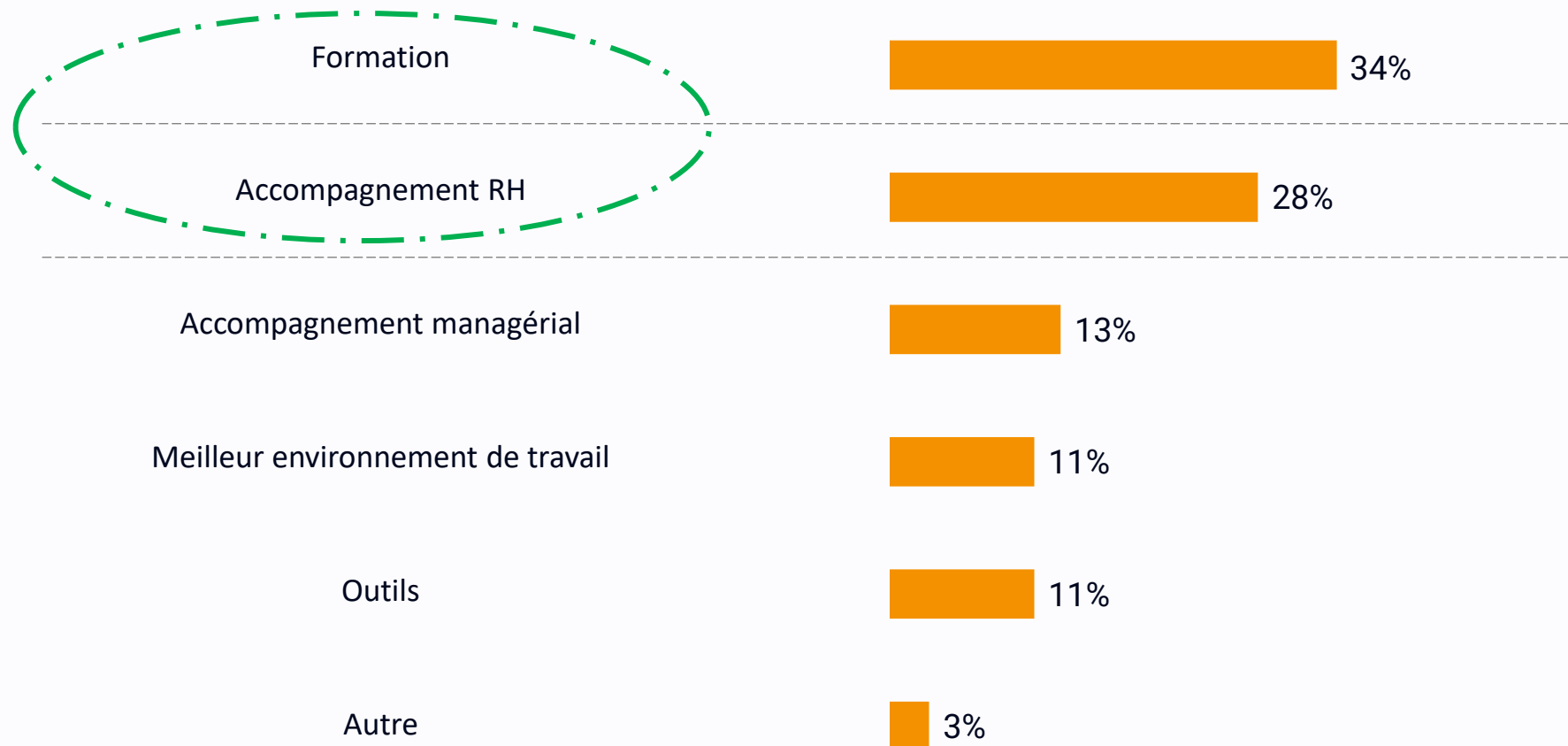
**DE QUOI A-T-IL BESOIN ?**



# PRINCIPALES PISTES POUR AIDER LES MANAGERS À MIEUX GÉRER LES SUJETS ÉTHIQUES : BÉNÉFICIER DE FORMATIONS ET/OU D'UN ACCOMPAGNEMENT RH

En tant que manager, de quoi auriez-vous besoin pour mieux gérer les sujets éthiques ?

QCM | Base : 244 répondants



# **DERNIERS LEVIERS**

# PRINCIPALES PREUVES DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉTHIQUE DANS L'ENTREPRISE : L'INTÉGRATION DANS LES PROCESS ET UN SUJET VISIBLE DANS LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE – DONT L'INCARNATION PAR LES DIRIGEANTS.

Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

QCM | Base : 1001 répondants

**50%**  
-2 pts

Intégrée et prise en compte dans les process de l'entreprise

**48%**  
-4 pts

Visible dans la communication interne et externe de l'entreprise

**33%**  
+6 pts

Portée dans les discours des dirigeants

**28%**

Utilisée pour questionner les pratiques dans l'entreprise

**14%**

Susceptible d'être invoquée pour désobéir à une consigne



# LES SALARIÉS ATTENDENT, OUTRE LA COMPLIANCE ET LA DÉONTOLOGIE, UN ÉTHIQUE DE CONVICTION DE LA PART DES ENTREPRISES

Q43. D'après vous, à partir de quel seuil peut-on dire qu'une entreprise est vraiment éthique ?

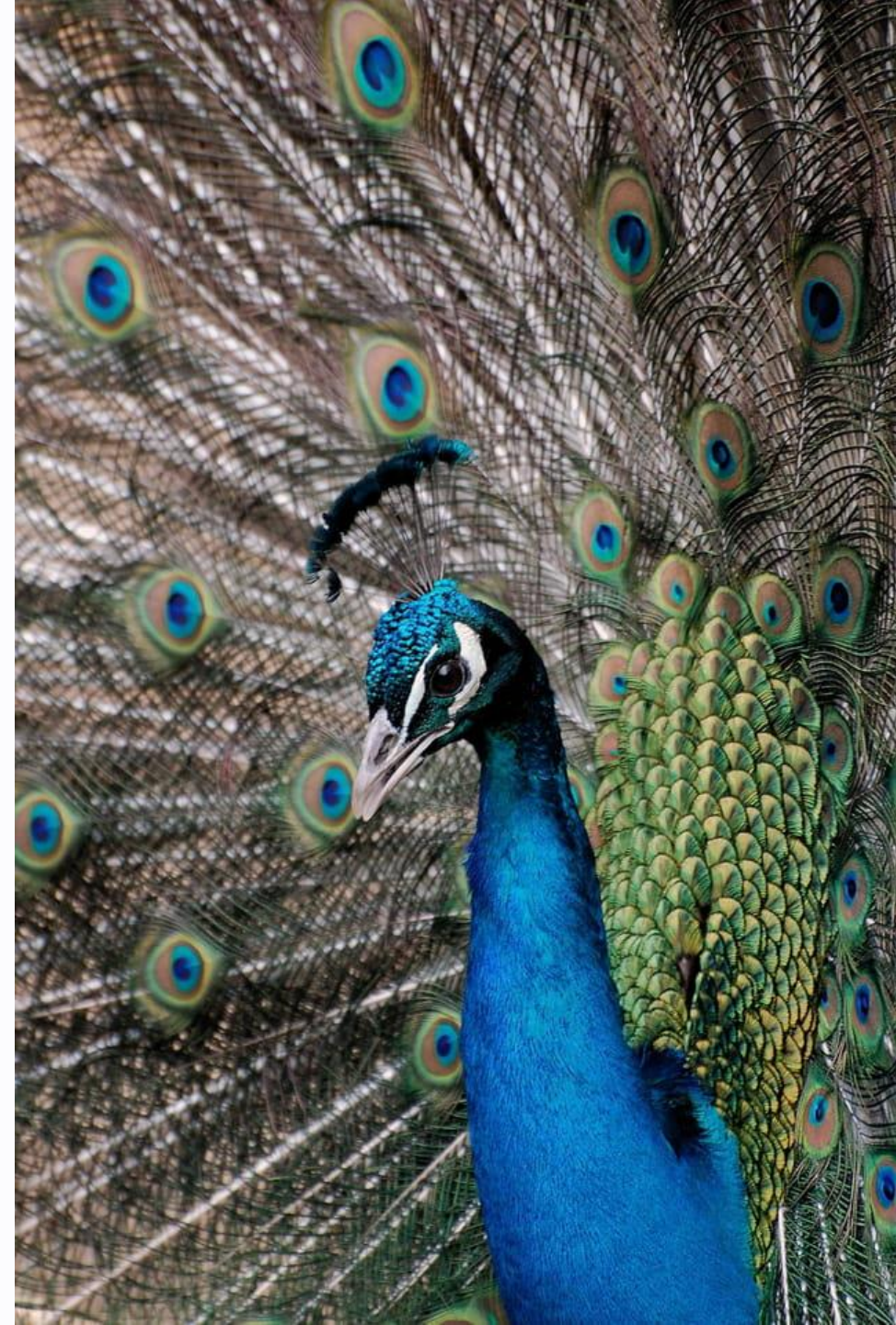
QCM | Base : 1001 répondants



# #3

## DES ÉLÉMENTS DE PREUVE ATTENDUS :

- FAIRE EXISTER UNE ÉTHIQUE DE CONVICTON DANS L'ORGANISATION, JUSQU'À OFFRIR LA POSSIBILITÉ DE QUESTIONNER (PAS NÉCESSAIREMENT DE DÉSOBÉIR)
- DAVANTAGE DE COMMUNICATION, ET DES SUJETS PORTÉS PAR LES DIRIGEANTS



**EN DÉFINITIVE, À L'ISSUE DE CE  
BAROMÈTRE,  
LA PROGRESSION DE L'ÉTHIQUE EN  
ENTREPRISE EN 2023  
SEMBLE DEVOIR PASSER EN  
PARTICULIER...**



# PAR DAVANTAGE DE **PÉDAGOGIE, DE CLARTÉ**

Poursuivre « **l'évangélisation** » des salariés sur la relation entre **éthique et valeur** : positionner les problématiques au niveau de la **culture** des entreprises.

Nécessité de **faire mieux connaître** les supports, outils, politiques, etc.

Nécessité de mieux faire **connaître** et de **crédibiliser** les processus d'alerte : donner de la visibilité sur leur fonctionnement et les étapes de traitement des remontées.

**PAR DAVANTAGE**

**D'EXIGENCE  
& DE COHÉRENCE**

**Capitaliser** sur les attentes profondes des salariés et affirmer l'absence d'opposition entre **excellence opérationnelle et une éthique attentive aux salariés, à leurs conditions de travail, au dialogue.**

**Démontrer le sérieux de l'engagement,** travailler la perception de l'inscription des exigences éthiques au cœur de l'organisation de l'entreprise ; **renforcer la symétrie des attentions** entre clients et salariés.

Réduire la **dissonance cognitive des salariés** sur le « coût » de l'éthique : investir le terrain écologique et plus globalement la RSE.

# PAR DAVANTAGE DE D'INCARNATION

**Le manager est la star de ce baromètre :** l'infusion des contraintes éthiques dans l'entreprise semble replacer la **proximité et l'exemplarité** comme leviers majeurs.

Le fait que l'éthique doive être porté par les dirigeants constitue un signal fort : non pas tant nécessairement au niveau organisationnel, mais faire en sorte que **les dirigeants témoignent publiquement par leur parole du sérieux de leur engagement et de celui de l'entreprise.**

**DÉTAILS DE L'ÉTUDE –  
RÉSULTATS SUR L'ENSEMBLE  
DE L'ÉCHANTILLON**

# \ Sommaire

❖ Résultats au global sur l'ensemble de l'échantillon p.44

---

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude p.46

---

1. Perception globale de l'éthique de l'entreprise p.50

---

2. Connaissance de l'éthique de l'entreprise p.69

---

3. Focus sur les dispositifs en place p.96

---

4. Questions d'actualité p.106

---

5. Principaux enseignements p.119

---

❖ Résultats en miroir par taille d'entreprise (détails 2 populations) p.123

---



# \ Contexte & objectifs

Le Cercle d'Éthique des Affaires met à disposition de ses adhérents des espaces et des temps d'échange et de réflexion, de la documentation et des outils qui doivent permettre une meilleure compréhension des enjeux relatifs à la prise en compte de l'éthique et de la conformité en entreprise pour parfaire la pratique des professionnels – sous un angle qui lie éthique, conformité, déontologie, responsabilité sociétale...

Dans ce contexte, le Cercle d'Éthique des Affaires, mène depuis 10 ans une enquête annuelle sur la perception de l'éthique et de la conformité auprès des salariés d'entreprises. Organisé précédemment avec une entreprise partenaire, le Baromètre du climat éthique en entreprise permet aux adhérents du Cercle d'identifier les tendances dans l'appropriation de la culture éthique par les salariés.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- ❖ Evaluer la connaissance et l'appropriation de la culture d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale par les salariés des grandes et moyennes entreprises et leur évolution dans le temps.
- ❖ Mesurer la confiance des salariés dans la politique d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale de leur entreprise.
- ❖ Mesurer la notoriété des procédures et personnels en charge des sujets d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale par les salariés des entreprises.
- ❖ Interroger les salariés sur leur perception des sujets d'actualité relatifs à l'éthique, la conformité et la responsabilité sociétale



# \ Méthodologie

❖ **Enquête quantitative auprès de 1 001 répondants :**

**Recueil online :** du 13 au 28 avril 2023

**Questionnaire :** 42 questions pour une durée moyenne de 8 minutes

**Marge d'erreur pour un échantillon de 1 001 répondants =  $\pm 3,1$  points à 50%**

**Données significatives :** Les différences statistiquement significatives sont mises en avant pour faciliter la lecture et la compréhension des traitements :

xx%

xx%



# \ Profil des 1 001 répondants (1/2)



## SEXE

Femme : **64%**  
Homme : **36%**



## ÂGE

Moins de 30 ans : **4%**  
30 – 39 ans : **22%**  
40 – 49 ans : **35%**  
50 ans et plus : **38%**



## Statut

Manager : **25%**  
Non managers : **75%**

## \ Profil des 1 001 répondants (2/2)



### Ancienneté

Moins de 5 ans : **20%**

5 – 9 ans : **18%**

10 – 19 ans : **30%**

20 ans et plus : **32%**



### Encadrement d'une équipe

Oui : **33%**

Non : **67%**



### Taille entreprise

Entre 500 et 4 999 : **50%**

Plus de 5 000 : **50%**

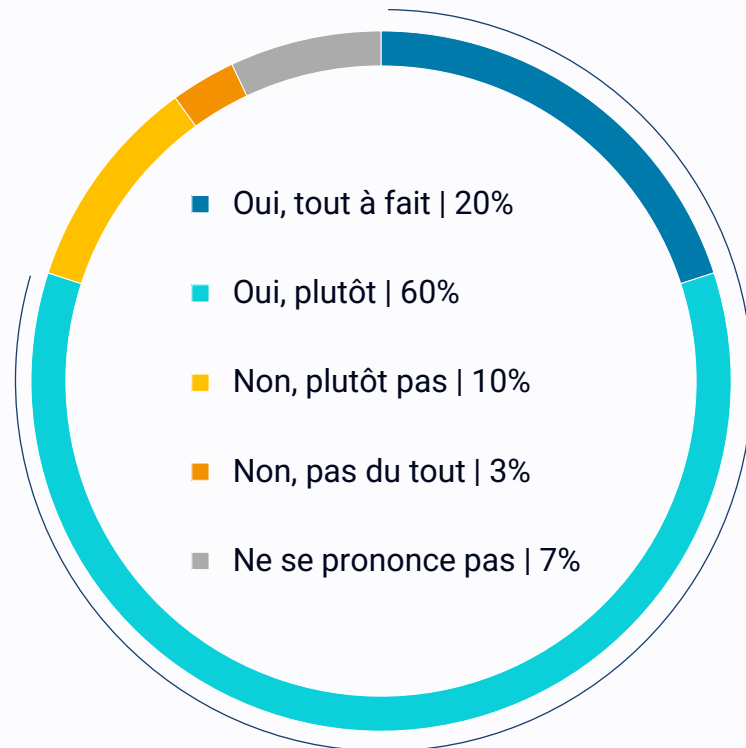
# PERCEPTION GLOBALE DE L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

1

# Selon 8 répondants sur 10, leur entreprise se comporte de manière éthique. Une tendance baissière depuis 2021

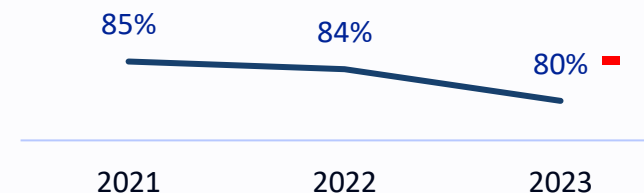
Q1. Diriez-vous que votre entreprise se comporte de manière éthique dans ses activités ?

QCU | Base : 1 001 répondants



**80%**  
Estiment que leur entreprise se comporte de manière éthique

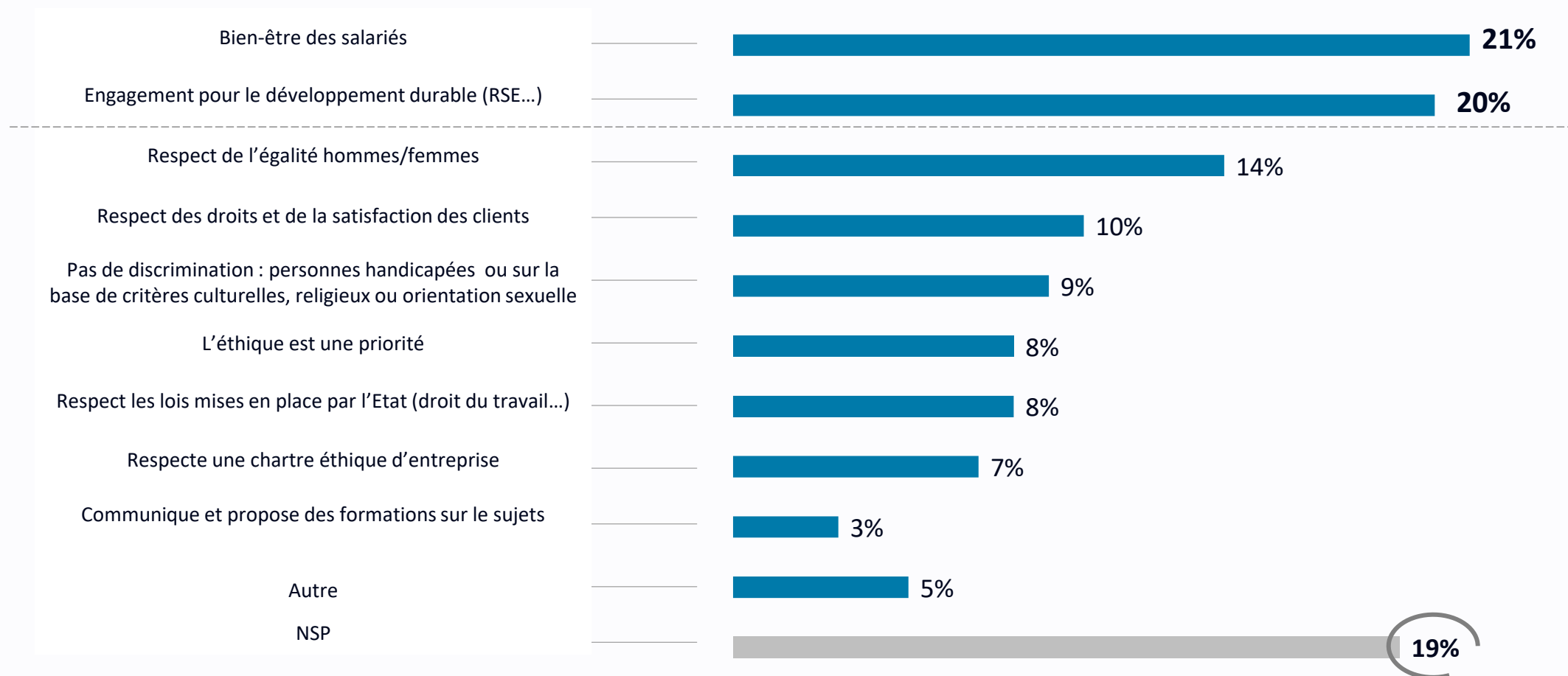
Homme : 83% / Femme : 78%  
Manager : 87% / Non manager : 78%  
Encadrant une équipe : 84% / N'encadrant pas d'équipe : 78%



# Deux principaux comportements traduiraient l'éthique d'une entreprise : porter attention au bien être des salariés et s'engager pour le développement durable. A noter : 1 sur 5 ne sait pas l'expliquer !

## Q2. En quoi votre entreprise se comporte-t-elle de manière éthique ?

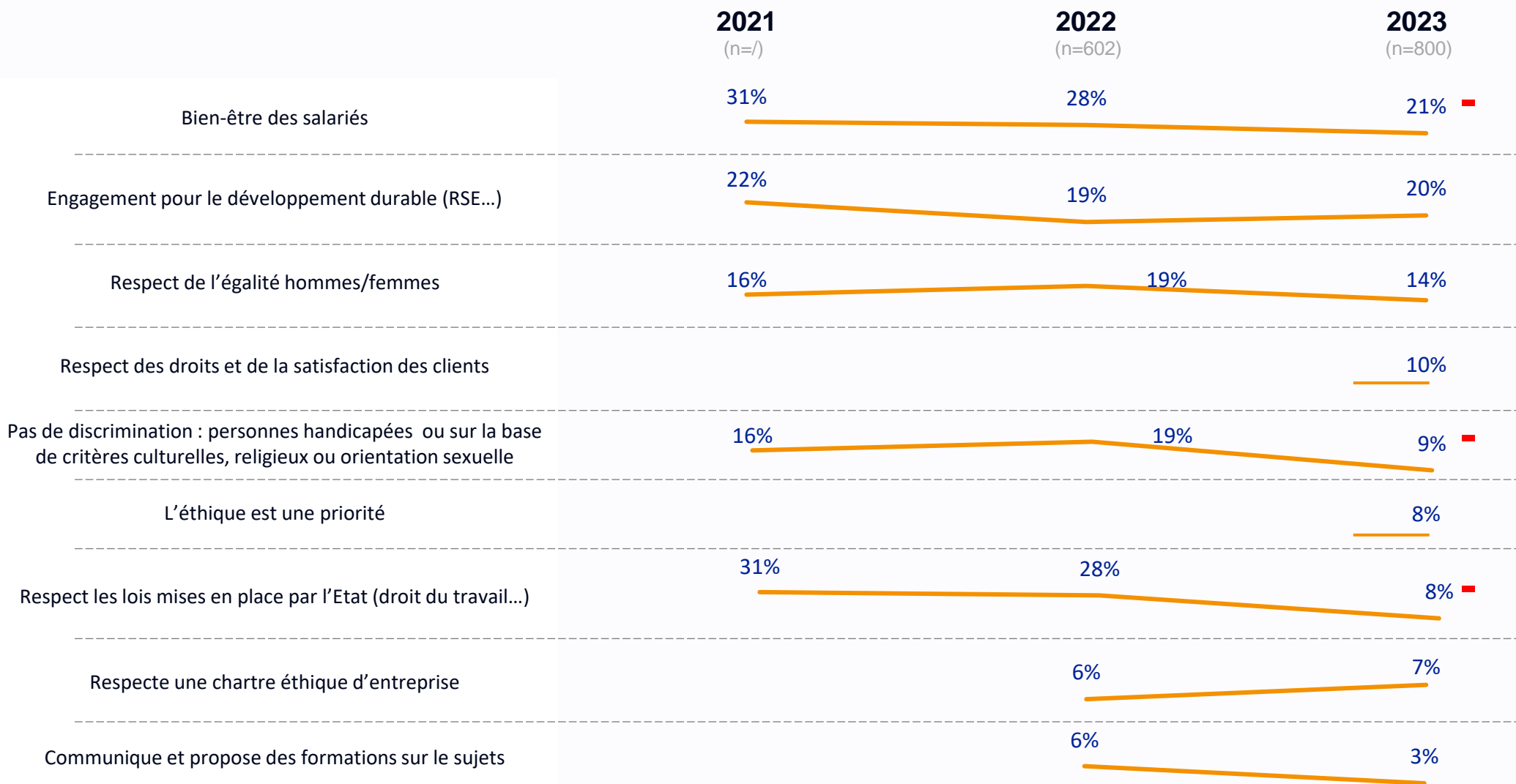
QO recodée | Base : 800 répondants considérant que leur entreprise se comporte de façon éthique



# Comparaison avec les vagues précédentes

## Q2. En quoi votre entreprise se comporte-t-elle de manière éthique ?

QO recodée | Base : 800 répondants considérant que leur entreprise se comporte de façon éthique





# Différences significatives sur les principaux facteurs perçus de l'engagement éthique

## Q2. En quoi votre entreprise se comporte-t-elle de manière éthique ?

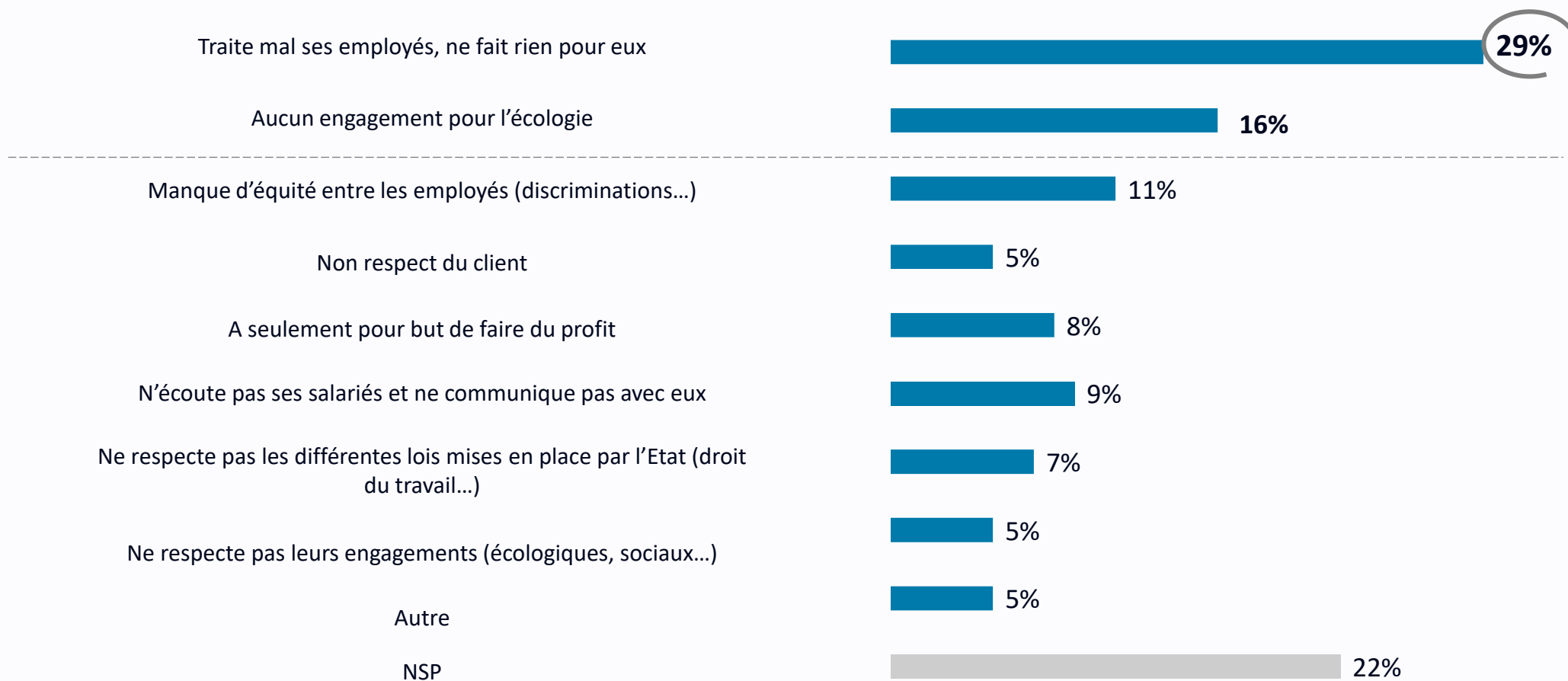
QO recodée | Base : 800 répondants considérant que leur entreprise se comporte de façon éthique

<b>Bien-être des salariés</b>	<b>21%</b>	Femme : 19%	Homme : 14%
<b>Engagement pour le développement durable (RSE...)</b>	<b>20%</b>		Moins de 30 ans : 15% 5 à 9 ans d'ancienneté : 9%
<b>Respect de l'égalité hommes / femmes</b>	<b>14%</b>	Homme : 14%	Femme : 10% 10 à 19 ans d'ancienneté : 6%
<b>Respect des droits et de la satisfaction des clients</b>	<b>10%</b>	Femme : 10%	Homme : 4%
<b>Pas de discrimination : personnes handicapées ou sur la base de critères culturelles, religieux ou orientation sexuelle</b>	<b>9%</b>	5000 salariés ou + : 10%	500 à 4999 salariés : 5%
<b>Respect des lois mises en places par l'Etat (droit du travail...)</b>	<b>8%</b>	50 ans et plus : 9% 500 à 4999 salariés : 8%	5000 salariés ou + : 5%
<b>Communique et propose des formations sur le sujets</b>	<b>3%</b>	10 à 19 ans d'ancienneté : 4%	20 ans ancienneté ou + : 1%

# Principaux facteurs de non-engagement éthique d'une entreprise : ne pas porter attention au bien-être des salariés et ne mener aucune action pour le développement durable

Q2bis. En quoi votre entreprise ne se comporte-t-elle pas de manière éthique ?

QO recodée | Base : 130 répondants considérant que leur entreprise ne se comporte pas de façon éthique



# Différences significatives sur les principaux facteurs de non-engagement éthique

## Q2bis. En quoi votre entreprise ne se comporte-t-elle pas de manière éthique ?

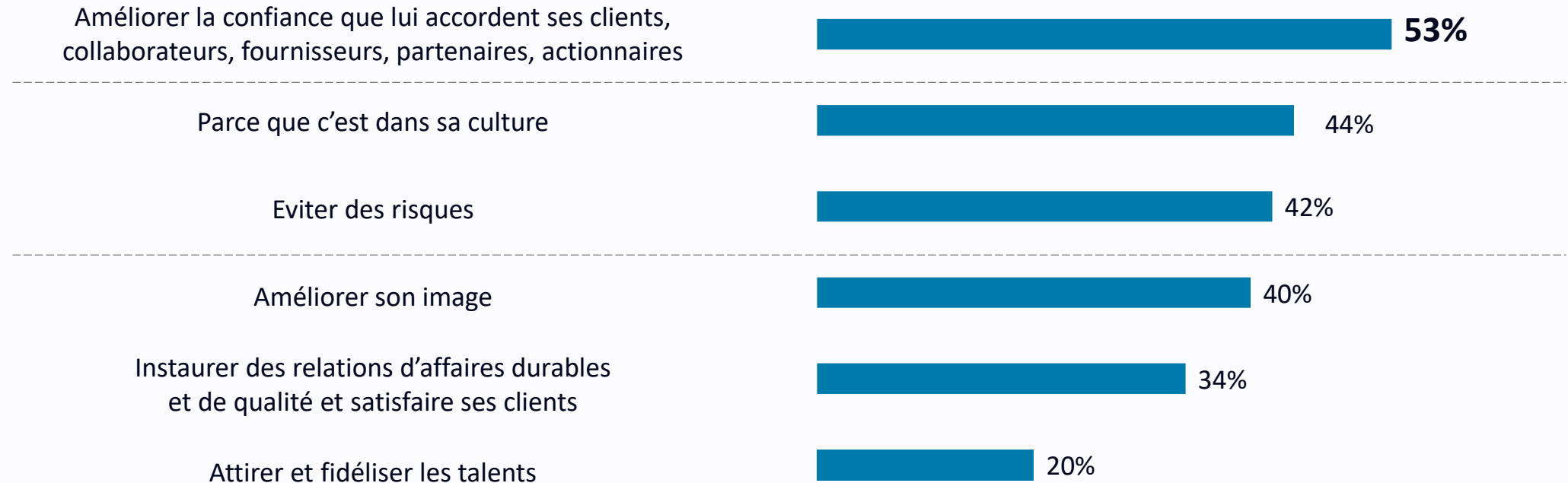
QO recodée | Base : 130 répondants considérant que leur entreprise ne se comporte pas de façon éthique

<b>Traite mal ses employés, ne fais rien pour eux</b>	<b>37%</b>	500 à 4999 salariés : 32%	5000 salariés ou plus : 19% 30 à 39 ans : 23%
<b>Aucun engagement pour l'écologie</b>	<b>16%</b>		10 à 19 ans d'ancienneté : 13%
<b>Manque d'équité entre les employés (discriminations...)</b>	<b>11%</b>	Femme : 13% 500 à 4999 salariés : 10%	Homme : 2% 5000 salariés ou plus : 9%
<b>À seulement pour but de faire du profit</b>	<b>6%</b>		50 ans et plus : 2%
<b>N'écoute pas ses salariés et ne communique pas avec eux</b>	<b>5%</b>	Homme : 16%	Femme : 4%
<b>Ne respecte pas les différentes lois mises en place par l'Etat (droit du travail...)</b>	<b>5%</b>		N'encadrant pas d'équipe : 6%

# L'éthique : avant tout un outil pour renforcer le gage de confiance auprès des parties prenantes

## Q3. Selon vous, si votre entreprise se comporte de façon éthique c'est parce qu'elle veut...

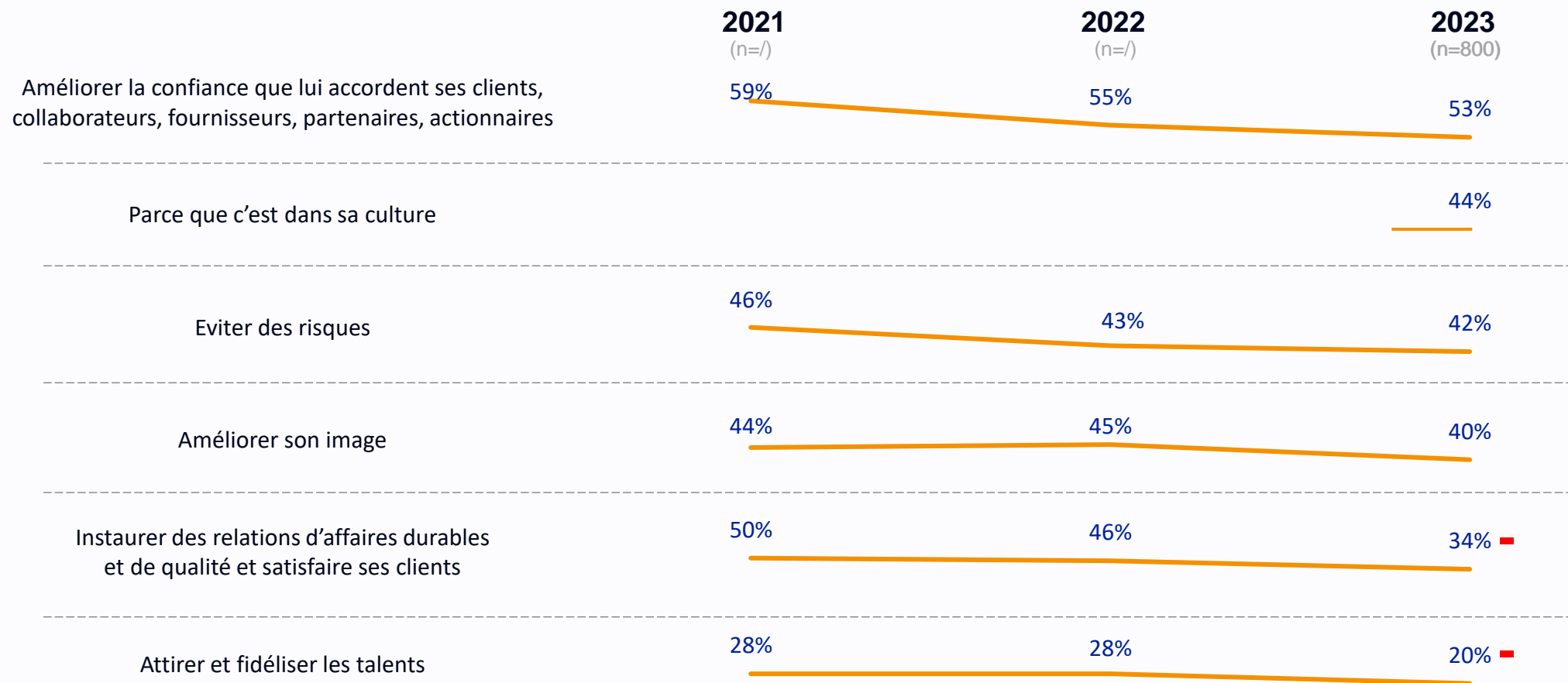
QCM – 3 réponses maximum | Base : 801 répondants estimant que leur entreprise se comporte de manière éthique



# Comparaison avec les vagues précédentes

## Q3. Selon vous, si votre entreprise se comporte de façon éthique c'est parce qu'elle veut...

QCM – 3 réponses maximum | Base : 801 répondants estimant que leur entreprise se comporte de manière éthique



# Différences significatives – Motivations du comportement éthique des entreprises

## Q3. Selon vous, si votre entreprise se comporte de façon éthique c'est parce qu'elle veut...

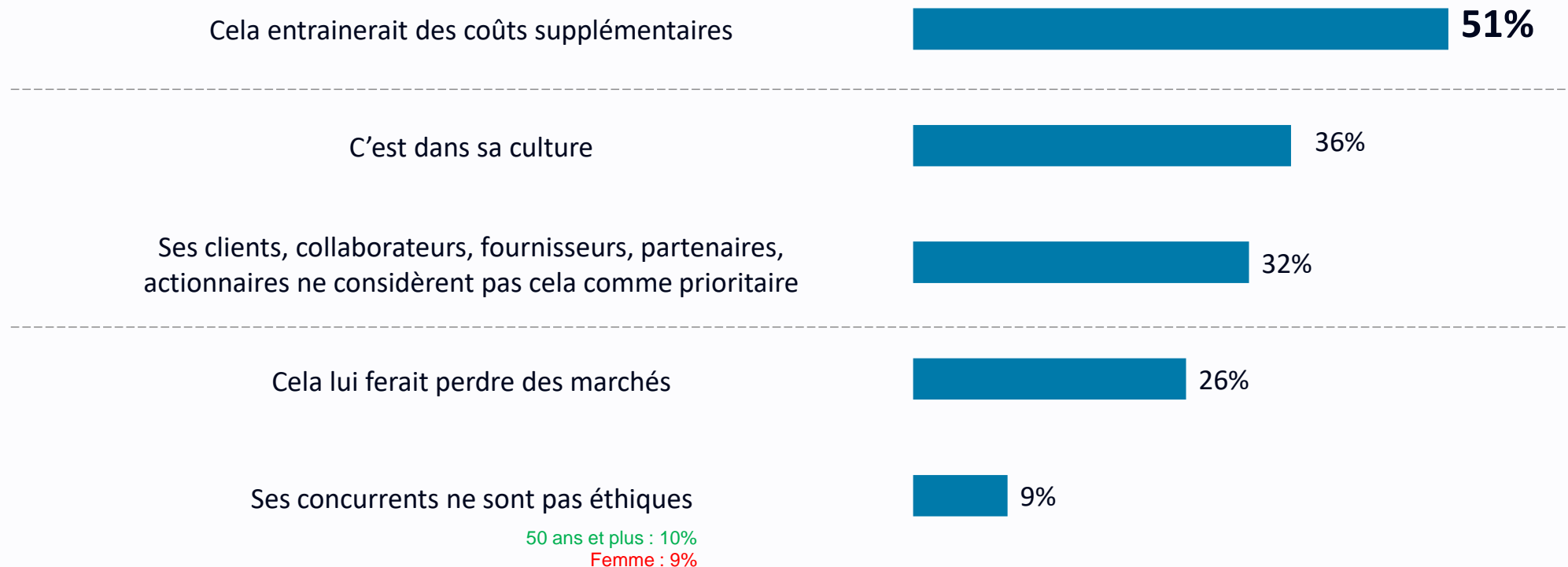
QCU | Base : 801 répondants estimant que leur entreprise se comporte de manière éthique

<b>Parce que c'est dans sa culture</b>	<b>44%</b>	50 ans et plus : 47% Manager : 56%	30 à 39 ans : 36% 5 à 9 ans d'ancienneté : 38% Non manager : 40%
<b>Eviter des risques</b>	<b>42%</b>	Femme : 45%	Homme : 38% - 5 ans ancienneté : 34%
<b>Améliorer son image</b>	<b>40%</b>	Non manager : 42% N'encadrant pas d'équipe : 42%	Manager : 32% Encadrant une équipe : 35%
<b>Instaurer des relations d'affaires durables et de qualité et satisfaire ses clients</b>	<b>34%</b>	500 à 4999 salariés : 37%	5000 salariés ou + : 31% 20 ans ancienneté ou + : 29%
<b>Attirer et fidéliser les talents</b>	<b>23%</b>	500 à 4999 salariés : 23% Manager : 30% Encadrant une équipe : 27%	5000 salariés ou + : 17% Non manager : 16% N'encadrant pas d'équipe : 17%

# Être éthique : trop coûteux pour les entreprises réfractaires ?

## Q4. Selon vous, si votre entreprise ne se comporte pas de façon éthique c'est parce que...

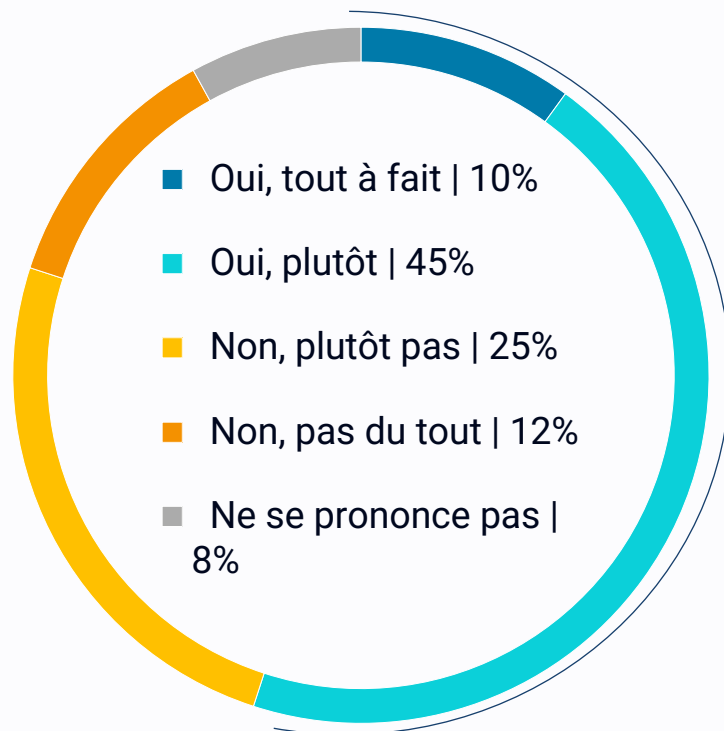
QCM – 3 réponses maximum | Base : 131 répondants estimant que leur entreprise ne se comporte pas de manière éthique



# Moins de 6 répondants sur 10 se disent au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité. Une tendance baissière sur ces dernières années

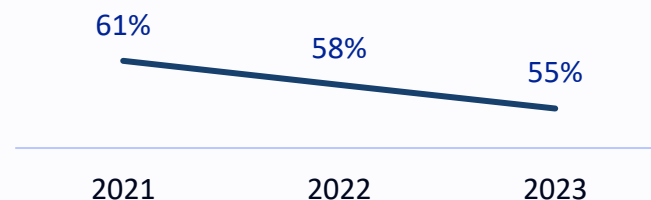
Q5. Etes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 1001 répondants



## 55% Sont au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité

Homme : 60% / Femme : 52%  
Encadrant une équipe : 72% / N'encadrant pas d'équipe : 48%  
5 à 9 ans d'ancienneté : 47%

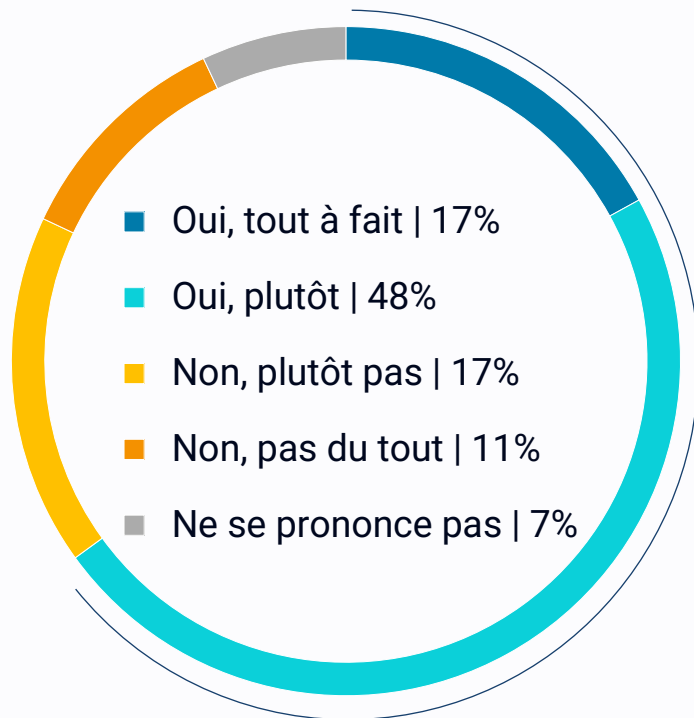




# Plus de 6 répondants sur 10 se sentent concernés par les actions menées par l'entreprise en matière d'éthique et de conformité

Q6. Vous sentez-vous concerné(e) par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et conformité ?

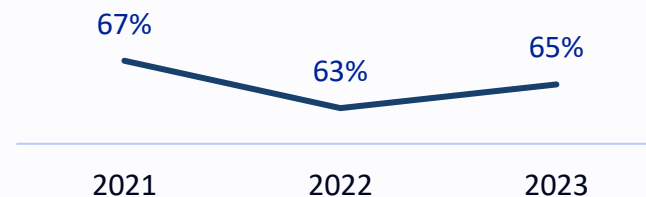
QCU | Base : 1001 répondants



## 65%

### Se sentent concerné(e)s par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité

Homme : 68% / Femme : 63%  
Encadrant une équipe : 78% / N'encadrant pas d'équipe : 59%  
49 à 49 ans ancienneté : 61%



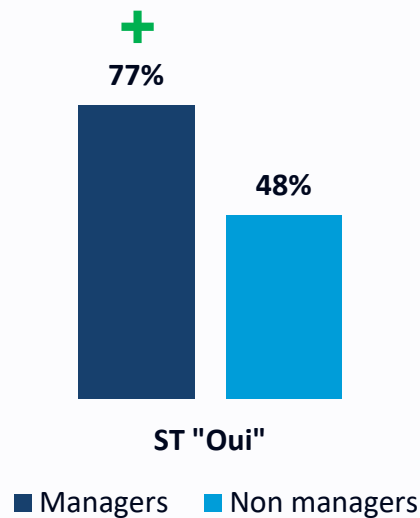
# Des managers significativement plus au fait et plus concernés par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité

Q5. Etes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

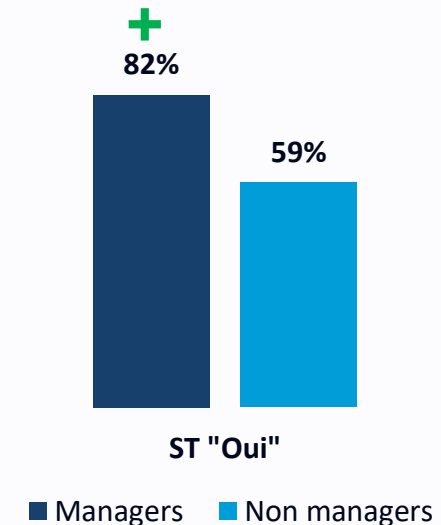
Q6. Vous sentez-vous concerné(e) par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 1001 répondants

### Sont au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité



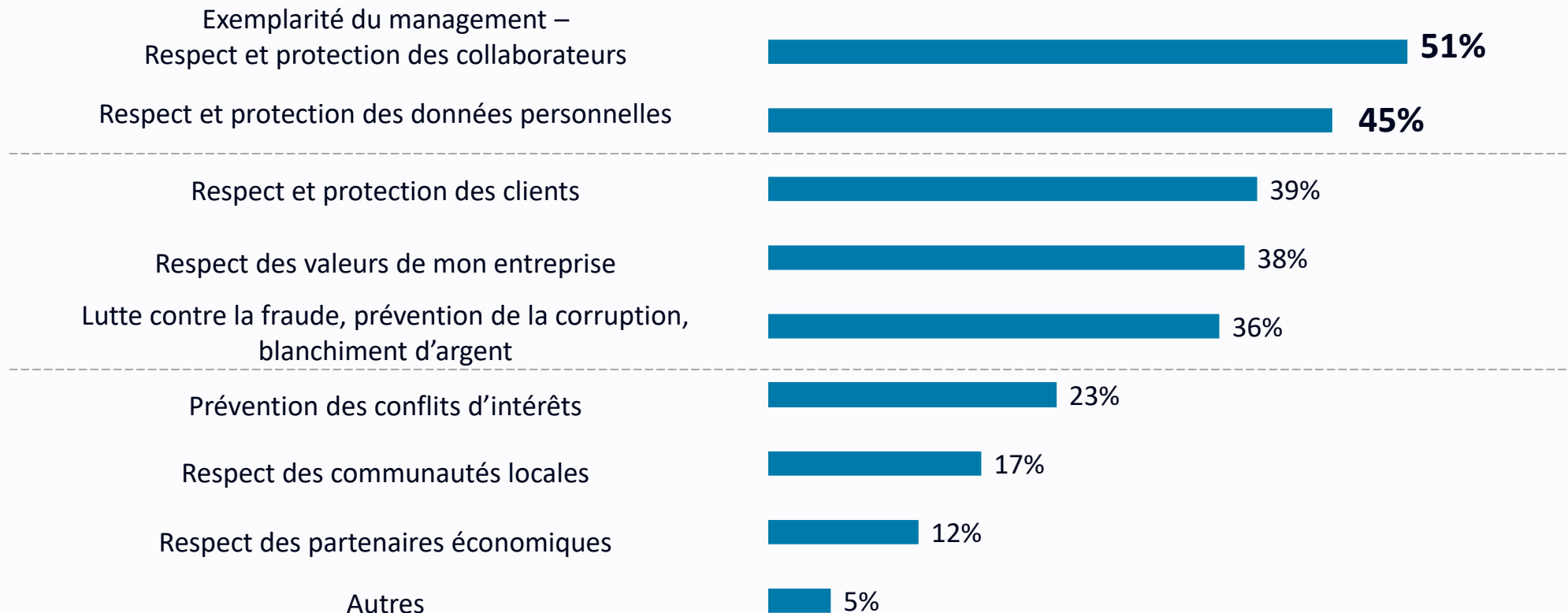
### Se sentent concerné(e)s par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité



# L'exemplarité du management, le respect et la protection des données personnelles : principaux sujets à traiter en termes d'éthique et de conformité

Q7. Pour vous, quels sont 3 sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique et de la conformité ?

QCM – 3 réponses maximum | Base : 1001 répondants



# Différences significatives - principaux sujets à traiter en termes d'éthique et de conformité

## Q7. Pour vous, quels sont 3 sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique et de la conformité ?

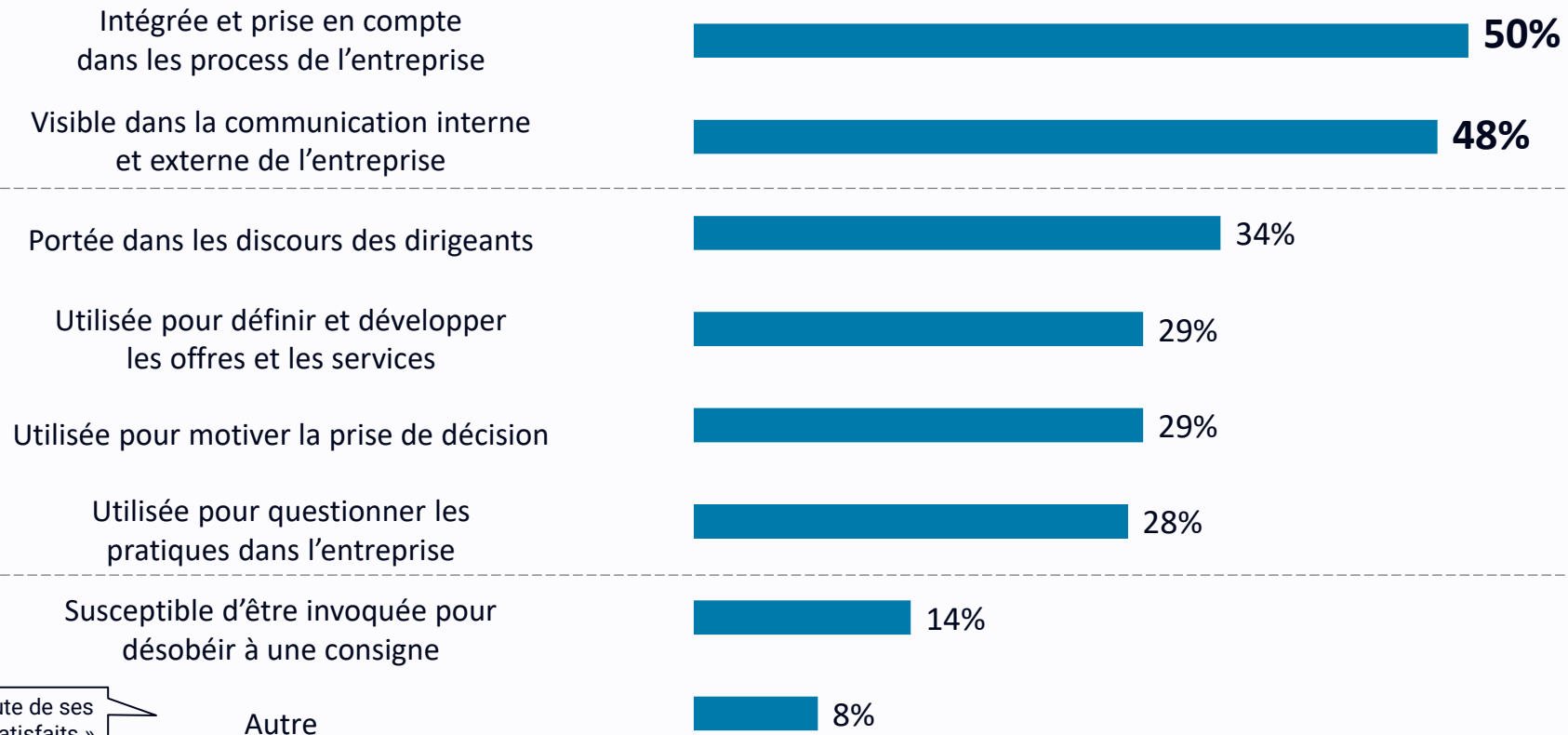
QCM – 3 réponses maximum | Base : 1001 répondants

<b>Exemplarité du management – Respect et protection des collaborateurs</b>	<b>51%</b>	50 ans et plus : 56% Manager : 63% Encadrant une équipe : 59%	30 à 39 ans : 41% Non manager : 46% N'encadrant pas d'équipe : 47%
<b>Respect et protection des données personnelles</b>	<b>45%</b>	Femme : 49% Non manager : 47%	Homme : 39% Manager : 40%
<b>Respect et protection des clients</b>	<b>39%</b>	Non manager : 41%	Manager : 35%
<b>Lutte contre la fraude, prévention de la corruption, blanchiment d'argent</b>	<b>36%</b>	5000 salariés ou plus : 42%	Entreprise entre 500 et 4999 salariés : 30%
<b>Prévention des conflits d'intérêts</b>	<b>23%</b>	Entre 40 et 49 ans : 27%	
<b>Respect des partenaires économiques</b>	<b>12%</b>	Entreprise entre 500 et 4999 salariés : 15% Homme : 17% Moins de 30 ans : 29% Encadrant une équipe : 16%	5000 salariés ou plus : 10% Femme : 9% 20 ans ancienneté ou + : 9% N'encadrant pas d'équipe : 10%
<b>Autre</b>	<b>5%</b>	Femme : 6% Non manager : 6% N'encadrant pas d'équipe : 6%	Homme : 3% Manager : 2% Encadrant une équipe : 3%

# Principales preuves de la prise en compte de l'éthique dans l'entreprise : l'intégration dans les process et un sujet visible dans la communication interne et externe

Q8. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

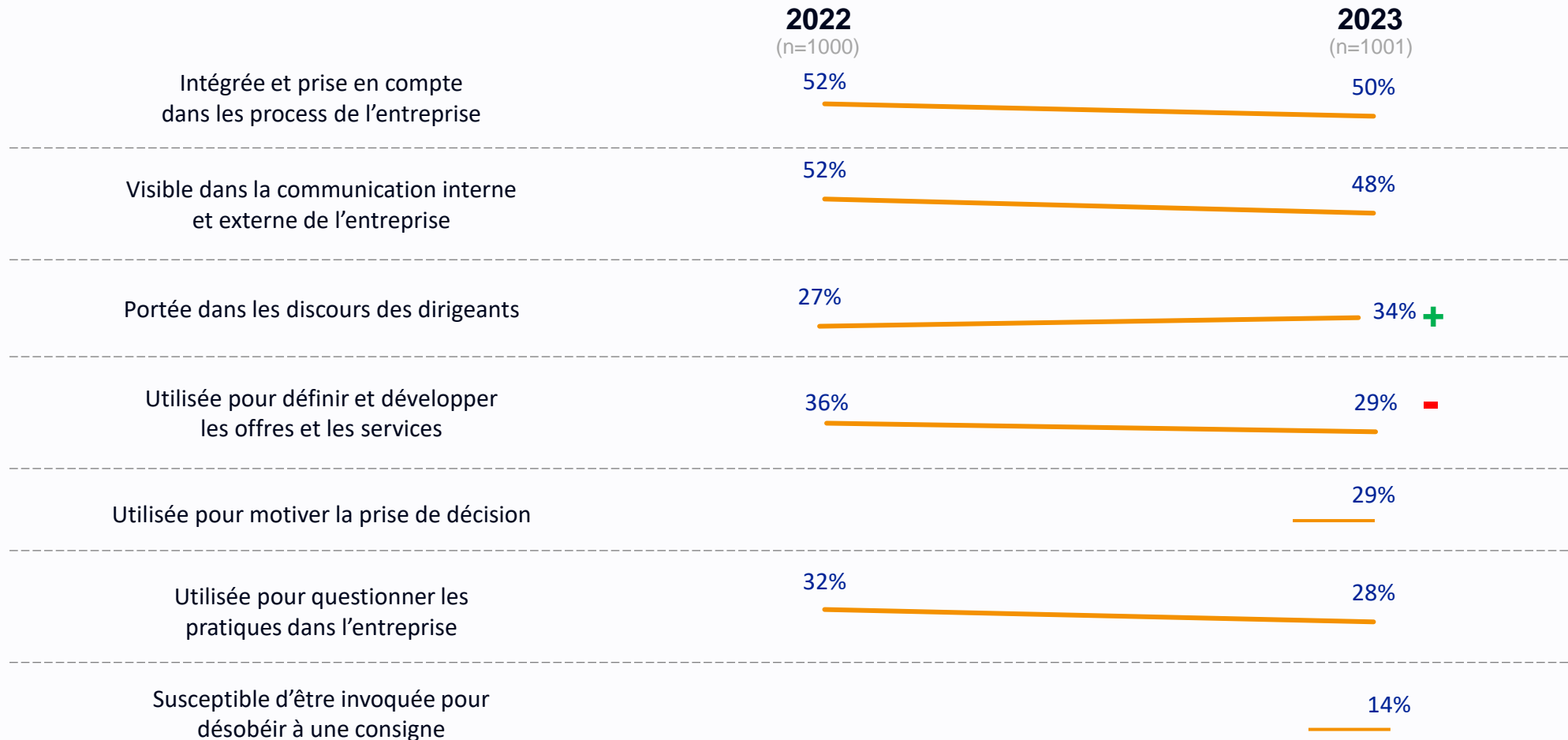
QCM | Base : 1001 répondants



# Comparaison avec les vagues précédentes

Q8. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

QCM | Base : 1001 répondants



# Différences significatives - Principales preuves de la prise en compte de l'éthique dans l'entreprise

Q8. Quelles sont selon vous les meilleurs preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ?  
Quand l'éthique est...

QCM | Base : 1001 répondants

<b>Intégrée et prise en compte dans les process de l'entreprise</b>	<b>50%</b>		30 à 39 ans : 42%
<b>Portée dans le discours des dirigeants</b>	<b>34%</b>	Manager : 43%	Non manager : 30%
<b>Utilisée pour définir et développer les offres et les services</b>	<b>29%</b>	30 à 39 ans : 36% - 5 ans ancienneté : 38% Non manager : 30% N'encadrant pas d'équipe : 30%	Manager : 26% Encadrant une équipe : 26%
<b>Utilisée pour motiver la prise de décision</b>	<b>29%</b>	20 ans ancienneté ou + : 32% Encadrant une équipe : 36%	10 à 19 ans d'ancienneté : 22% N'encadrant pas d'équipe : 26%
<b>Utilisée pour questionner les pratiques dans l'entreprise</b>	<b>28%</b>	10 à 19 ans d'ancienneté : 30%	20 ans ancienneté ou + : 24%
<b>Susceptible d'être invoquée pour désobéir à une consigne</b>	<b>14%</b>	Homme : 19%	Femme : 11% - 5 ans ancienneté : 9%
<b>Autre</b>	<b>8%</b>	Femme : 10% Non manager : 9% N'encadrant pas d'équipe : 9%	Homme : 4% - 5 ans ancienneté : 4% Manager : 3% Encadrant une équipe : 5%

**CONNAISSANCE DE L'ÉTHIQUE  
DE L'ENTREPRISE**

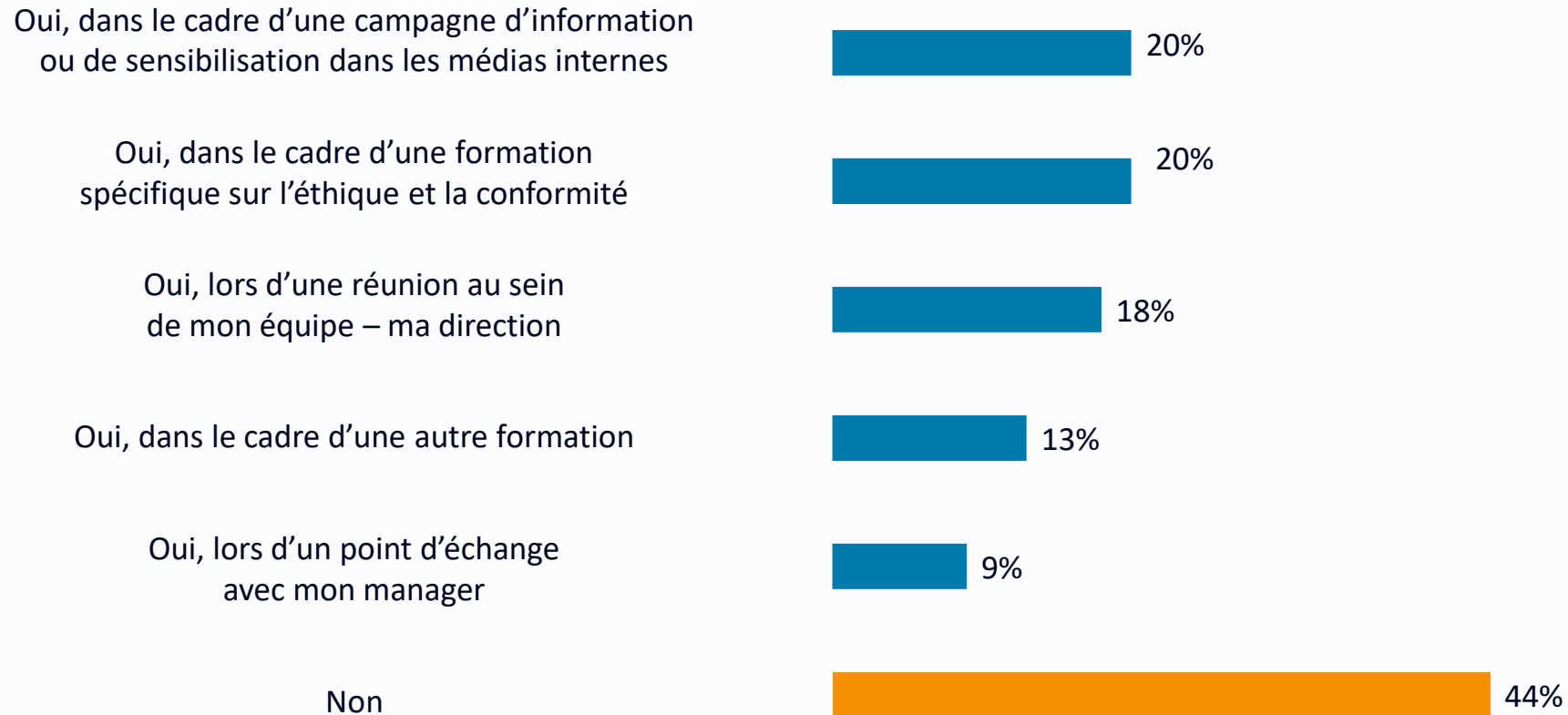




# Moins de 6 répondants sur 10 se disent sensibilisés à l'éthique ou à la conformité par leur entreprise au cours de l'année

Q10. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique ou la conformité dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

QCM | Base : 1001 répondants



## 56%

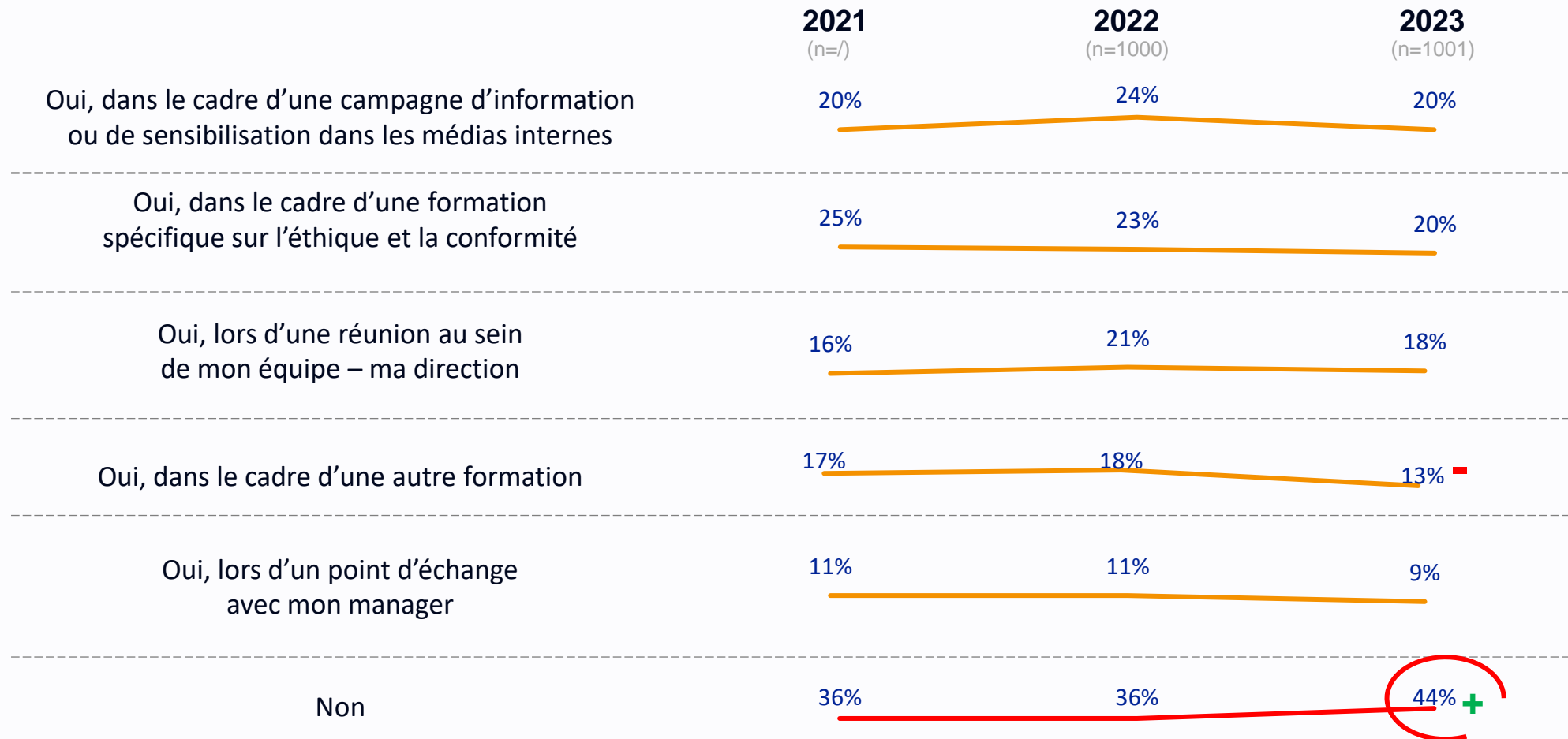
Sensibilisés à l'éthique ou la conformité au cours des 12 derniers mois

Homme : 62% / Femme : 53%  
30 à 39 ans : 64%  
Manager : 75% / Non manager : 50%  
Encadrant une équipe : 73% / N'encadrant pas d'équipe : 49%

# Une baisse significative de la sensibilisation à l'éthique ou la conformité depuis 2022

Q10. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique ou la conformité dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

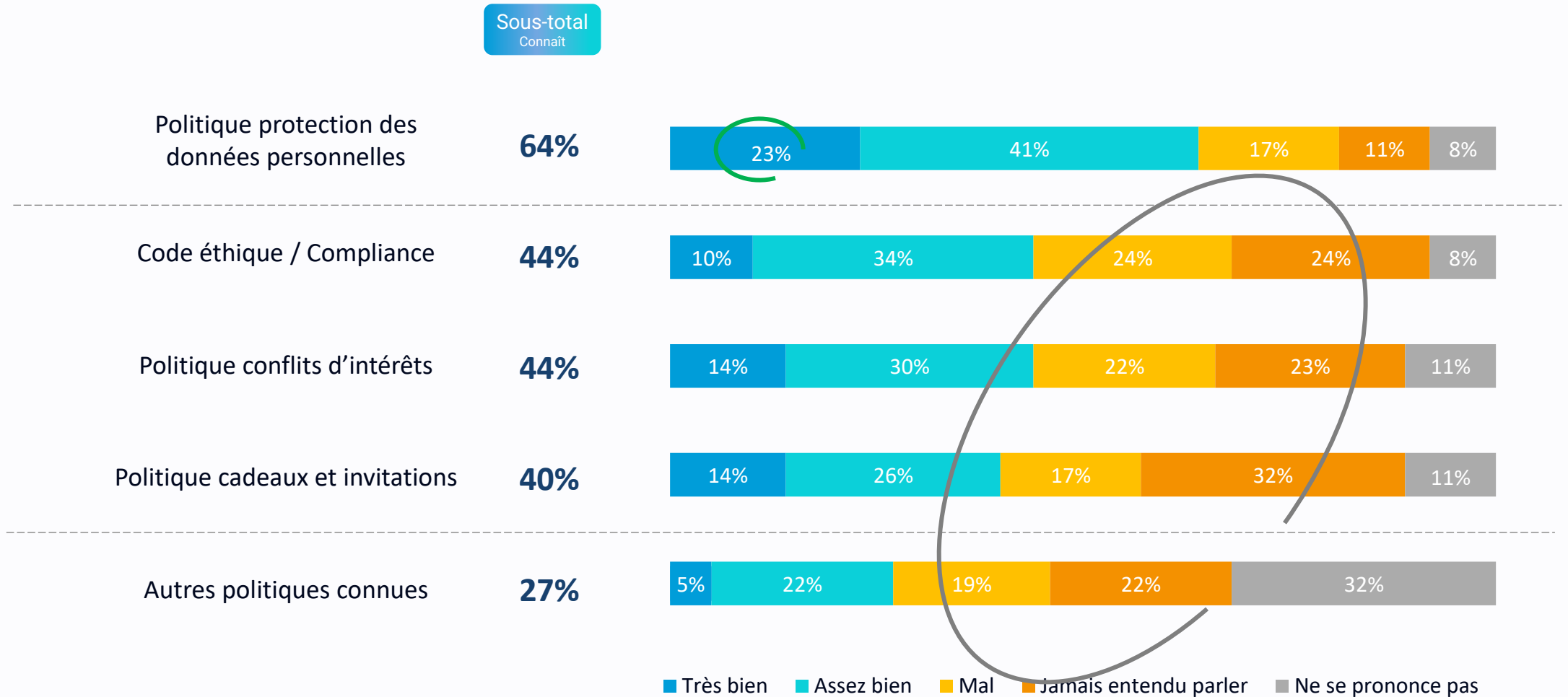
QCM | Base : 1001 répondants



# Des documents de référence partiellement connus et de manière très inégale. Si la politique de protection des données personnelles est globalement bien appréhendée (+ de 6 répondants sur 10), les autres documents sont bien moins connus et moins maîtrisés

Q11. Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

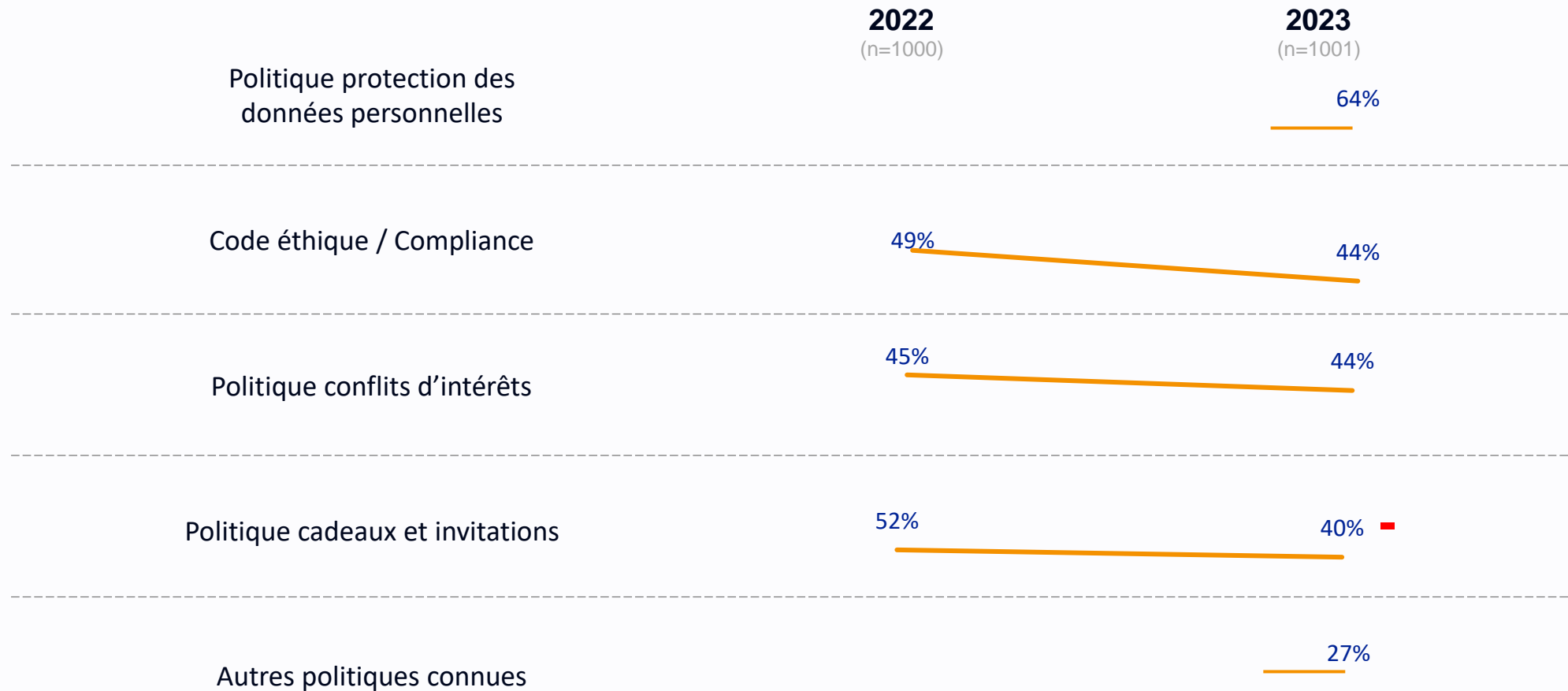
QCU | Base : 1001 répondants



# Comparaison avec les vagues précédentes

## Q11. Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

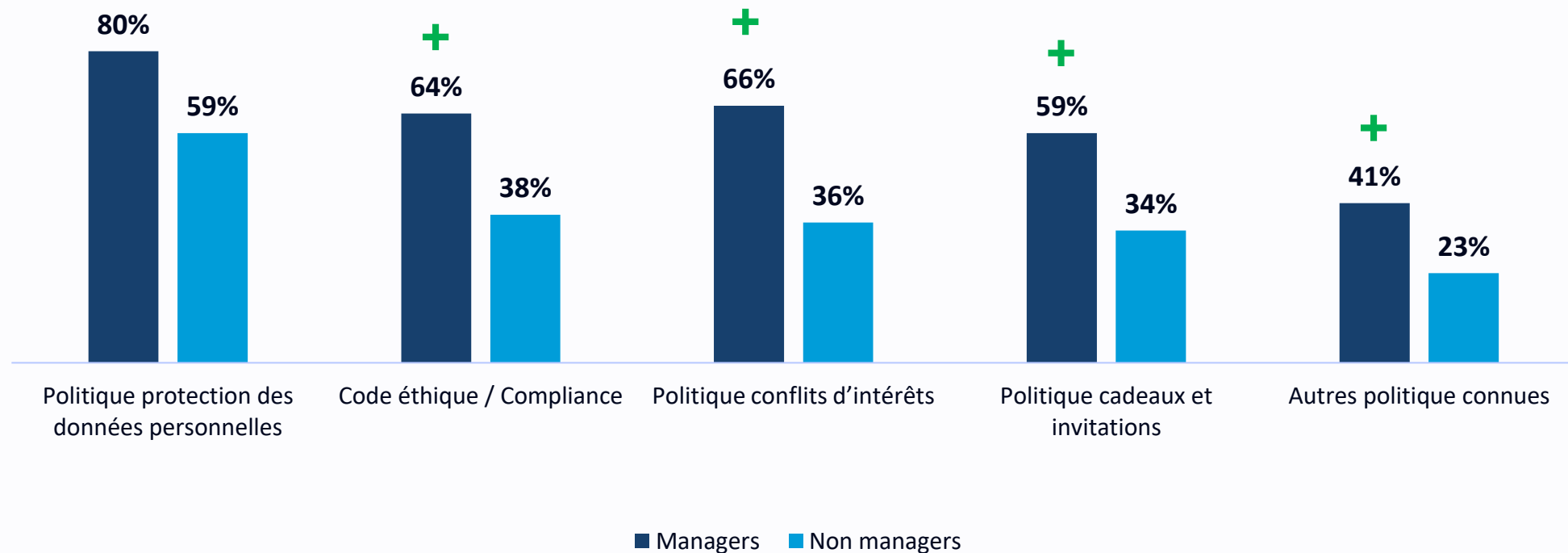
QCU | Base : 1001 répondants – ST « Très bien + Assez bien »



# Des managers très nettement plus au fait des documents de référence présents dans leur entreprise

Q11. Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Très bien + Assez bien »



# Différences significatives - Connaissance des documents de référence de leur entreprise

## Q11. Dans quelle mesure connaissez-vous ces documents de référence de votre entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Très bien + Assez bien »

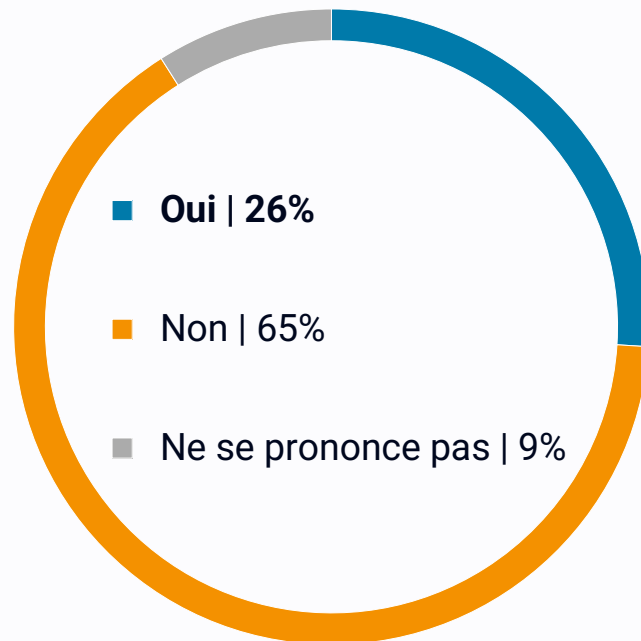
<b>Politique protection des données personnelles</b>	<b>64%</b>	Encadrant une équipe : 78%	30 à 39 ans : 58% 5 à 9 ans d'ancienneté : 55% N'encadrant pas d'équipe : 58%
<b>Code éthique / Compliance</b>	<b>44%</b>	5000 salariés ou + : 47% Homme : 49% 30 à 39 ans : 53% Encadrant une équipe : 60%	500 à 4999 salariés : 41% Femme : 41% N'encadrant pas une équipe : 37%
<b>Politique conflits d'intérêts</b>	<b>44%</b>	5000 salariés ou + : 48% Homme : 48% Encadrant une équipe : 60%	500 à 4999 salariés : 40% Femme : 41% 5 à 9 ans d'ancienneté : 36% N'encadrant pas d'équipe : 37%
<b>Politique cadeaux et invitations</b>	<b>40%</b>	5000 salariés ou + : 43% Homme : 46% - 5 ans ancienneté : 47% Encadrant une équipe : 54%	500 à 4999 salariés : 37% Femme : 37% 50 ans et plus : 37% N'encadrant pas une équipe : 34%
<b>Autres politiques connues</b>	<b>27%</b>	5000 salariés ou + : 32% Homme : 33% Encadrant une équipe : 40%	500 à 4999 salariés : 24% Femme : 24% 50 ans ou plus : 24% N'encadrant pas d'équipe : 22%

# Un sujet d'identification des personnes référentes de l'éthique dans l'entreprise (résultat en baisse). A noter : les managers sont très nettement plus à même de les identifier

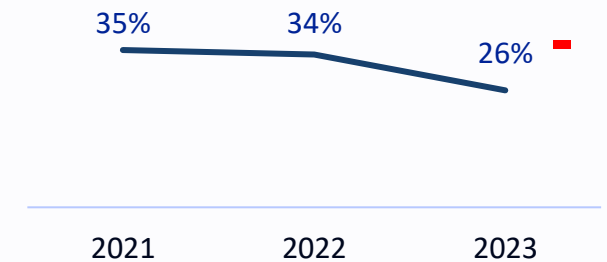
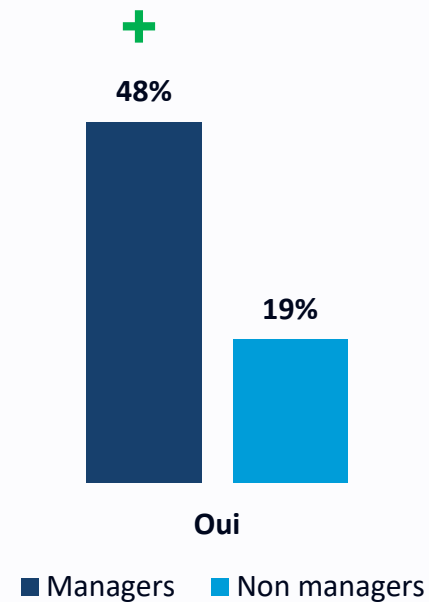
Q12. Connaissez-vous (ne serait-ce que de nom) le/la directeur(rice) de l'éthique/compliance ou la personne responsable de l'éthique et de la conformité/compliance dans votre entité ?

QCU | Base : 1001 répondants

Formulation de la question légèrement modifiée par rapport à la vague précédente



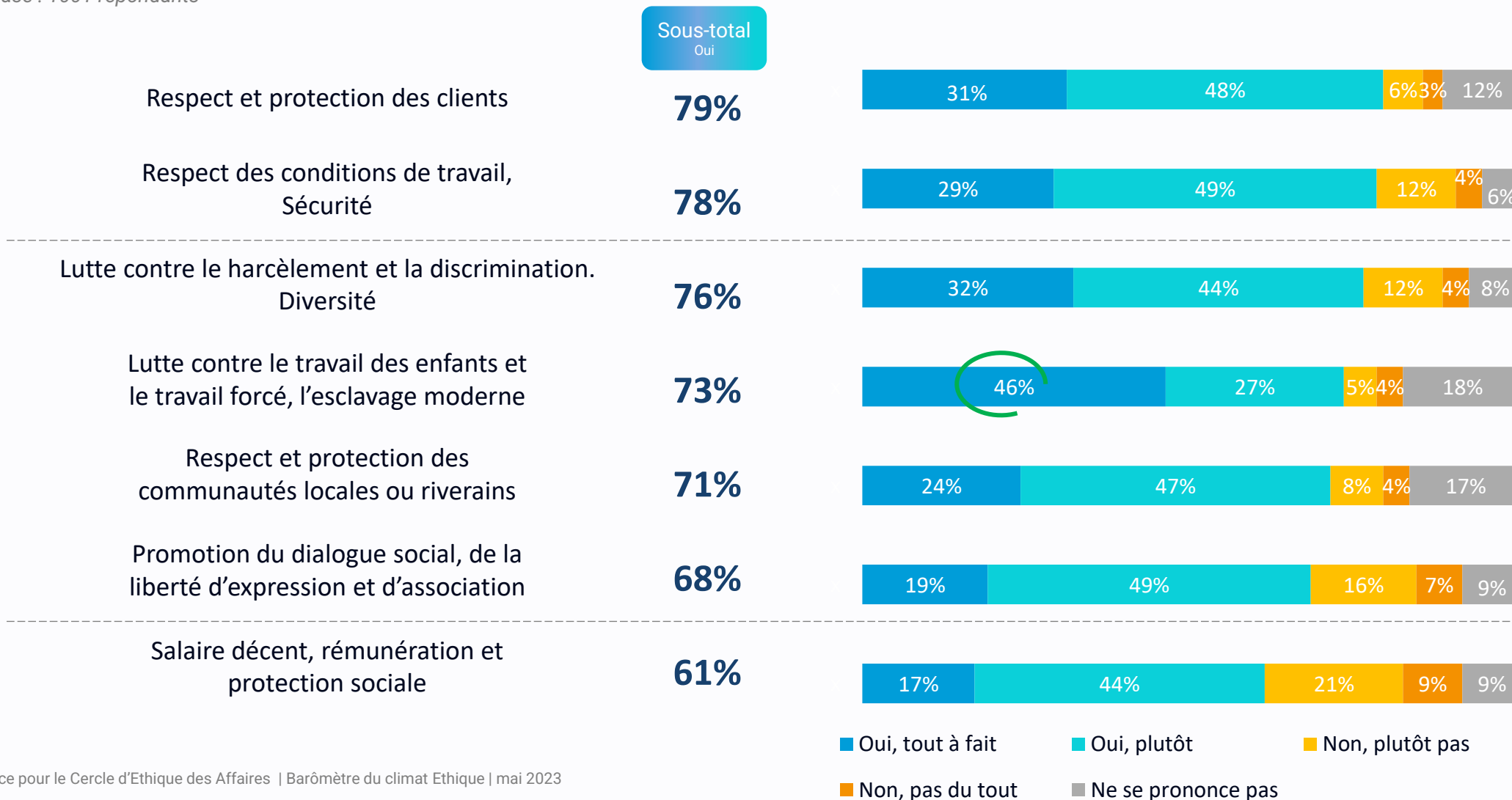
500 à 4999 salariés : 37% / 5000 salariés ou + : 23%  
 Homme : 30% / Femme : 24%  
 30 à 39 ans : 33%  
 Encadrant une équipe : 43% / N'encadrant pas d'équipe : 19%



# Des entreprises qui respectent et protègent en majorité les droits humains dans leurs activités

Q13-Q19. Diriez-vous que votre entreprise respecte et protège les droits humains ci-dessous dans ses activités ?

QCU | Base : 1001 répondants

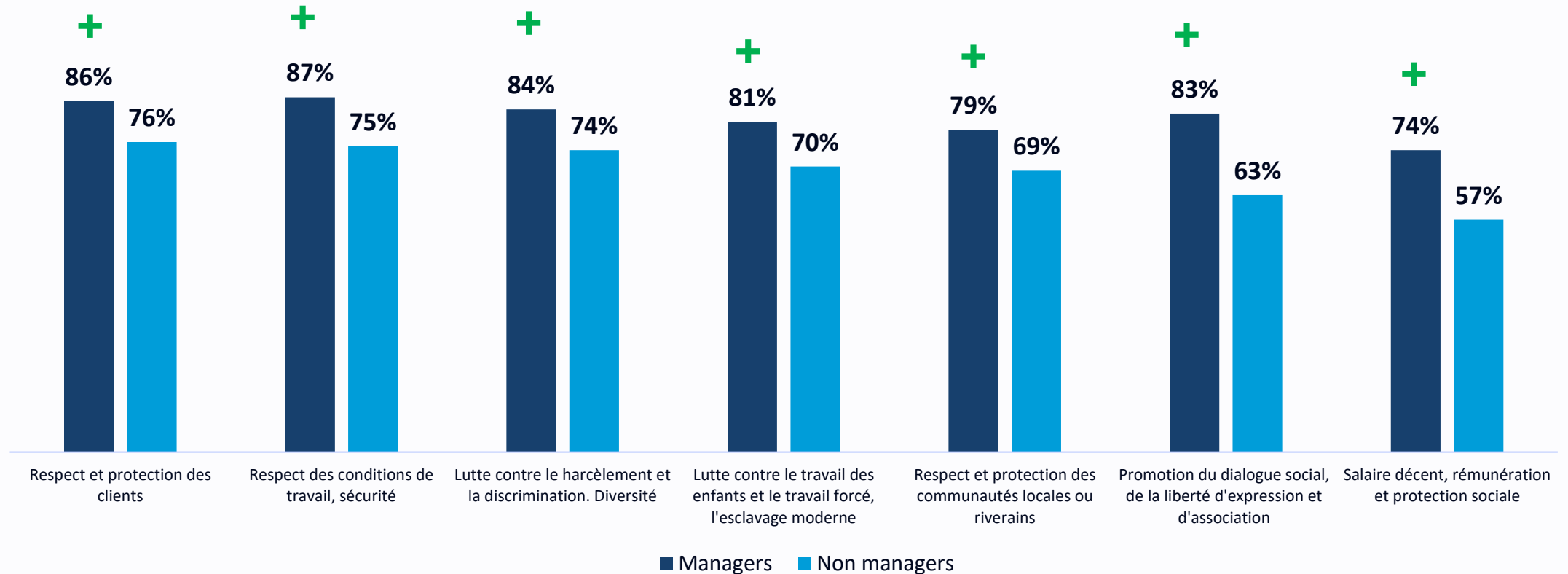




# Des managers plus optimistes quant à l'engagement porté par leurs entreprises au respect des droits humains dans leurs activités

Q13-Q19. Diriez-vous que votre entreprise respecte et protège les droits humains ci-dessous dans ses activités ?

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »



# Différences significatives - Respecte et protection des droits humains au sein de l'entreprise

## Q13-19. Diriez-vous que votre entreprise respecte et protège les droits humains ci-dessous dans ses activités ?

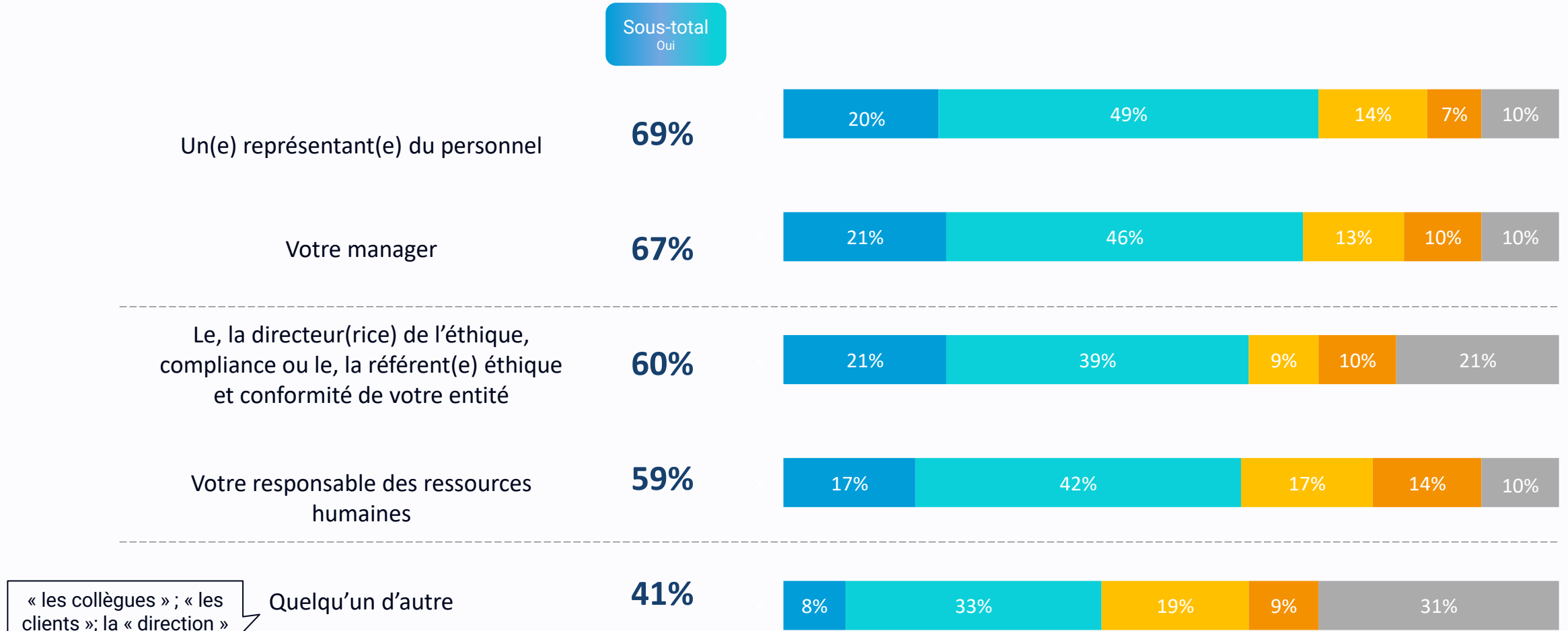
QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »

<b>Respect et protection des clients</b>	<b>79%</b>	Encadrant une équipe : 85%	N'encadrant pas d'équipe : 76%
<b>Respect des conditions de travail</b>	<b>78%</b>	Encadrant une équipe : 85%	N'encadrant pas d'équipe : 75%
<b>Lutte contre le harcèlement et la discrimination. Diversité</b>	<b>76%</b>	Encadrant une équipe : 83%	5 à 9 ans d'ancienneté : 69% N'encadrant pas d'équipe : 74%
<b>Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, l'esclavage moderne</b>	<b>73%</b>	5000 salariés ou + : 76% Homme : 77% Encadrant une équipe : 80%	500 à 4999 salariés : 70% Femme : 71% N'encadrant pas d'équipe : 70%
<b>Respect et protection des communautés locales ou riverains</b>	<b>71%</b>	Homme : 74% Encadrant une équipe : 78%	Femme : 69% N'encadrant pas d'équipe : 68%
<b>Promotion du dialogue social, de la liberté d'expression et d'association</b>	<b>68%</b>	30 à 39 ans : 75% Encadrant une équipe : 78%	N'encadrant pas d'équipe : 63%
<b>Salaires décent, rémunération et protection sociale</b>	<b>61%</b>	Encadrant une équipe : 71%	N'encadrant pas d'équipe : 57%

# Représentant(es) du personnel et managers sont perçus comme les principaux interlocuteurs pour discuter éthique et conformité. Les RH et le/la référent(e) éthique arrivent en second plan

Q20. Pour discuter d'une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

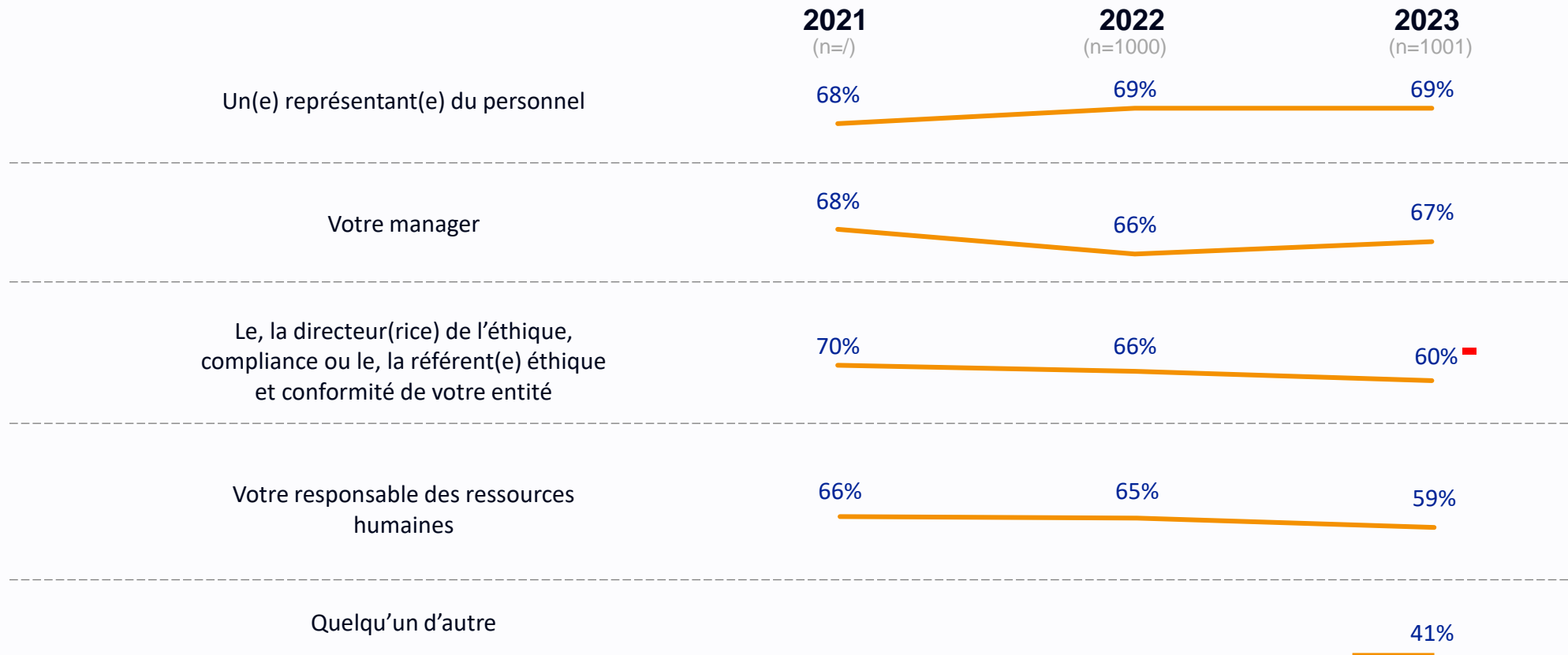
QCU | Base : 1001 répondants



# Comparaison avec les vagues précédentes

## Q20. Pour discuter d'une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

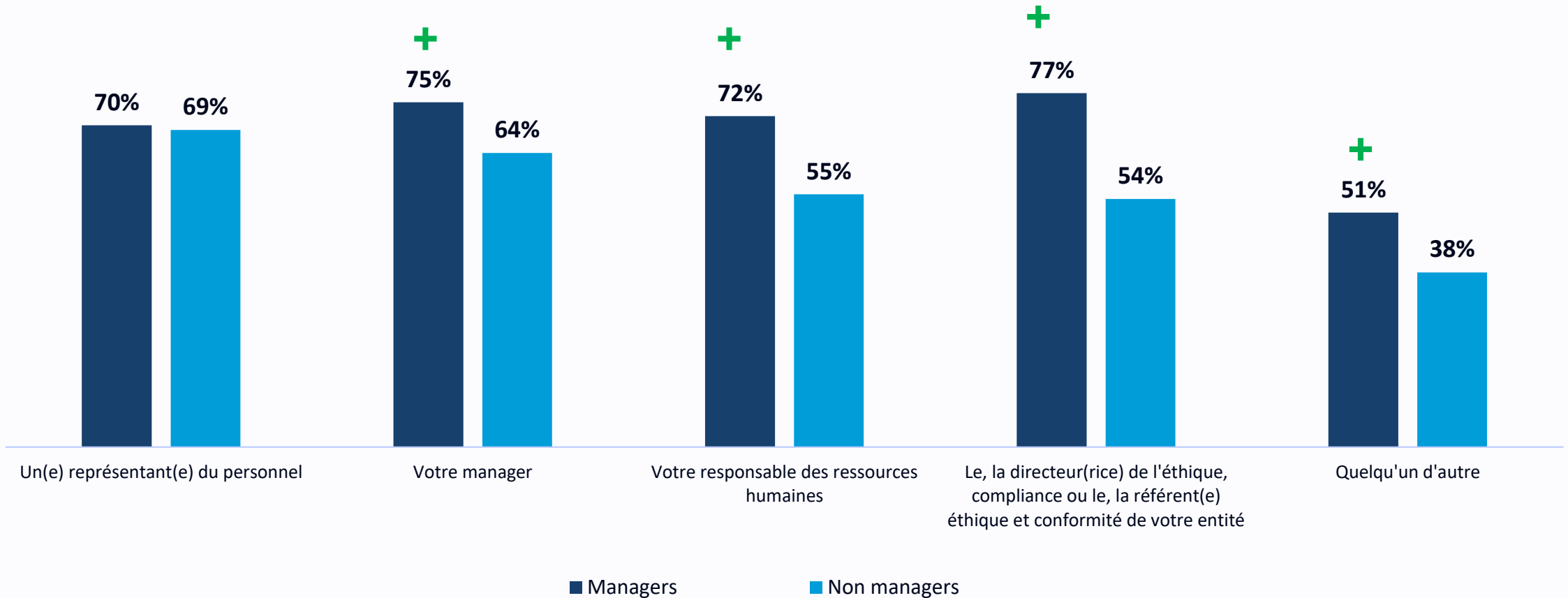
QCU | Base : 1001 répondants



# Côté managers, le/la référent(e) éthique fait partie des principaux interlocuteurs à solliciter, au même titre que leur N+1

Q20. Pour discuter d'une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

QCU | Base : 1001 répondants



# Différences significatives – Profils identifiés pour discuter des questions relatives à l'éthique ou la conformité

Q20. Pour discuter d'une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

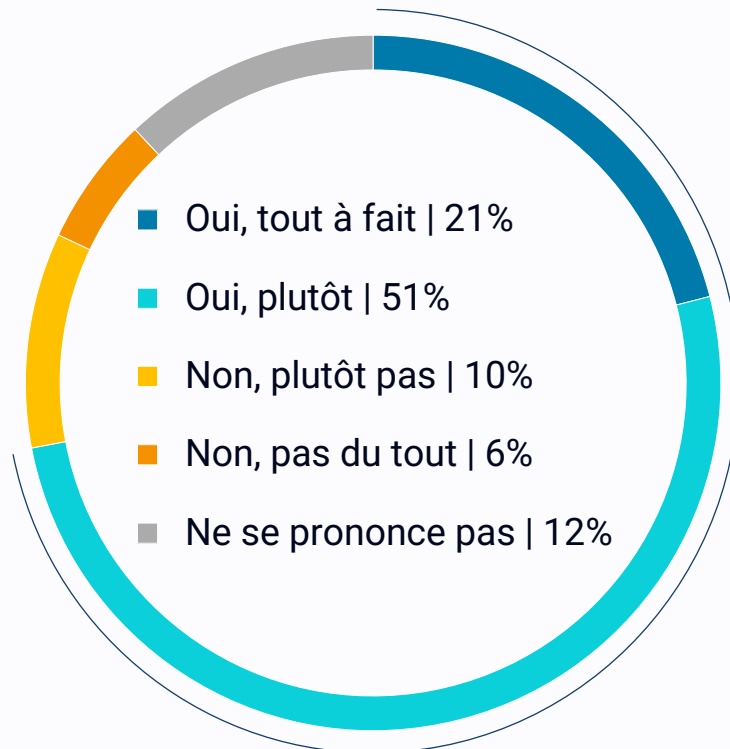
QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »

<b>Un(e) représentant(e) du personnel</b>	<b>69%</b>	500 à 4999 salariés : 72%	5000 salariés ou + : 66%
<b>Votre manager</b>	<b>67%</b>	30 à 39 ans : 73% - 5 ans ancienneté : 73% Encadrant une équipe : 75%	N'encadrant pas d'équipe : 63%
<b>Le, la directeur(rice) de l'éthique, compliance ou le, la référent(e) éthique et conformité de votre entité</b>	<b>60%</b>	30 à 39 ans : 68% - 5 ans ancienneté : 67% Encadrant une équipe : 72%	N'encadrant pas d'équipe : 54%
<b>Votre responsable des ressources humaines</b>	<b>59%</b>	500 à 4999 salariés : 62% Homme : 62% Encadrant une équipe : 68%	5000 salariés ou + : 56% Femme : 57% N'encadrant pas d'équipe : 55%
<b>Quelqu'un d'autre</b>	<b>41%</b>	30 à 39 ans : 55% Encadrant une équipe : 51%	50 ans et plus : 38% N'encadrant pas d'équipe : 37%

# 7 répondants sur 10 considèrent que leur manager agit de façon éthique

Q22. Diriez-vous que votre manager agit de façon éthique ?

QCU | Base : 1001 répondants

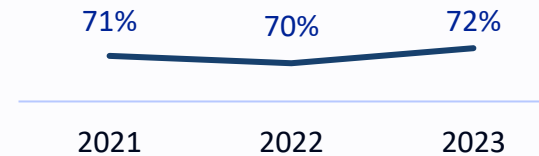


# 72%

## Estiment que leur manager agit de façon éthique

Encadrant une équipe : 81%

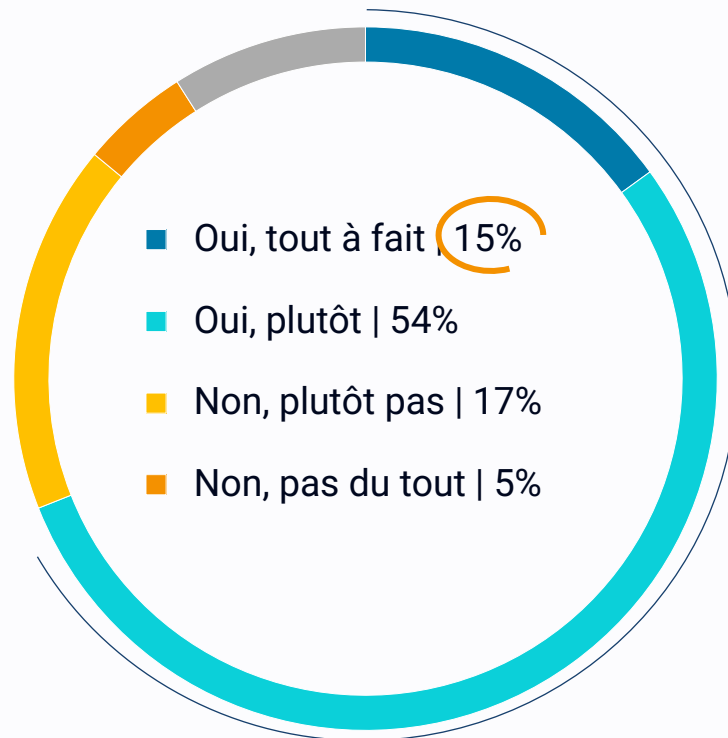
N'encadrant pas d'équipe : 67%



# Près de 7 répondants sur 10 estiment que les valeurs de leur entreprise sont réellement mises en œuvre au quotidien. A noter : une conviction plutôt modérée (« oui plutôt »)

Q23. Diriez-vous que les valeurs de votre entreprise sont réellement mises en œuvre au quotidien dans votre environnement professionnel ?

QCU | Base : 1001 répondants



## 69%

### Estiment que les valeurs de leur entreprise sont réellement mises en œuvre au quotidien

Homme : 72% / Femme : 67%

Encadrant une équipe : 78% / N'encadrant pas d'équipe : 65%

69%      69%      69%

2021      2022      2023



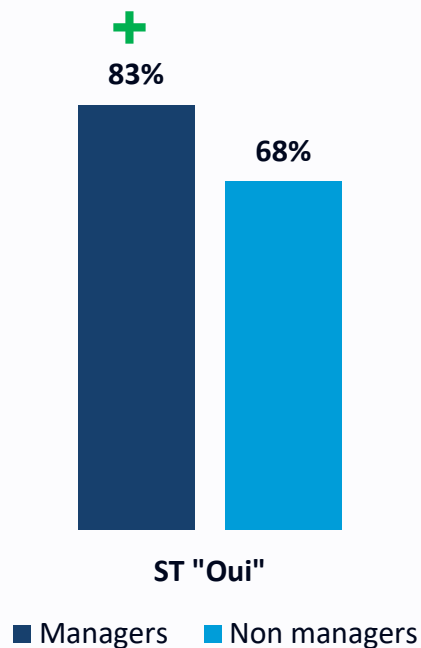
# Des managers convaincus de l'engagement éthique de leur N+1 et de leur entreprise

Q22. Diriez-vous que votre manager agit de façon éthique ?

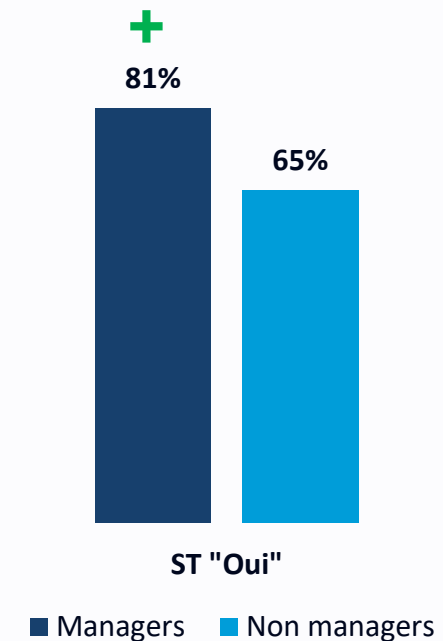
Q23. Diriez-vous que les valeurs de votre entreprise sont réellement mises en œuvre au quotidien dans votre environnement professionnel ?

QCU | Base : 1001 répondants

Estiment que leur manager agit de façon éthique



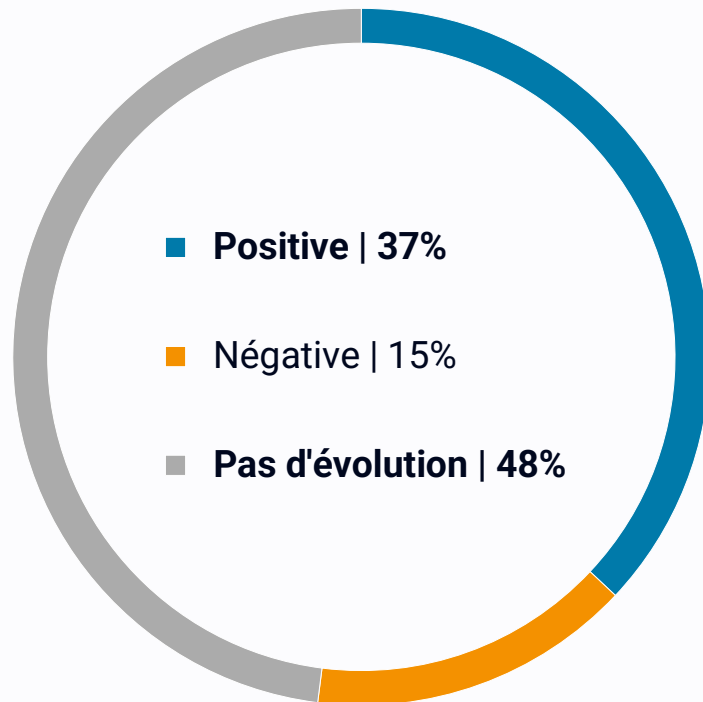
Estiment que valeurs de leur entreprise sont réellement mises en œuvre au quotidien



# Près de la moitié des répondants estime qu'il n'y a pas eu d'évolution des comportements en matière d'éthique. A noter que lorsqu'une évolution est observée, elle est généralement positive

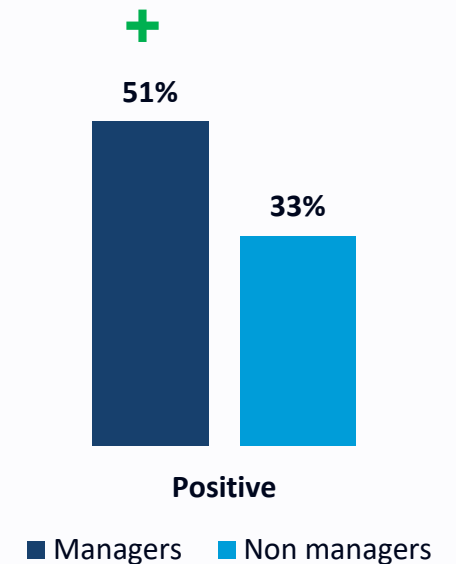
Q24. Au cours des deux dernières années, avez-vous observé dans votre entreprise une évolution des comportements individuels en matière d'éthique et de conformité...

QCU | Base : 1001 répondants



## 48%

N'ont observé aucune évolution des comportements individuels en matière d'éthique et de conformité au cours des deux dernières années



(Modalité Positive)

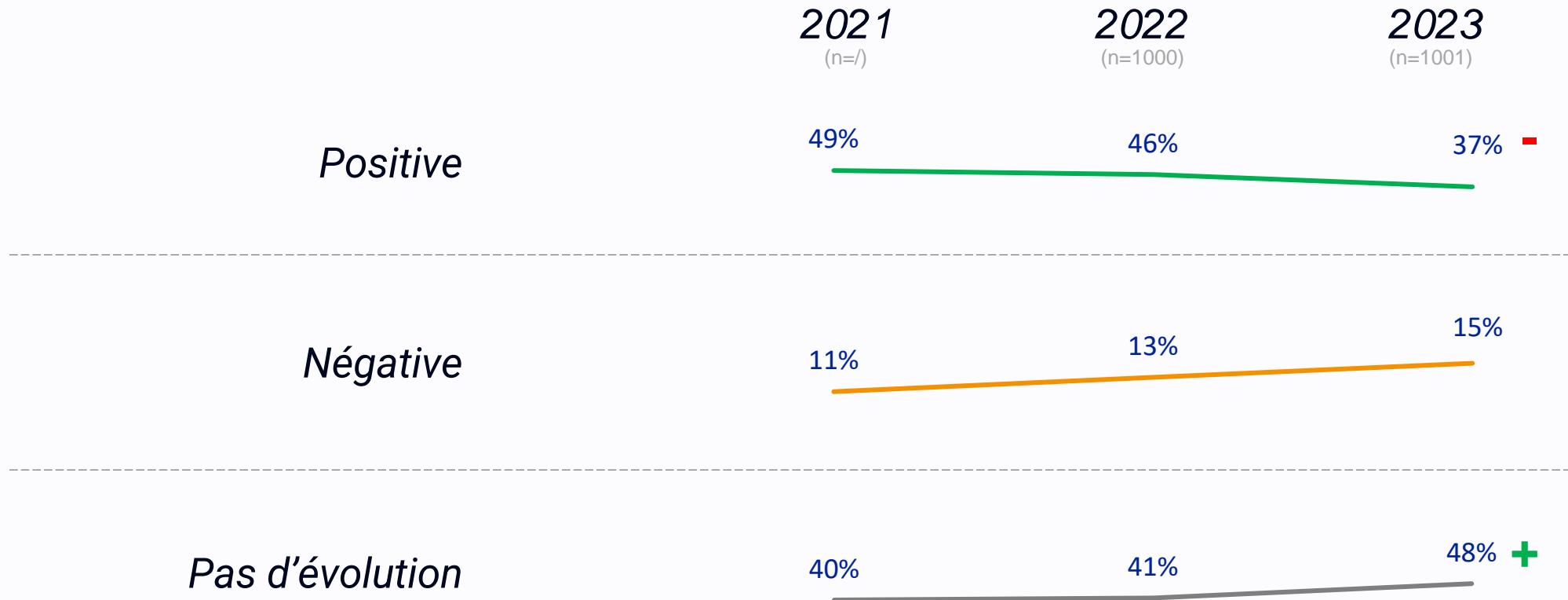
Homme : 42% / Femme : 35%

Encadrant d'une équipe : 49% / N'encadrant pas d'équipe : 33%

# Comparaison avec les vagues précédentes

Q24. Au cours des deux dernières années, avez-vous observé dans votre entreprise une évolution des comportements individuels en matière d'éthique et de conformité...

QCU | Base : 1001 répondants



# Des entreprises globalement respectueuses des individus avec qui elles interagissent.

## A noter : le respect des salariés est moins reconnu que le respect vis-à-vis des autres parties prenantes

### Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1001 répondants

Sous-total  
Oui

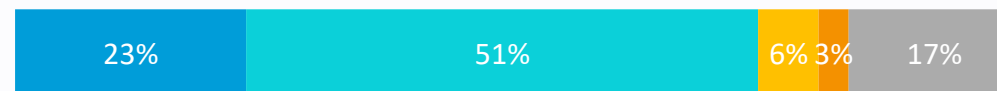
Respecte ses clients

**81%**



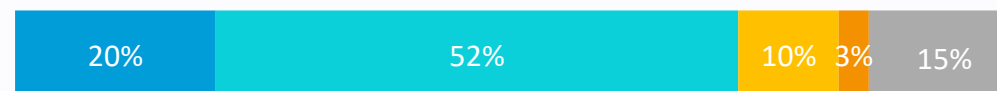
Respecte ses partenaires  
non-commerciaux

**74%**



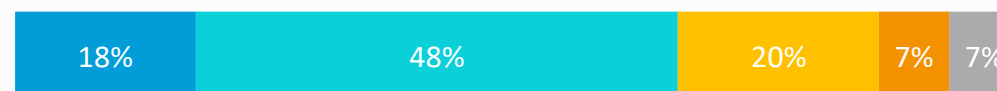
Respecte ses partenaires  
économiques

**72%**



Respecte ses salariés

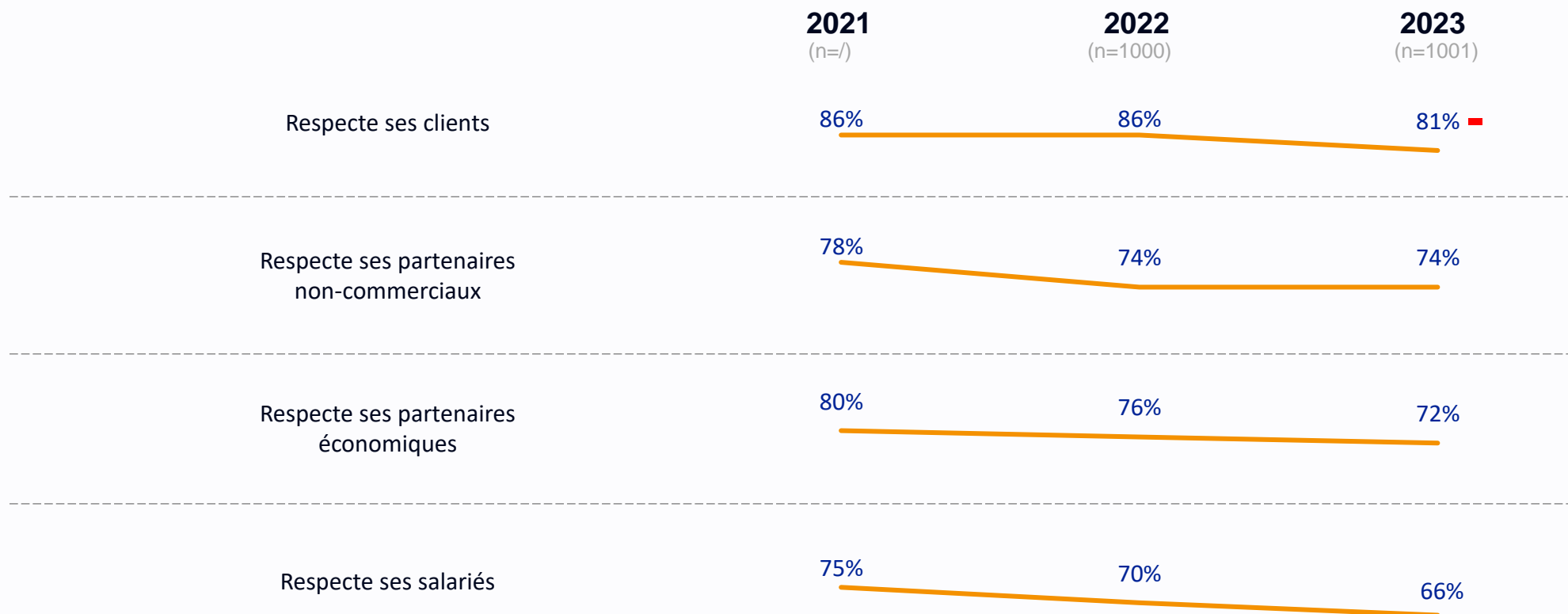
**66%**



# Comparaison avec les vagues précédentes

## Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

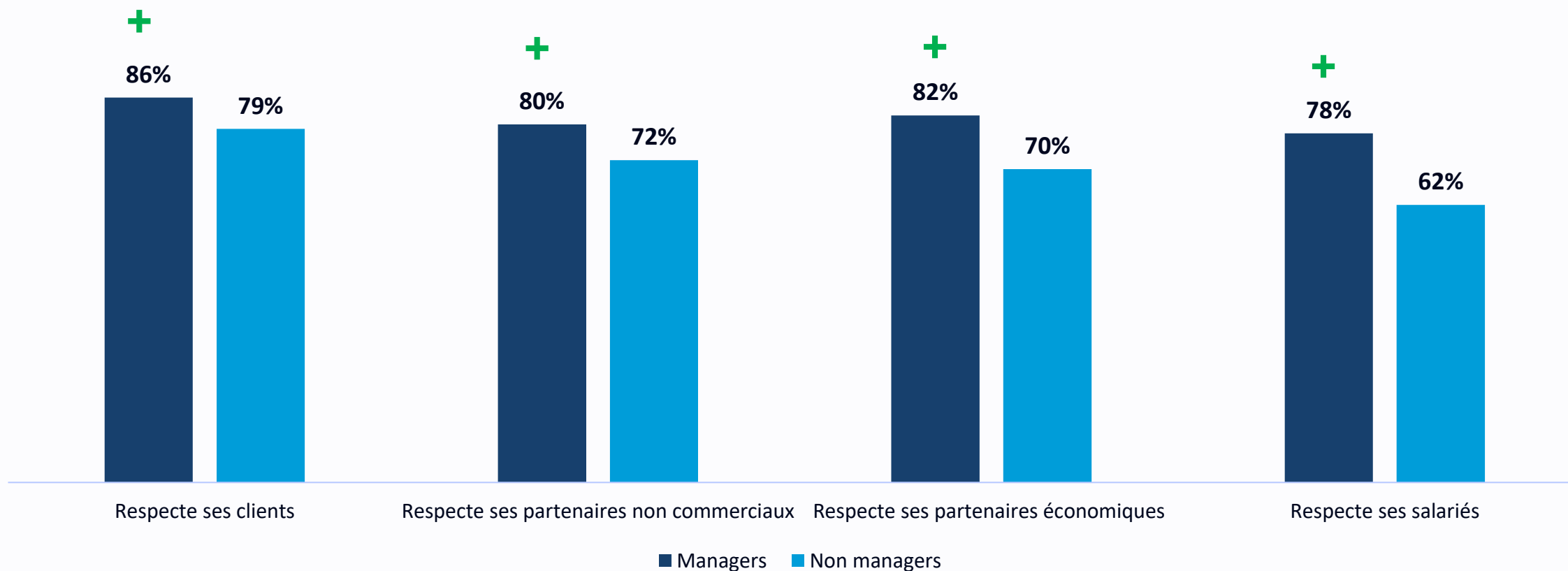
QCU | Base : 1001 répondants



# Une reconnaissance des partis-prenantes davantage perçue des managers

## Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »



# Différences significatives - Relation vis-à-vis des parties prenantes

## Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

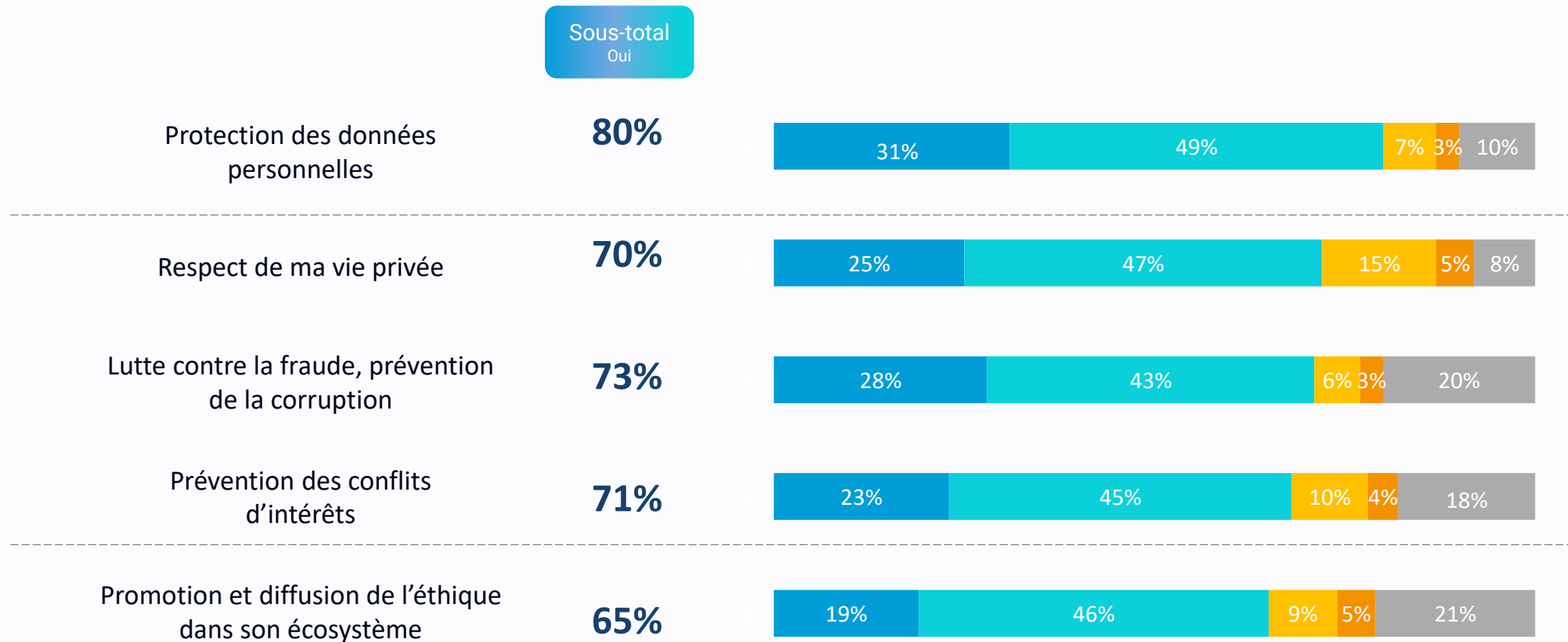
QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »

<b>Respect ses clients</b>	<b>81%</b>	Encadrant une équipe : 84%	N'encadrant pas d'équipe : 79%
<b>Respect ses partenaires non-commerciaux</b>	<b>74%</b>	- 5 ans ancienneté : 83% Encadrant une équipe : 79%	N'encadrant pas d'équipe : 72%
<b>Respect ses partenaires économiques</b>	<b>72%</b>	- 5 ans ancienneté : 79% Encadrant une équipe : 80%	N'encadrant pas d'équipe : 70%
<b>Respect ses salariés</b>	<b>66%</b>	- 5 ans ancienneté : 74% Encadrant une équipe : 74%	N'encadrant pas d'équipe : 63%

# La protection des données personnelles, principal cheval de bataille des entreprises ! En revanche, la promotion et diffusion de l'éthique au sein de l'écosystème est moins systématique

Q26. Diriez-vous que votre entreprise agit efficacement en matière de...

QCU | Base : 1001 répondants

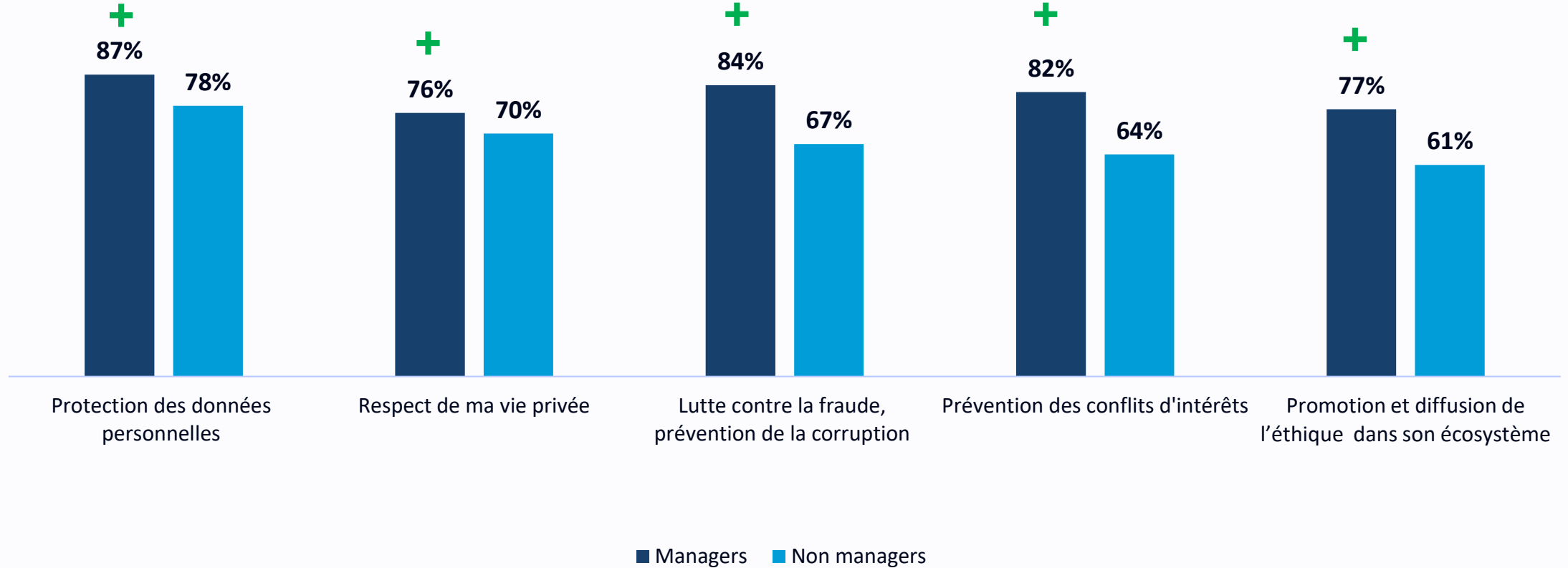




# Des managers particulièrement convaincus de l'efficacité de leur entreprise à agir en matière d'éthique

Q26. Diriez-vous que votre entreprise agit efficacement en matière de...

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »



# Différences significatives – Perception de l'efficacité des actions de l'entreprise en matière d'éthique

Q26. Diriez-vous que votre entreprise agit efficacement en matière de...

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »

Protection des données personnelles	80%	- 5 ans ancienneté : 86%	5 à 9 ans d'ancienneté : 73%
Respect de ma vie privée	70%	- 5 ans ancienneté : 78%	
Lutte contre la fraude, prévention de la corruption	73%	Homme : 76% Encadrant une équipe : 81%	Femme : 68% N'encadrant pas d'équipe : 67%
Prévention des conflits d'intérêts	71%	5000 salariés ou + : 71% Encadrant une équipe : 79%	500 à 4999 salariés : 65% N'encadrant pas d'équipe : 63%
Promotion et diffusion de l'éthique dans son écosystème	65%	30 à 39 ans : 74% - 5 ans ancienneté : 74% Encadrant une équipe : 75%	50 ans et plus : 61% N'encadrant pas d'équipe : 61%

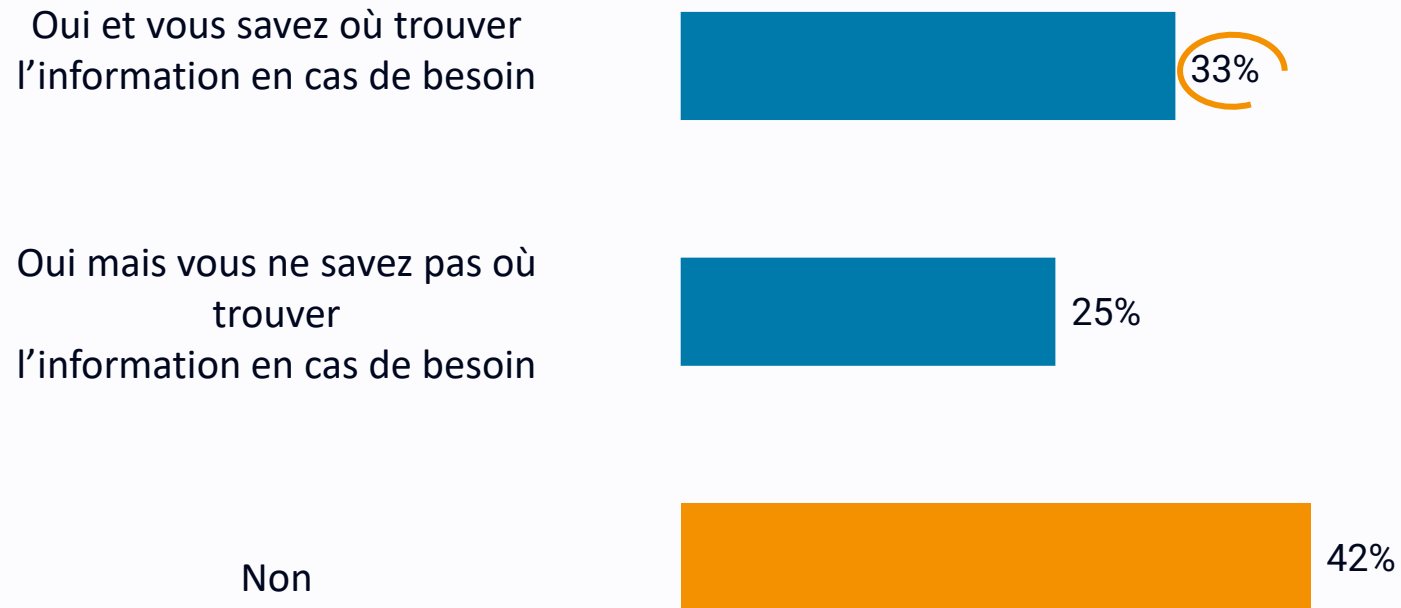
**FOCUS SUR LES DISPOSITIFS  
EN PLACE**

**3**

# Des dispositifs d'alerte identifiés par près de 6 répondants sur 10 mais une connaissance du process d'alerte limitée (3 répondants sur 10)

Q27. Dans votre entreprise, savez-vous qu'il existe un dispositif d'alerte qui permet de demander un conseil en matière d'éthique ou de conformité ou de signaler un fait en cas de manquement au code de conduite de l'entreprise ?

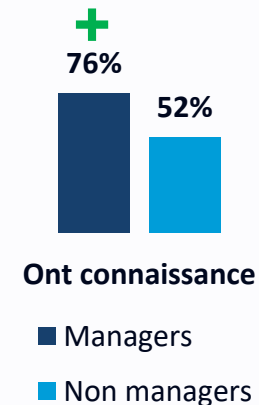
QCU | Base : 1001 répondants



## 58%

Ont connaissance du dispositif d'alerte

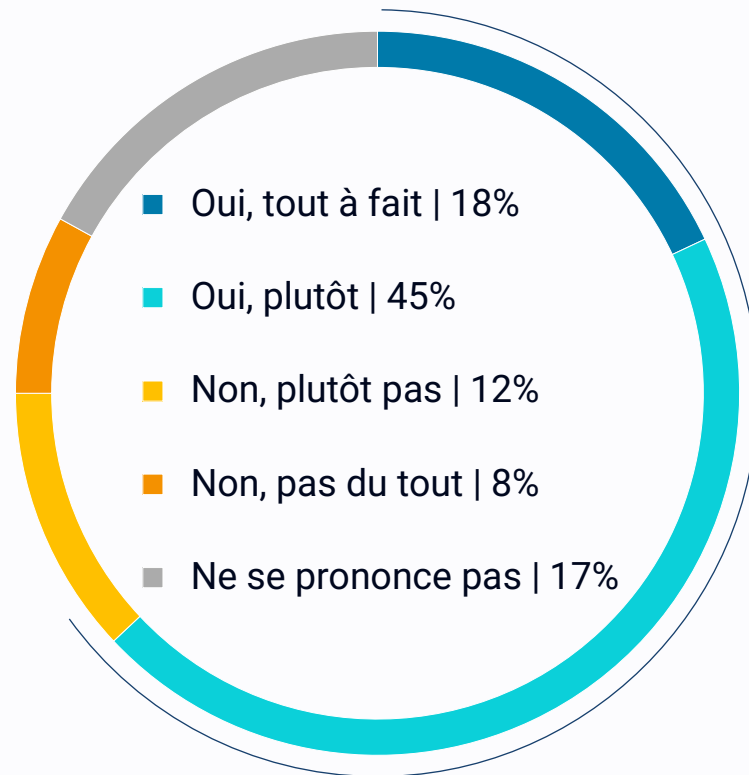
Entreprise de 5000 salariés ou plus: 61%  
Homme : 64%  
Entreprise entre 500 et 4999 salariés: 54%  
Femme : 54%



# Plus de 6 répondants sur 10 estiment que le dispositif d'alerte est un gage de protection et de confidentialité en cas de déclenchement du process

Q28. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

QCU | Base : 1001 répondants



## 63%

**Ont confiance dans leur entreprise pour assurer leur protection et garantir la confidentialité**

Homme : 68%

Managers : 75%

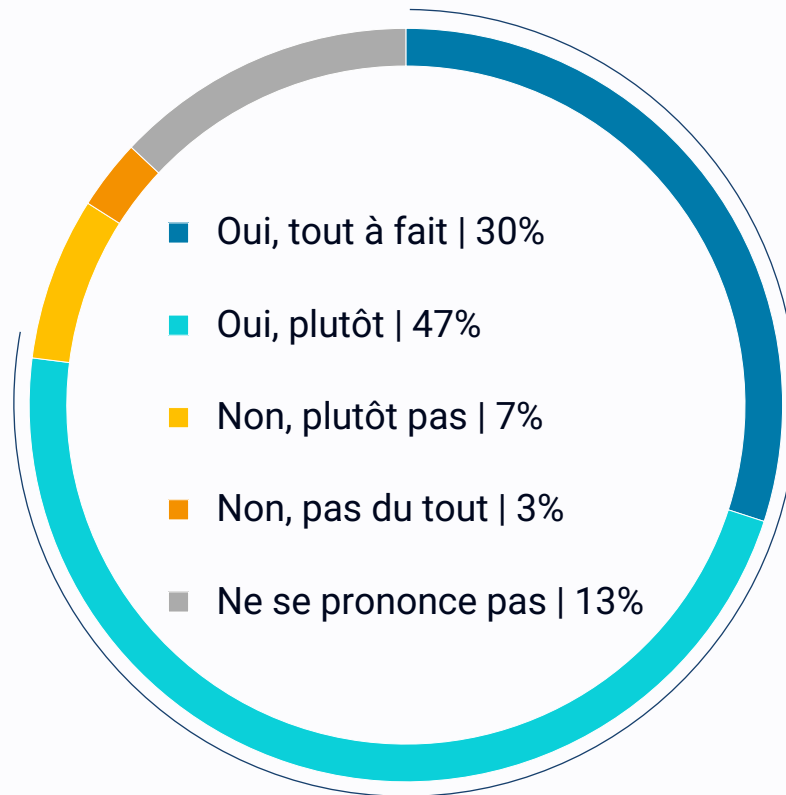
Femme : 59%

Non manager : 59%

# Plus des $\frac{3}{4}$ des répondants seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoin d'un problème éthique (notamment les managers)

Q29. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

QCU | Base : 1001 répondants



# 77%

Seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoin d'un problème éthique

Managers : 87% / Non managers : 74%

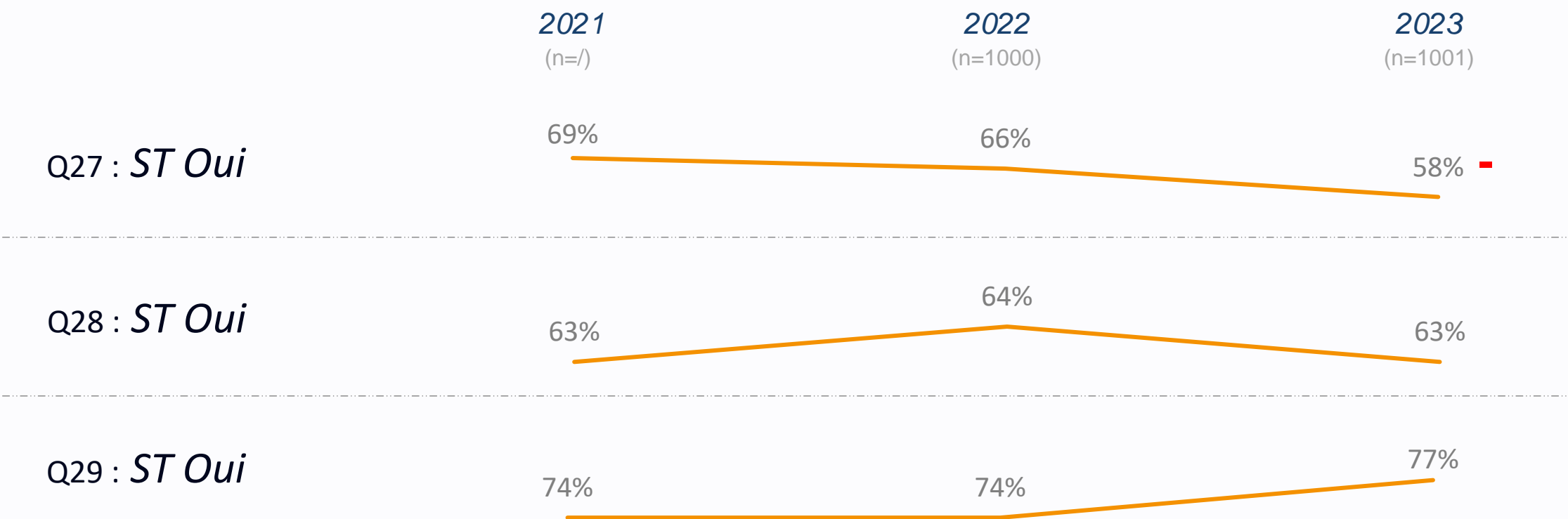
## Comparaison avec les vagues précédentes

Q27. Dans votre entreprise, savez-vous qu'il existe un dispositif d'alerte qui permet de demander un conseil en matière d'éthique ou de conformité ou de signaler un fait en cas de manquement au code de conduite de l'entreprise ?

Q28. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

Q29. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

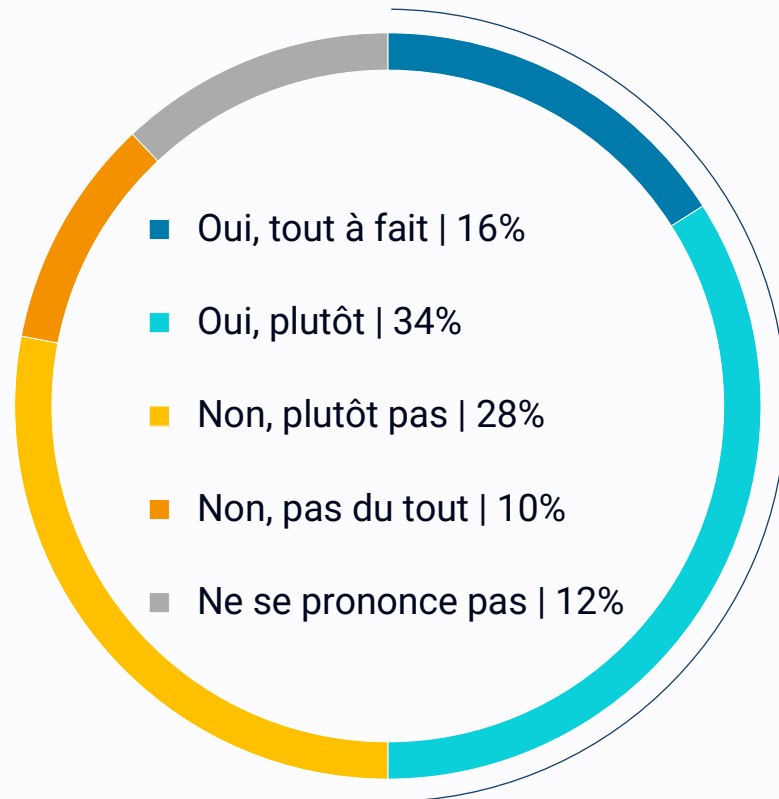
QCU | Base : 1001 répondants



# Des lanceurs d'alerte téméraires ? La moitié des répondants estiment qu'ils prennent des risques

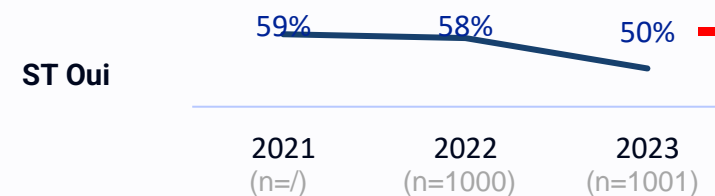
Q30. Selon vous, les lanceurs d'alertes dans votre entreprise prennent-ils des risques pour leur carrière ?

QCU | Base : 1 001 répondants



# 50%

## Estiment que les lanceurs d'alertes prennent des risques pour leur carrière





# Confiance vis-à-vis de l'entreprise et avis sur les lanceurs d'alerte – managers vs non-managers

Q28. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

Q29. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

Q30. Selon vous, les lanceurs d'alertes dans votre entreprise prennent-ils des risques pour leur carrière ?

QCU | Base : 1001 répondants

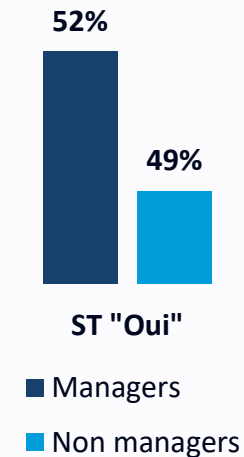
Ont confiance dans leur entreprise pour assurer leur protection et garantir la confidentialité



Seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoin d'un problème éthique



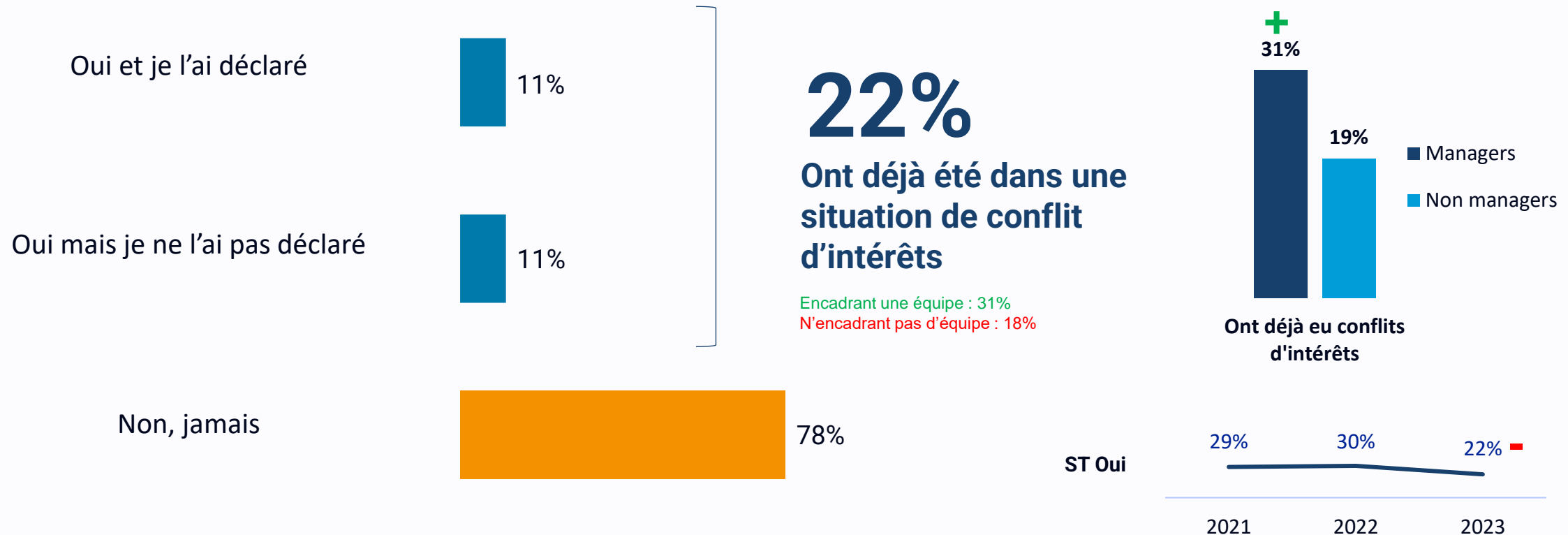
Estiment que les lanceurs d'alertes prennent des risques pour leur carrière



# Plus de 2 répondants sur 10 se sont déjà retrouvés en situation de conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail, notamment les managers et ceux encadrant une équipe, et la moitié d'entre eux seulement l'on déclarée

Q31. Vous êtes-vous déjà trouvé(e) en 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) ?

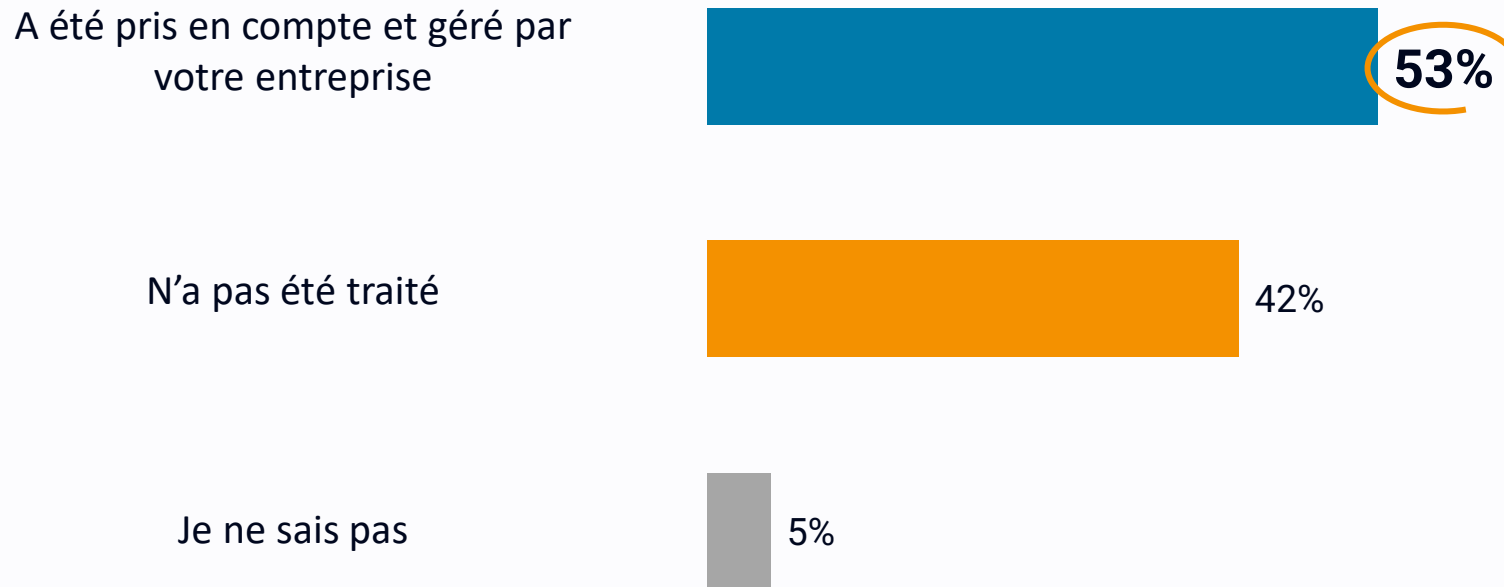
QCU | Base : 1001 répondants



# Sur 10 situations de conflits d'intérêts déclarées, 4 sont estimées non traitées. Un problème de bonne gestion de ces conflits ou un simple manque de communication vis-à-vis des lanceurs d'alerte ?

Q32. À votre connaissance, suite à votre déclaration, le conflit d'intérêts...

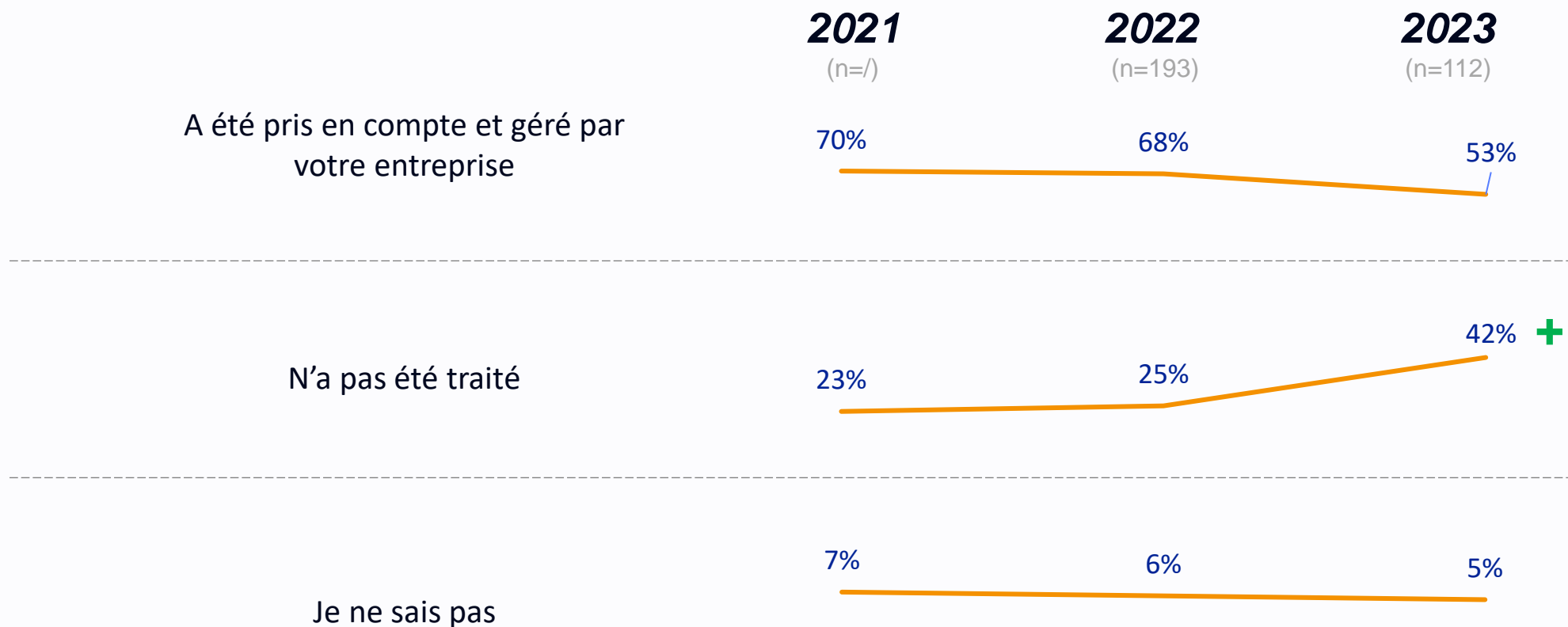
QCU | Base : 112 répondants ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré



# Une moins bonne gestion des conflits déclarés ou une baisse de communication vis-à-vis des lanceurs d'alerte ?

## Q32. À votre connaissance, suite à votre déclaration, le conflit d'intérêts...

QCU | Base : 112 répondants ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré



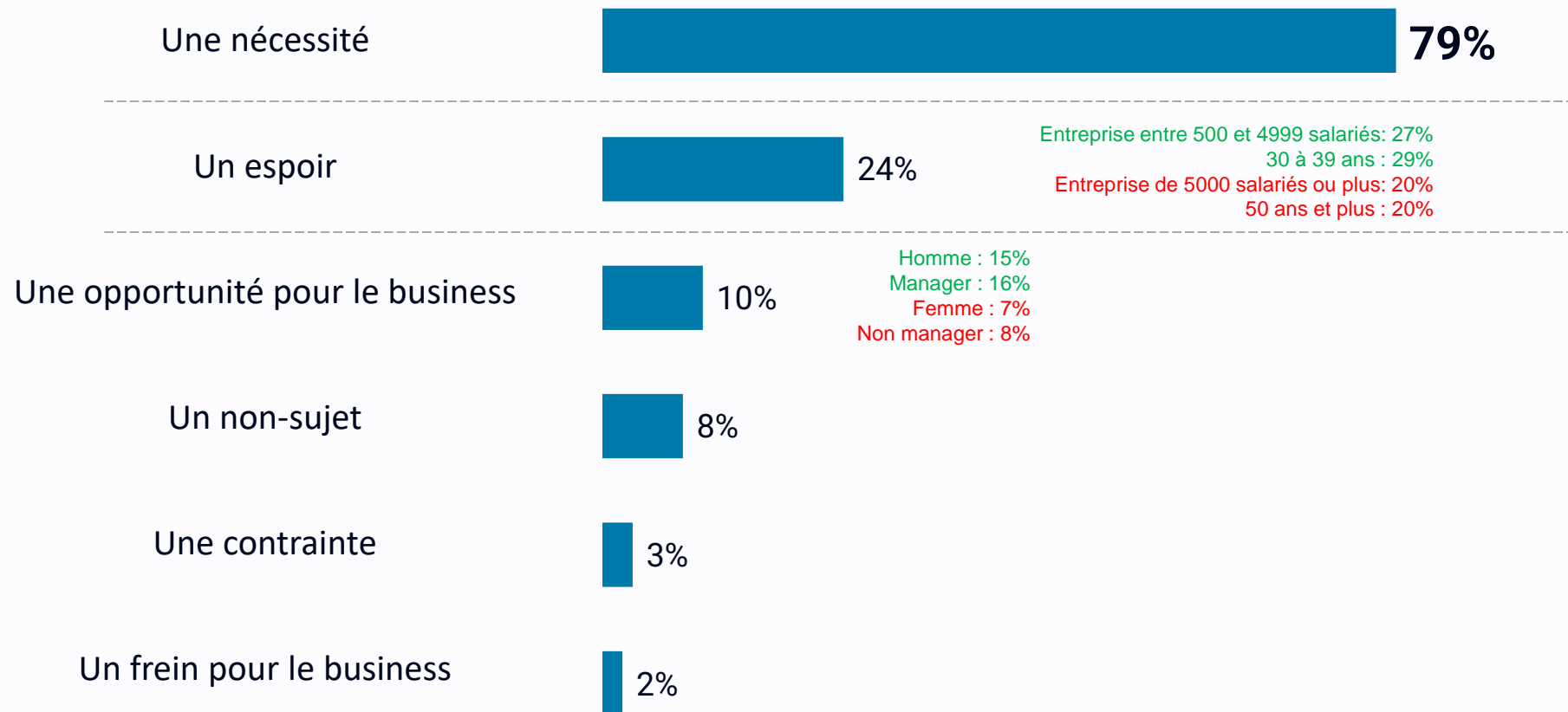
# QUESTIONS D'ACTUALITÉ

4

# L'éthique avant tout perçue comme une réelle nécessité !

## Q33. Pour vous, l'éthique c'est...

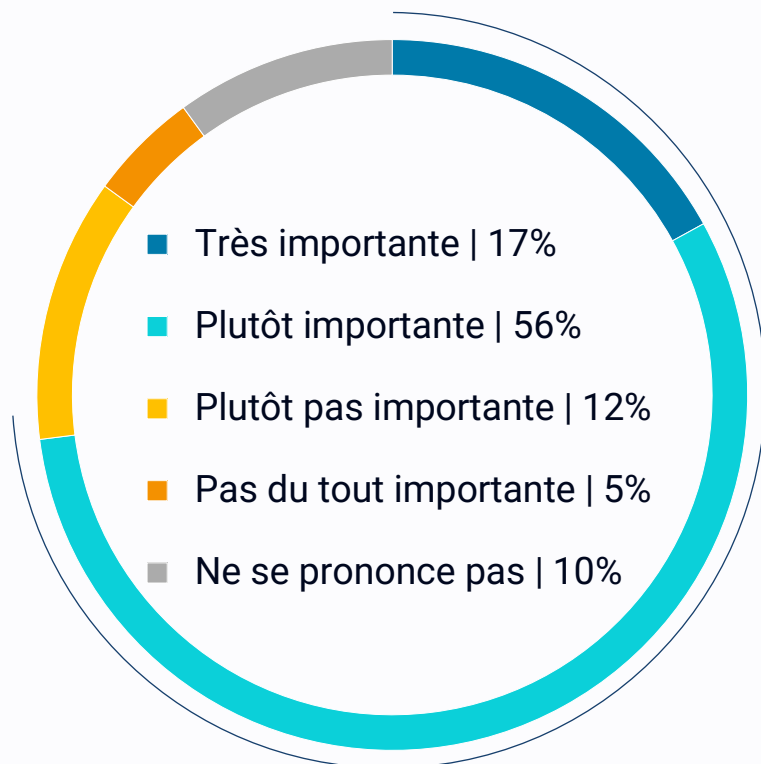
QCM | Base : 1001 répondants



# \ Pour plus de 7 répondants sur 10, l'éthique est une préoccupation importante dans leur vie

Q34. Diriez-vous que l'éthique est, dans la manière dont vous menez votre vie, une préoccupation... ?

QCU | Base : 1001 répondants



# 73%

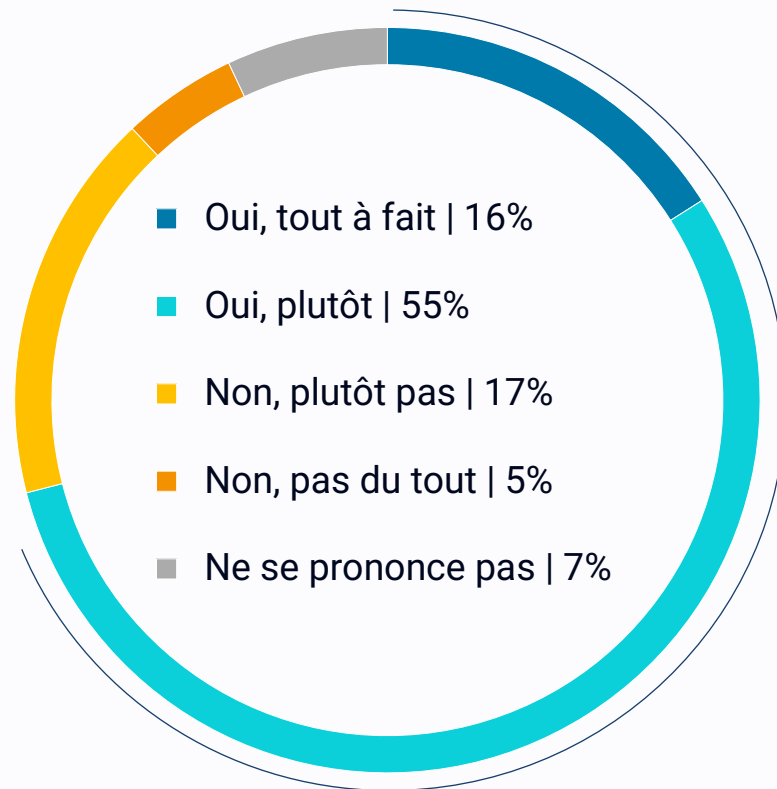
## L'éthique est une préoccupation dans leur vie



# \ Pour 7 répondants sur 10, les valeurs concordent entre la vie professionnelle et la vie personnelle !

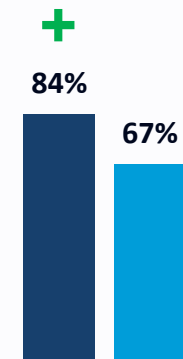
Q35. Avez-vous le sentiment que votre vie en tant que salarié et votre vie en général sont alignées sur les mêmes valeurs ?

QCU | Base : 1001 répondants



# 71%

## Jugent leur vie professionnelle et personnelle alignées



ST Oui

■ Managers  
■ Non managers

XXX /  
XXX

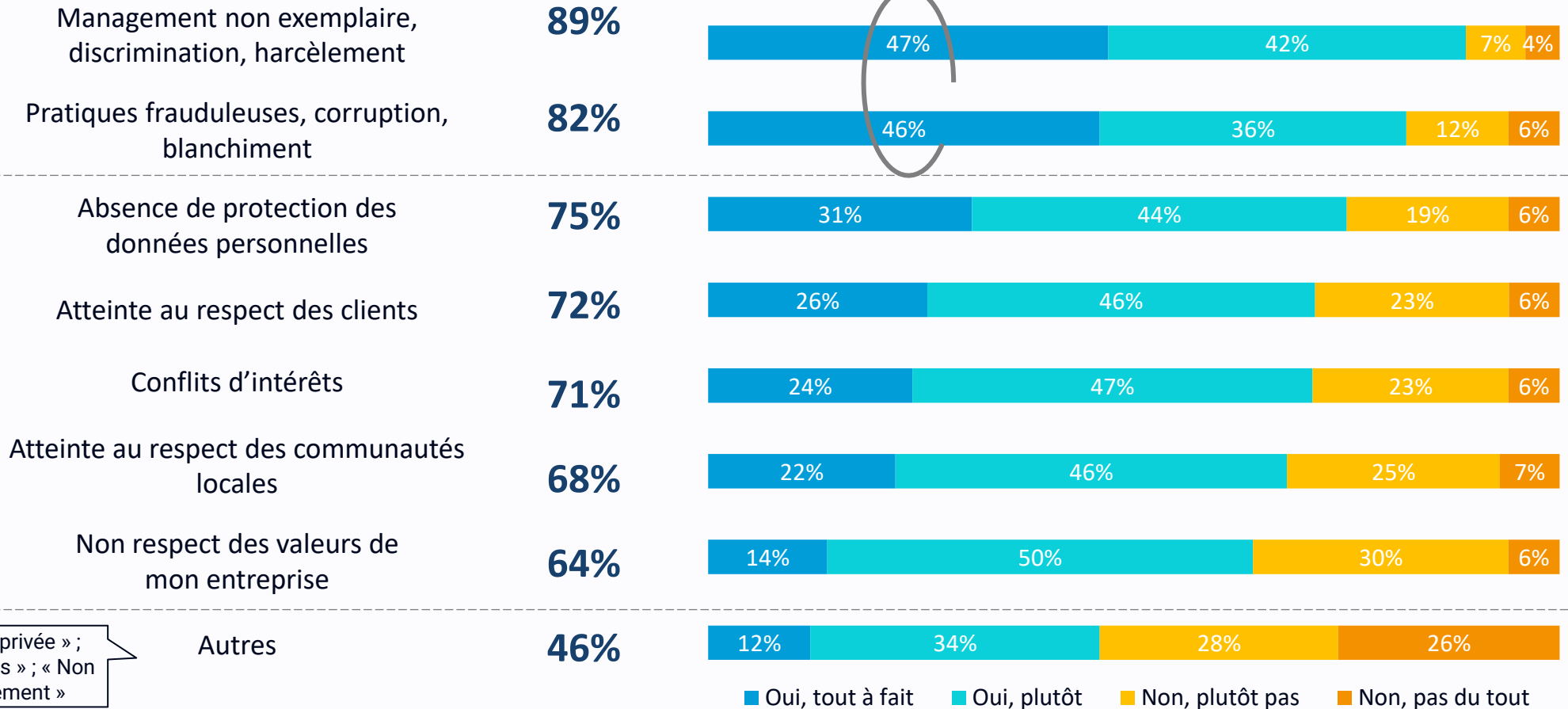


# Deux principaux motifs de démission : un management non exemplaire et la pratique d'actions frauduleuses. A noter : la protection des données personnelles constitue également un fort enjeu de préservation des effectifs

Q36. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants

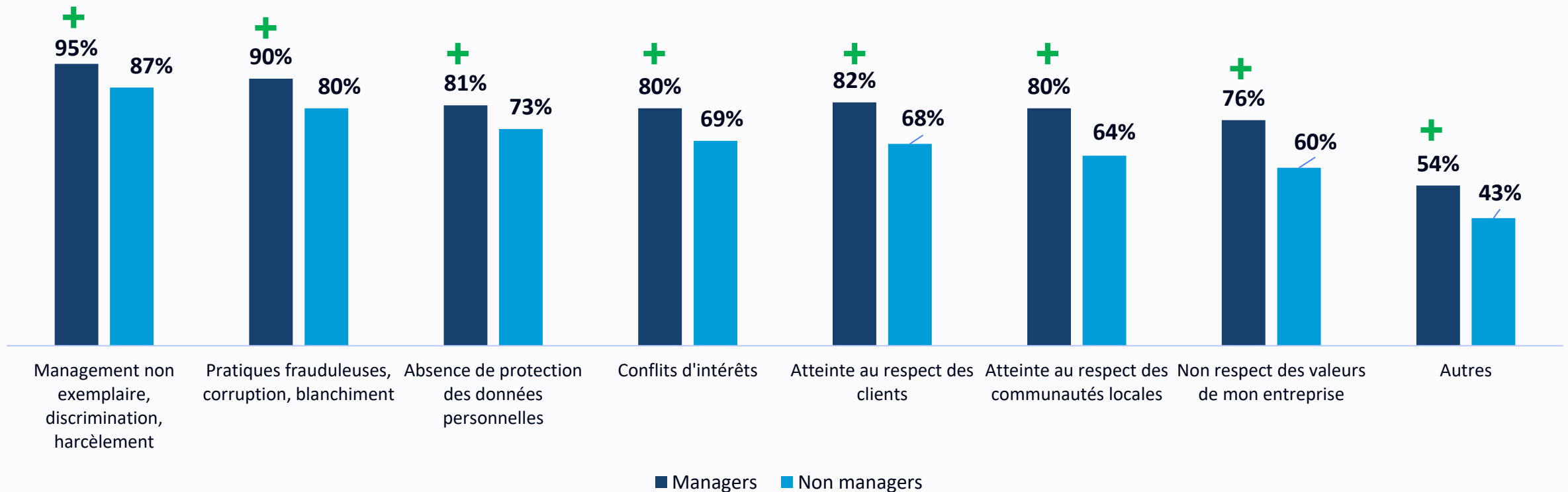
Sous-total  
Oui



# Des managers encore plus sensibles aux pratiques non-éthiques et ainsi plus enclins à quitter l'entreprise en cas de non respect des pratiques éthiques

Q36. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

QCU | Base : 1001 répondants – ST « Oui »



# Différences significatives – Potentiels motifs de démission

## Q36. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

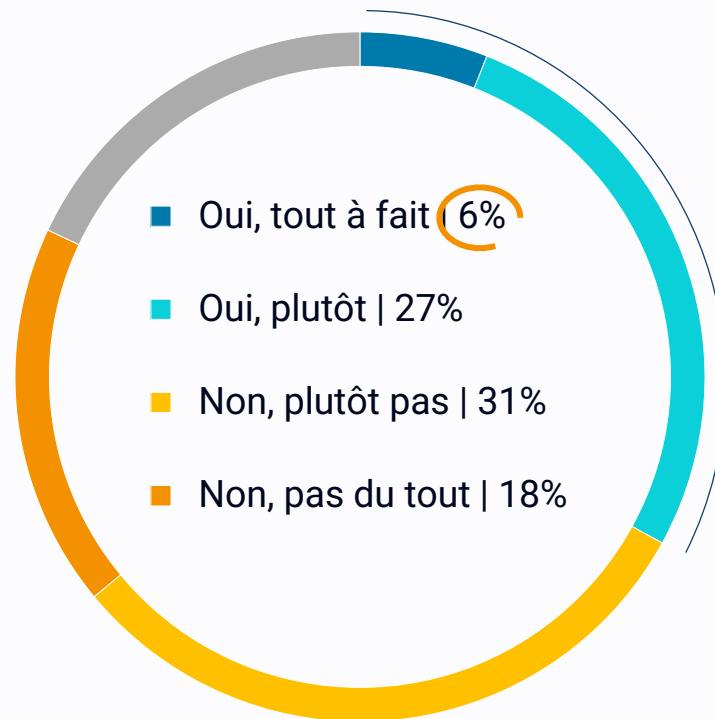
QCU | Base : 1001 répondants

<b>Management non exemplaire, discrimination, harcèlement</b>	<b>89%</b>	Entreprise entre 500 et 4999 salariés: 91% Moins 5 ans ancienneté : 96% Manager : 95%	Entreprise de 5000 salariés ou plus: 86% 50 ans et + : 86% 20 ans ancienneté et + : 86% Non manager : 87%
<b>Pratiques frauduleuses, corruption, blanchiment</b>	<b>82%</b>	Manager : 90% Encadrant une équipe : 88%	Non manager : 80% N'encadrant pas une équipe : 80%
<b>Absence de protection des données personnelles</b>	<b>75%</b>	Manager : 81% Encadrant une équipe : 81%	Non manager : 73% N'encadrant pas une équipe : 73%
<b>Atteinte au respect des clients</b>	<b>72%</b>	Manager : 82% Encadrant une équipe : 79%	Non manager : 68% N'encadrant pas une équipe : 67%
<b>Conflits d'intérêts</b>	<b>71%</b>	Entreprise entre 500 et 4999 salariés: 74% Manager : 80% Encadrant une équipe : 80%	Entreprise de 5000 salariés ou plus: 69% Non manager : 69% N'encadrant pas une équipe : 68%
<b>Atteinte au respect des communautés locales</b>	<b>68%</b>	Manager : 80% Encadrant une équipe : 78%	Non manager : 64% N'encadrant pas une équipe : 64%
<b>Non respect des valeurs de mon entreprise</b>	<b>64%</b>	50 ans et + : 68% Manager : 76% Encadrant une équipe : 74%	Non manager : 60% N'encadrant pas une équipe : 60%
<b>Autres</b>	<b>46%</b>	Manager : 54%	Non manager : 43%

# Un tiers des répondants jugent leurs entreprises pionnières en termes d'éthique

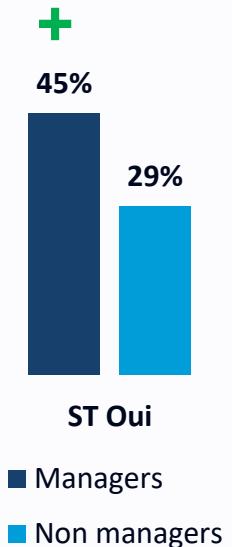
Q37. Diriez-vous que votre entreprise est pionnière en termes d'éthique dans son secteur ?

QCU | Base : 1001 répondants



**33%**  
Jugent leur entreprise pionnière en termes d'éthique dans son secteur

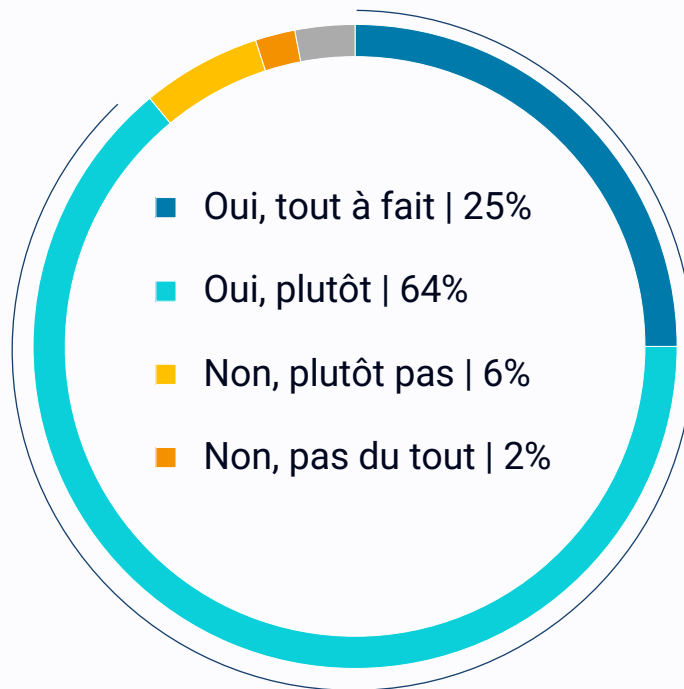
Entreprise de 5000 salariés ou plus: 37%  
Homme : 38%  
Encadrant une équipe : 44%  
Entreprise entre 500 et 4999 salariés: 29%  
Femme : 30%  
N'encadrant pas une équipe : 28%



# Des managers globalement armés pour accompagner leur équipe en cas de dilemmes liés à l'éthique

Q38. En tant que manager, vous sentez-vous capable d'accompagner votre équipe dans le cadre de dilemmes liés à des questions d'éthique ?

QCU | Base : 224 managers



# 89%

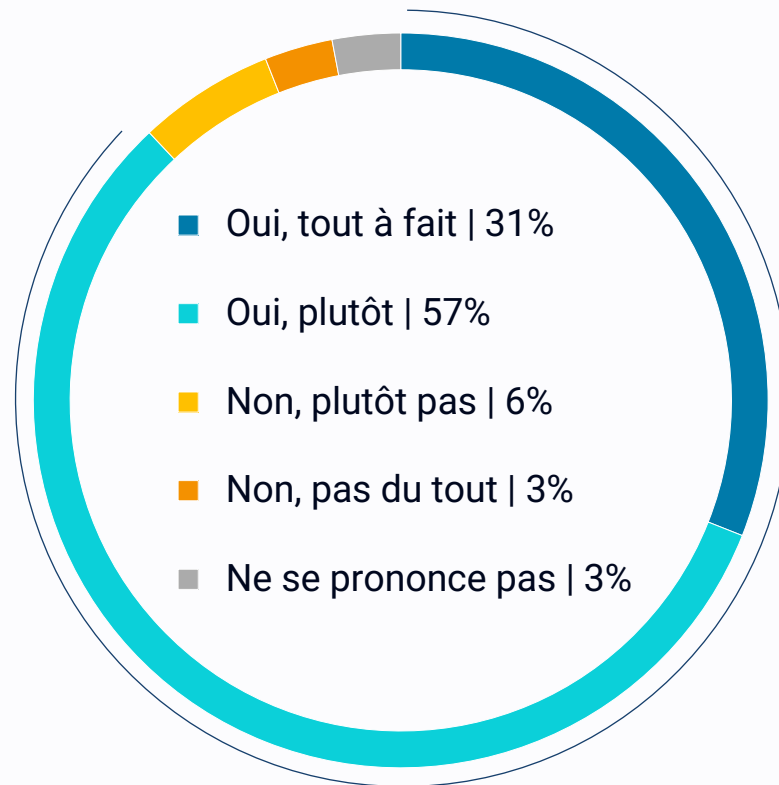
**Se sentent capables d'accompagner leur équipe dans le cadre de dilemmes liés à l'éthique**

20 ans d'expérience et + : 95%

# Si les managers sont confiants quand à la liberté de parole au sein de leur équipe pour faciliter les échanges sur les dilemmes éthiques...

Q39. En tant que manager, diriez-vous que votre équipe se sent libre d'aborder des dilemmes éthiques avec vous ?

QCU | Base : 224 managers

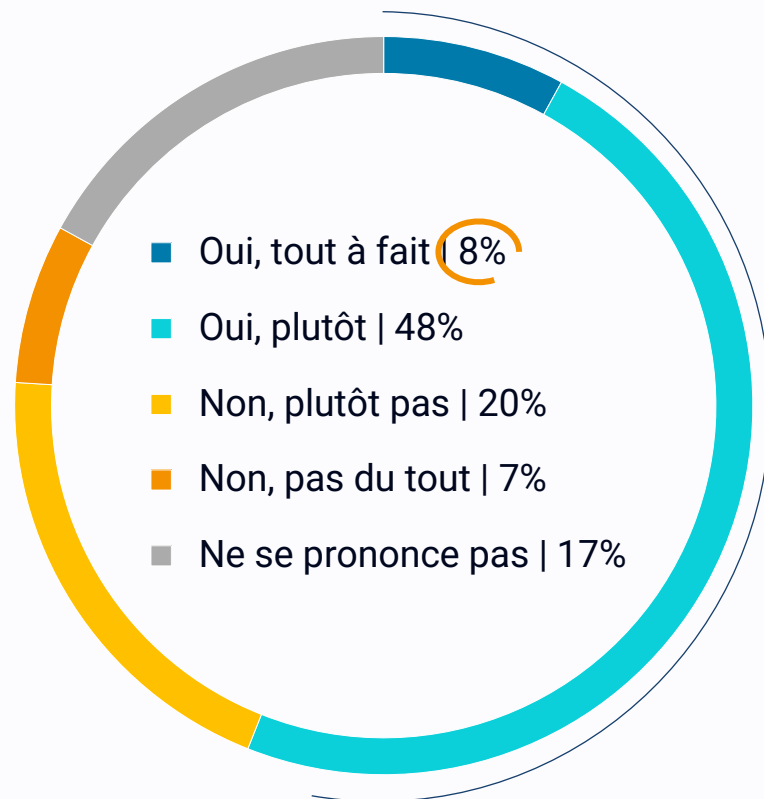


**87%**  
Estiment que leur équipe se sent libre d'aborder des dilemmes d'équipes

# ... ils sont moins de 6 salariés sur 10 à se sentir capable de faire face sereinement aux dilemmes éthiques

Q40. D'une manière générale, vous sentez-vous capable de faire face sereinement aux dilemmes éthiques qui pourraient survenir dans le cadre de vos fonctions ?

QCU | Base : 757 non managers



# 56%

## Se sentent capables de faire face sereinement aux dilemmes éthiques (non-managers)

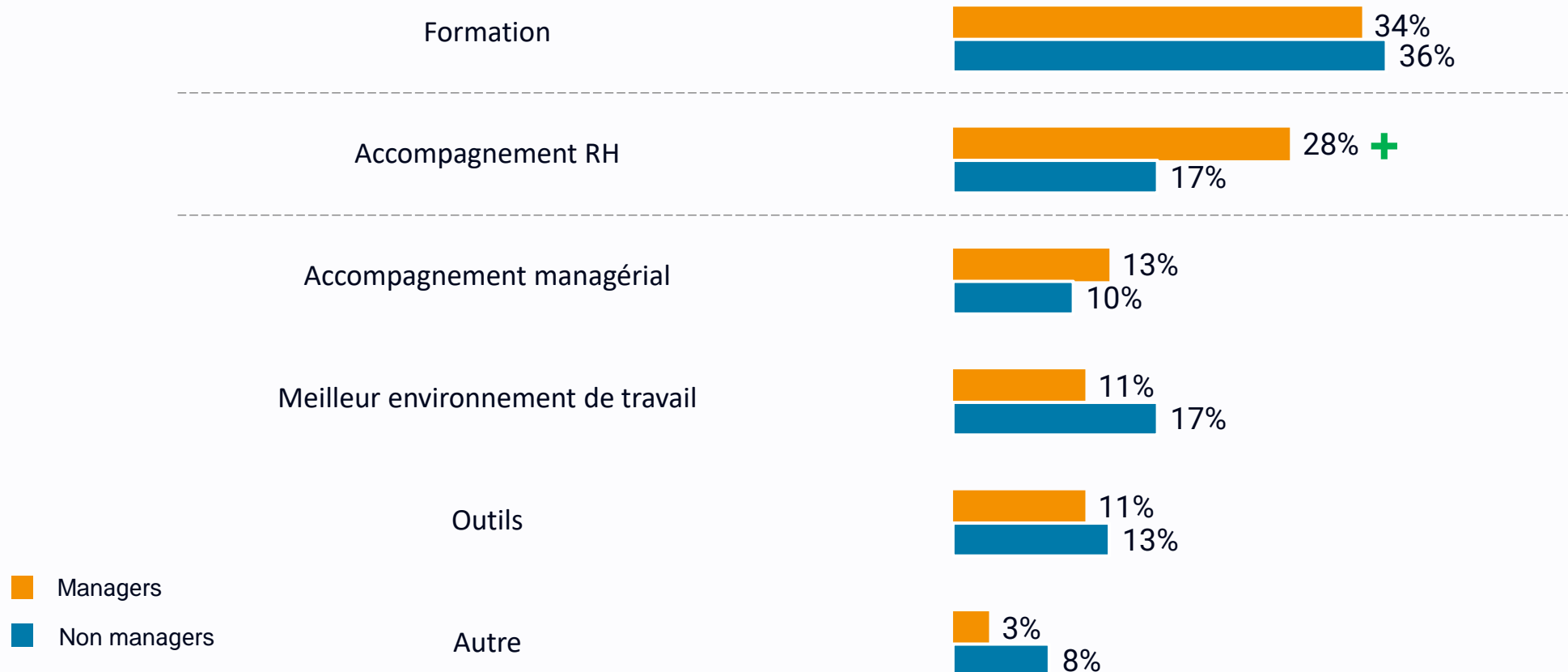
XXX / XXX

# Principale piste pour aider les managers et les salariés à mieux gérer les sujets éthiques : bénéficier de formations. À noter que les managers ont également besoin d'un accompagnement RH sur le sujet

Q41. En tant que manager, de quoi auriez-vous besoin pour mieux gérer les sujets éthiques ?

Q42. De quoi auriez-vous besoin pour mieux gérer les sujets éthiques ?

QCM | Base : 244 managers / 757 non managers





# Une entreprise éthique = « Entreprise qui respecte la loi, a des valeurs et les respecte, diffuse une culture éthique dans son environnement professionnel et son écosystème »

Q43. D'après vous, à partir de quel seuil peut-on dire qu'une entreprise est vraiment éthique ?

QCM | Base : 1001 répondants



# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

5

## Les 3 grands enseignements de l'étude (1/2)

### 1. Des entreprises globalement engagées dans une démarche éthique, bien que cette nouvelle vague montre un potentiel relâchement vis-à-vis de leur engagement ou une probable baisse de sensibilisation auprès de leurs collaborateurs...

- ❖ 4 répondants sur 5 considèrent que leur entreprise se comporte de manière éthique. Selon les salariés, les principaux comportements traduisant l'éthique de leur entreprise, reposent avant tout sur le niveau d'attention au bien être de ses salariés et le niveau d'engagement en faveur du développement durable. Selon eux, l'éthique en entreprise est principalement mise en place pour renforcer le gage de confiance auprès des parties prenantes. A l'inverse, les entreprises réfractaires à la mise en place d'une démarche éthique le seraient, d'après les collaborateurs, pour des raisons budgétaires.
- ❖ Attention toutefois, malgré un score relativement élevé quand à l'identification du comportement éthique de l'entreprise (4 collaborateurs sur 5), un point d'attention doit être porté au maintien de cette performance. En effet, on constate une tendance baissière significative depuis 2021 sur plusieurs indicateurs :
  - ❖ si 85% en 2021 estimaient leur entreprise éthique, aujourd'hui ils sont 80% - soit une chute de 4 à 5 points.
  - ❖ Quand on demande aux répondants de préciser en quoi leur entreprise est engagée dans une démarche éthique, 1 salarié sur 5 jugeant son entreprise éthique ne sait pas en exprimer les raisons.
  - ❖ 55% des collaborateurs interrogés se disent au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité, contre 61% en 2021 – soit une baisse de 6 points.
  - ❖ On constate une baisse significative de la sensibilisation à l'éthique ou à la conformité (55% se sentent sensibilisés sur le sujet en 2023 contre 61% en 2021 – soit une baisse de 6 points).
  - ❖ L'identification des personnes référentes de l'éthique dans l'entreprise est en baisse de 9 points (26% en 2023 contre 35% en 2021)



## Les 3 grands enseignements de l'étude (2/2)

### 2. Des batailles et des attentes claires vis-à-vis des principaux sujets éthiques à traiter en priorité

- ❖ La protection des données personnelles, semble être le principal cheval de bataille des entreprises puisque c'est là où, selon les collaborateurs, les entreprises sont les plus performantes (80% estiment que l'entreprise agit efficacement sur le sujet) ! La promotion et la diffusion de l'éthique au sein de l'écosystème est, *a contrario*, le sujet jugé le moins performant.
- ❖ Selon eux, les principales preuves de la prise en compte de l'éthique dans l'entreprise se situent dans l'intégration de ces sujets dans les process et dans la visibilité de ces sujets dans la communication interne et externe.
- ❖ En termes d'attentes, l'exemplarité du management, le respect et la protection des données personnelles constituent, selon les collaborateurs, les deux principaux sujets à traiter en termes d'éthique et de conformité (respectivement 51% et 45% de collaborateurs en attente).

### 3. Une communication du top management au management intermédiaire qui semble réussie mais des messages qui semblent moins parvenir aux collaborateurs. Ainsi, des managers acquis à la cause et sur lesquels il serait opportun de se reposer : un enjeu de communication managériale sur le sujet de l'éthique !

- ❖ Les managers sont particulièrement et systématiquement plus optimistes quant à l'engagement porté par leurs entreprises au respect des droits humains dans leurs activités (respect et protection des clients, des conditions de travail, lutte contre le harcèlement et la discrimination...- Plus de 8 managers sur 10 déclarent que leur entreprise agit positivement sur chacun des sujets testés).
- ❖ Les managers sont également significativement plus au fait et plus concernés par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité (77% sont au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité contre 48% des non managers et 82% se sentent concerné(e)s par les actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité contre 59% de non managers). Aussi, les managers sont très nettement plus au fait des documents de référence présents dans leur entreprise.
- ❖ Si les représentant(es) du personnel sont considérés comme les principaux interlocuteurs de confiance pour discuter éthique et conformité (pour 69% des collaborateurs), ils sont talonnés par les managers (67%) qui d'ailleurs se sentent globalement armés pour accompagner leur équipe en cas de dilemmes liés à l'éthique (89% se sentent capables d'accompagner leur équipe) et 7 répondants sur 10 considèrent que leur manager agit de façon éthique.



# Les axes de travail identifiés

## 1. Un réel enjeu à rappeler l'existence de chacun des documents de référence et d'éclairer sur leur utilité :

- ❖ Les documents de référence sont partiellement connus et ce de manière très inégale. Si la politique de protection des données personnelles est globalement bien appréhendée (par + de 6 répondants sur 10), les autres documents sont bien moins connus et moins maîtrisés (3 à 4 collaborateurs connaisseurs seulement).

## 2. Un processus d'alerte dont l'utilité semble globalement reconnue mais dont le fonctionnement reste opaque pour la majorité des collaborateurs. Une sensibilisation sur le processus pourrait mettre davantage en confiance et rassurer les collaborateurs qui sont actuellement la moitié à estimer prendre des risques en cas de déclenchement :

- ❖ Des dispositifs d'alerte identifiés par près de 6 répondants sur 10 mais une connaissance du processus d'alerte limitée (3 répondants sur 10 le connaissent réellement). Plus de 6 répondants sur 10 estiment que le dispositif d'alerte est un gage de protection et de confidentialité en cas de déclenchement du process et plus des  $\frac{3}{4}$  des répondants seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoins d'un problème éthique (notamment les managers).
- ❖ Plus de 2 répondants sur 10 se sont déjà retrouvés en situation de conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail, notamment les managers et ceux encadrant une équipe, et la moitié d'entre eux seulement l'on déclarée. Des lanceurs d'alerte téméraires ? La moitié des répondants estiment qu'ils prennent des risques.
- ❖ Sur 10 situations de conflits d'intérêts déclarées, 4 sont estimées non traitées. Un problème de bonne gestion de ces conflits ou un simple manque de communication vis-à-vis des lanceurs d'alerte ?

## 3. Un besoin de formation – que ce soit auprès des collaborateurs ou des managers :

- ❖ Bénéficier d'une formation constitue la principale piste pour aider les managers et les salariés à mieux gérer les sujets éthiques (plus d'un tiers sont demandeurs). Les managers ont également besoin d'un accompagnement RH sur le sujet pour mieux gérer la thématique auprès de leurs équipes.