



ÉTHIQUE & CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

Baromètre du climat éthique

Rapport d'étude – Vague 2026

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude	3
Introduction : indice de « maturité éthique des entreprises »	10
1. Perception globale de l'éthique des acteurs institutionnels	13
2. Perception globale de l'éthique de l'entreprise	17
3. Connaissance de l'éthique de l'entreprise	29
4. Focus sur les dispositifs en place	55
5. Questions d'actualité	71
6. Principaux enseignements de l'étude	88



Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

Contexte et 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 12 ans une enquête annuelle sur la perception de l'éthique et de la conformité auprès des salariés d'entreprises. Piloté depuis 2022 avec l'institut Occurrence, 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 du baromètre sont les suivants :

- ❖ Evaluer la connaissance et l'appropriation de la culture d'éthique, de conformité et de responsabilité sociétale par les salariés des 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 des 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
- ❖ Fournir un benchmark général pour que les adhérents puissent se comparer avec leurs propres baromètres internes et identifier leurs chantiers prioritaires.

Indice de « Maturité éthique des entreprises » :

- ❖ En 2025, Occurrence a mis en place, en concertation avec le Cercle d'Éthique des Affaires, un indice composite de « Maturité éthique des entreprises », une jauge simple, facile à appréhender par les parties-prenantes de l'étude, composée de 3 sous-dimensions : l'exemplarité éthique, la culture éthique et l'engagement éthique.

Méthodologie

Sondage quantitatif

- Echantillon de 1000 répondants
- Salarié(e)s travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés :
 - 20% dans des entreprises de 500 à 4999 salariés (ETI)
 - 80% dans des entreprises de 5000 salariés et plus (Grandes Entreprises)
- Répartition des salarié(e)s selon leur rôle de management dans l'entreprise :
 - 33% encadrent une équipe
 - 66% n'encadrent pas d'équipe
- Questionnaire auto-administré en ligne
- Durée moyenne de remplissage : 18 minutes
- Terrain du 5 février au 25 février 2025

Définition de l'éthique et de la conformité, donnée en page d'accueil du questionnaire

« L'éthique, la conformité (aussi appelée compliance) et la déontologie consistent à respecter : les règles définies par l'entreprise, les lois et réglementations, les valeurs de l'entreprise »

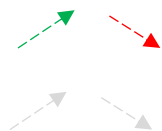
Clés de lecture

Les nouvelles questions, nouvelles modalités ou nouvelles formulations intégrées à la vague 2026 sont matérialisées par le signe :

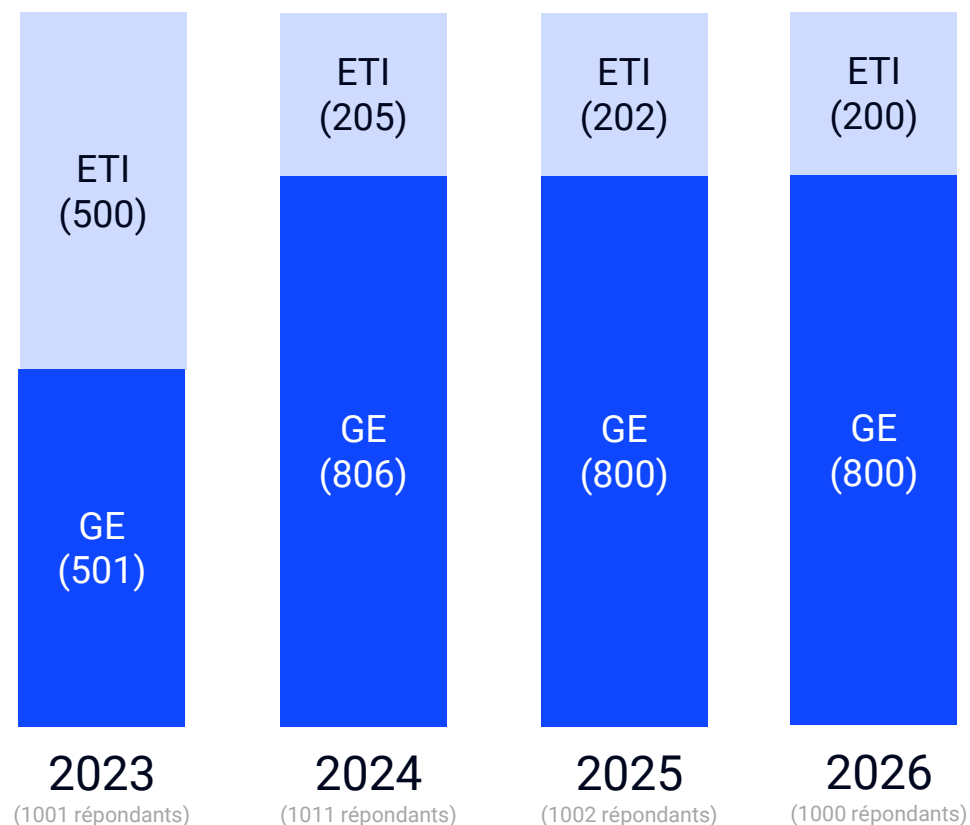
N

Marge d'erreur et matérialisation des significativités des écarts :

- Marge d'erreur pour un échantillon de 1000 répondants = $\pm 3,1$ points à 50%
- Différences statistiquement significatives entre les sous-cibles :
 - + - : écarts très significatifs par rapport à la moyenne
 - + - : écarts significatifs par rapport à la moyenne
- Evolutions statistiquement significatives vs 2025 :



Un échantillon raisonné et stabilisé



Les ETI (500-4999 salariés) avaient été intégrées dans la vague de 2023 mais dans une proportion de 50% de l'échantillon total.

Depuis 2024, on retrouve cette même population mais dans une proportion de 20% de l'échantillon (soit 200 répondants environ contre 500 en 2023). La marge d'erreur est donc plus importante sur la sous-cible des ETI depuis 2024, et plus faible sur la sous-cibles des GE.

Description de l'échantillon

Base : 1000 répondants



Taille entreprise

Quota :

Entre 500 et 4 999 (ETI) : **20%**

Plus de 5 000 (GE) : **80%**



Encadre une équipe

Quota :

Oui : **33%** → Critère
définissant un
« manager » dans
l'étude

Non : **67%**

Description de l'échantillon

Base : 1000 répondants



SEXE

Femme :
47%
Homme :
53%



ÂGE

Moins de 30 ans : 1%	} 10%
30 – 39 ans : 9%	
40 – 49 ans : 25%	} 90%
50 ans et plus : 65%	



ANCIENNETÉ

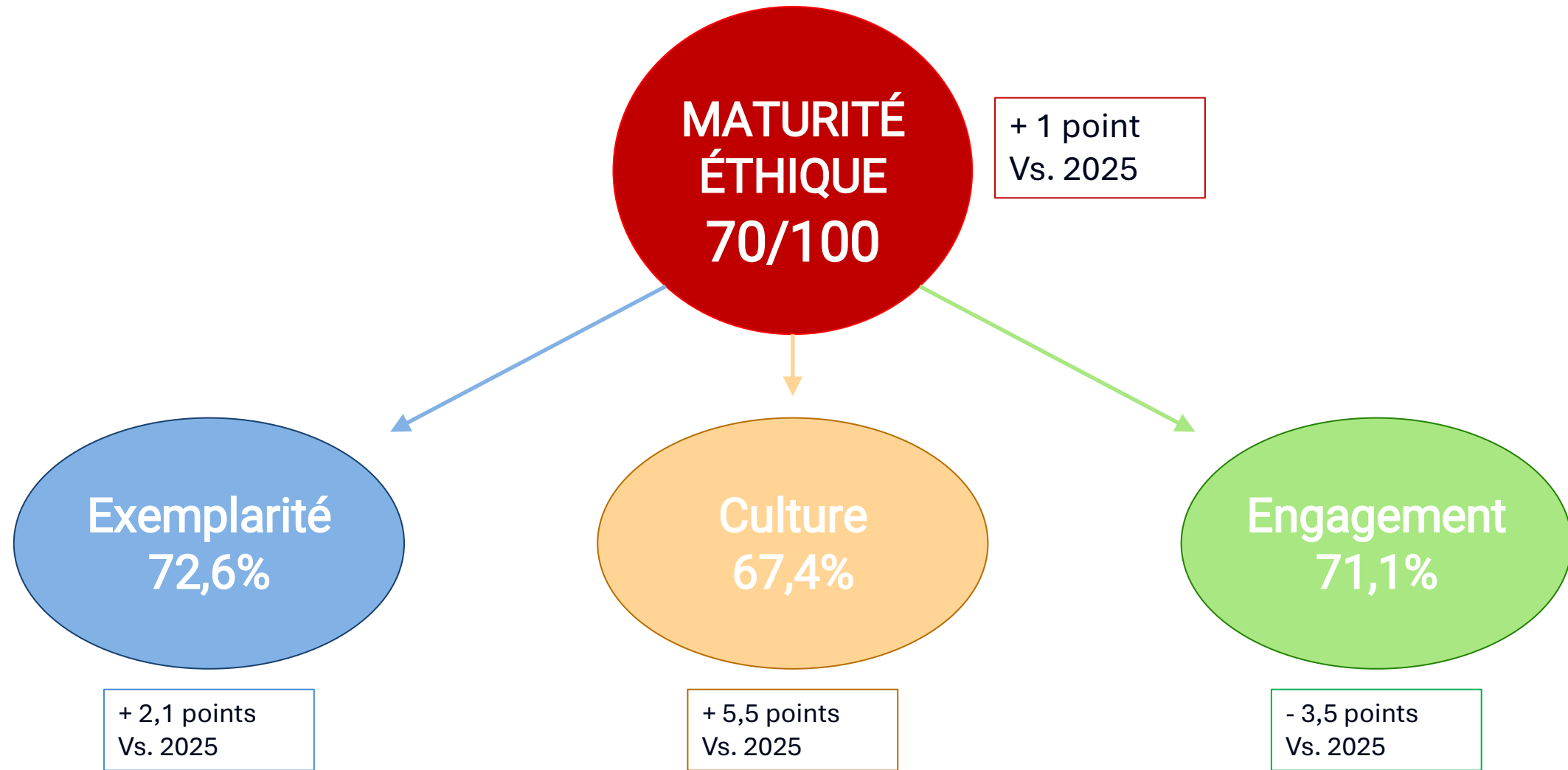
Moins de 5 ans : 10%	} 24%
5 – 9 ans : 14%	
10 – 19 ans : 22%	} 76%
20 ans et plus : 54%	

Par rapport à 2025, l'échantillon 2026 est à nouveau un peu plus masculin (retour à une répartition comparable à 2024 ; 54% femmes vs 46% d'hommes en 2025), et possède une bien plus grande ancienneté dans l'entreprise (76% de plus de 10 ans en 2026 vs 70% en 2025). Les répondants sont également plus âgés : 65% de 50 ans et plus en 2026, contre 53% en 2025.



Introduction :
indice de « maturité
éthique des entreprises »

Résultats 2026 de l'indice de maturité éthique



Note explicative sur la construction de l'indice de maturité éthique

Exemplarité
72,6%

Lecture : Perception du comportement de l'entreprise vis-à-vis l'éthique. Plus l'indice est élevé, plus les collaborateurs interrogés sont d'avis que leur employeur a un comportement éthique

Méthodologie statistique : Un poids pour chacun des comportements d'une entreprise vis-à-vis l'éthique (cf. questions 13 à 19f) a été calculé, en corrélation avec la perception globale des collaborateurs en matière de comportement éthique des entreprises dans leurs activités (question 1)

Culture
67,4%

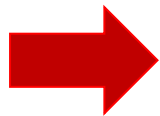
Lecture : Appétence des collaborateurs sur les sujets éthiques et effort déployé (quel que soit le moyen ou la démarche) par l'entreprise

Méthodologie statistique : Cet indice est calculé à partir d'une décomposition des répondants en quatre catégories, selon leurs réponses aux deux questions suivantes : notoriété des actions de l'entreprise (Q3) et intérêt (concerné) par les actions menées par l'entreprise en matière d'éthique et de conformité (Q4)

Engagement
71,1%

Lecture : Notoriété du dispositif d'éthique mis en place, et propension à agir dans l'éventualité d'un manquement et/ou d'un grave problème d'éthique

Méthodologie statistique : Cet indice est calculé à partir d'une décomposition des répondants en 4 catégories selon les deux modalités suivantes : La notoriété du dispositif (Q32), le fait d'être témoin d'un problème éthique, qui vient du jumelage des questions 35 (Observation d'un comportement non éthique) et 36 (Déclaration de conflit d'intérêt)



Maturité éthique : moyenne arithmétique des 3 indices ci-dessus

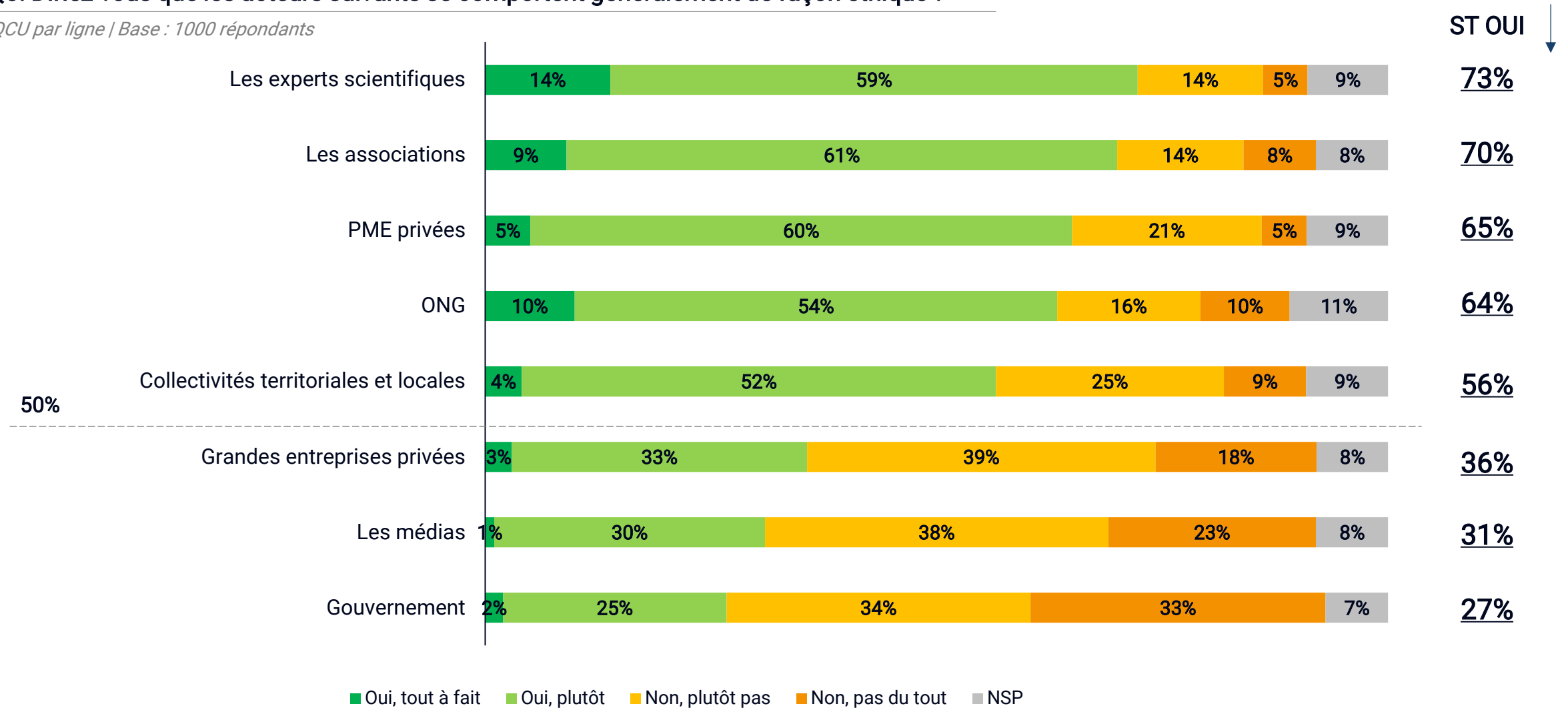
01

Perception globale de
l'éthique des acteurs
institutionnels

Plus un émetteur semble désintéressé, plus il est crédible sur les questions éthiques.

Q0. Diriez-vous que les acteurs suivants se comportent généralement de façon éthique ?

QCU par ligne | Base : 1000 répondants



Différences significatives

– classement des acteurs se comportant généralement de façon éthique

Q0. Diriez-vous que les acteurs suivants se comportent généralement de façon éthique ?

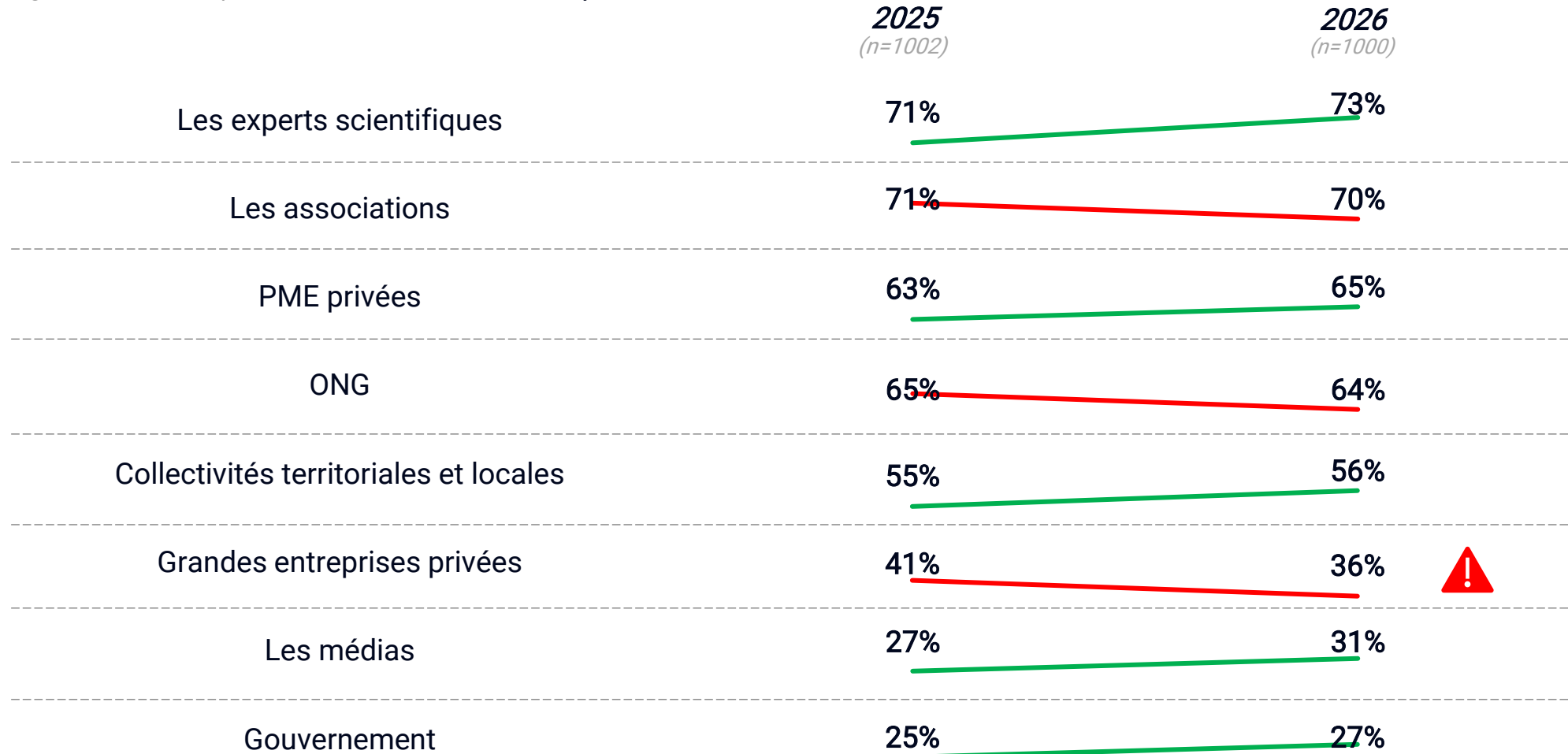
QCU par ligne | Base : 1000 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

Les experts scientifiques	73 %	Hommes : 77% Managers : 80%	Femmes : 68% Non-managers : 69%
Les associations	70 %	-	Entre 30 et 39 ans : 60%
PME privées	65 %	-	-
ONG	64 %	Managers : 69%	Non-managers : 61%
Collectivités territoriales et locales	56 %	Entre 40 et 49 ans : 63% Managers : 61%	50 ans et plus : 55% Non-managers : 54%
Grandes entreprises privées	36 %	Moins de 30 ans : 42% Managers : 44%	Non-managers : 32%
Les médias	31 %	Hommes : 34% 50 ans et plus : 33% Managers : 34%	Femmes : 28% Entre 30 et 39 ans : 23% Non-managers : 29%
Gouvernement	27 %	Hommes : 29% Managers : 34%	Femmes : 24% Non-managers : 23%

Comparaison avec les vagues précédentes

Q0. Diriez-vous que les acteurs suivants se comportent généralement de façon éthique ?

QCU par ligne | Base : 1000 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »





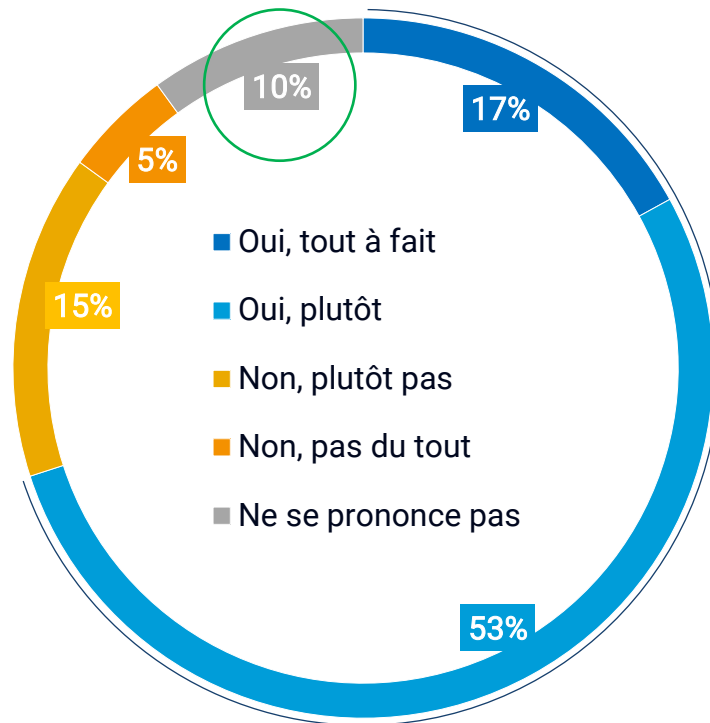
02

Perception globale
de l'éthique
de l'entreprise

Une baisse continue de la perception du caractère éthique des entreprises

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

QCU | Base : 1000 répondants

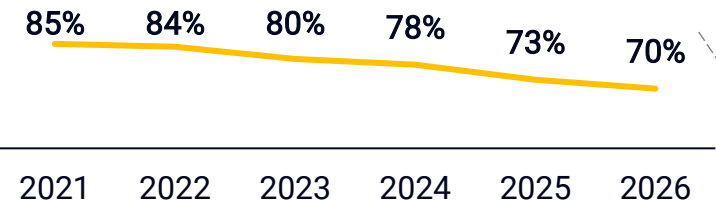


70%

estiment que leur entreprise se comporte de manière éthique

Hommes : 73% / Managers : 77% (-5 vs.2025)
Femmes : 67% / Non-managers : 67% (-1 vs. 2025)

Évolution :

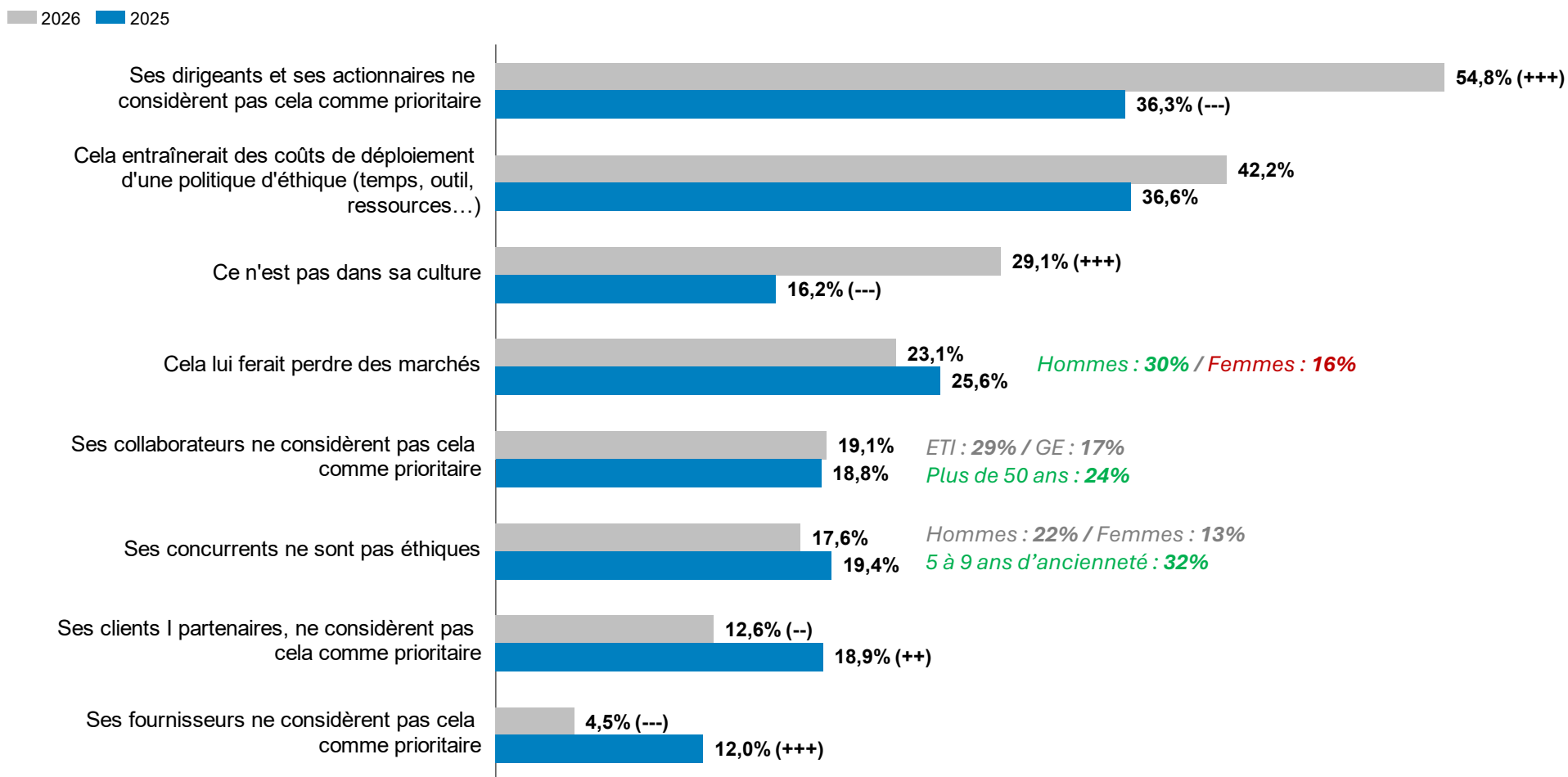


Le défaut d'exemplarité des dirigeants : l'évolution la plus forte de ce baromètre

Q2. Selon vous, si votre entreprise ne se comporte pas de façon éthique c'est parce que...

QCM – 3 réponses maximum / Base : 199 répondants qui considèrent que leur entreprise ne se comporte pas de manière éthique

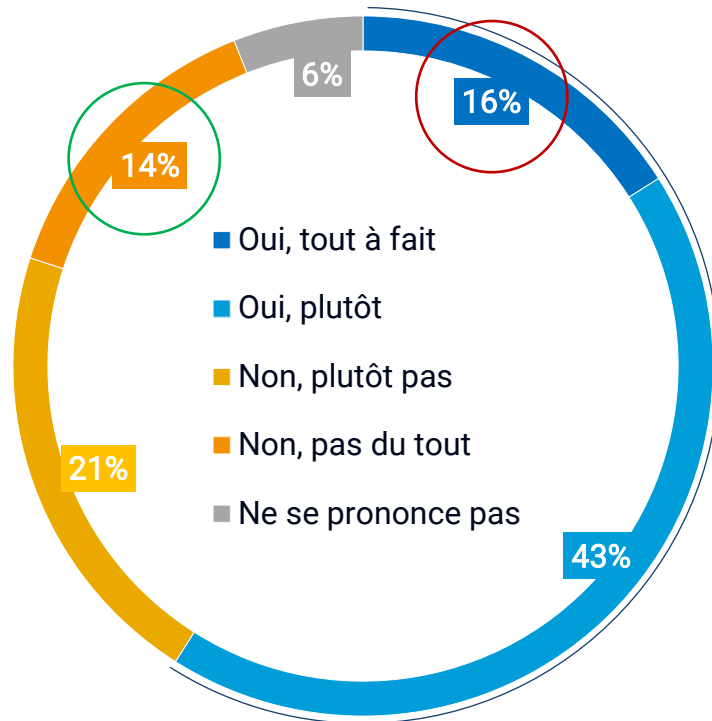
Nb réponses données en moyenne : 2,03



Après un regain en 2025, la notoriété des actions entreprises en légère baisse

Q3. Êtes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 1000 répondants

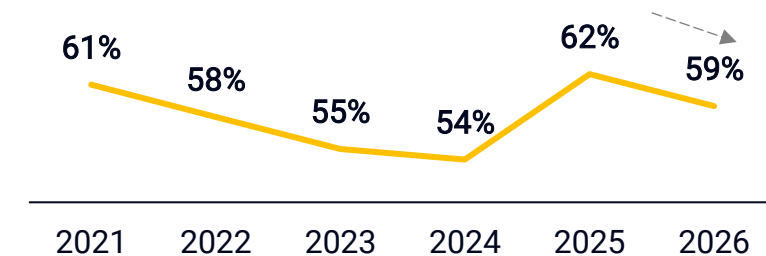


59%

Hommes : 64% / Managers : 71% (-2 vs. 2025)
Femmes : 53% / Non-managers : 52% (-4 vs. 2025)

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

Évolution :



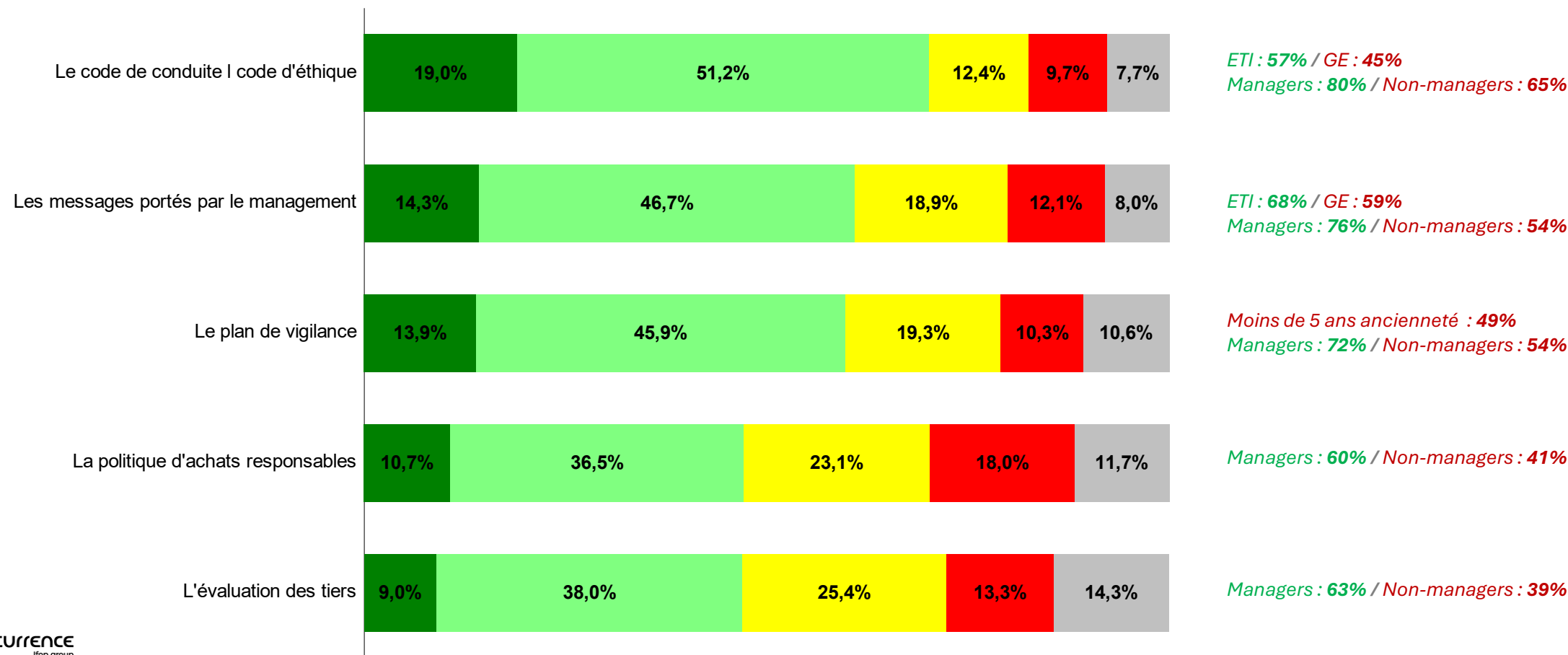
Un niveau de sensibilité à l'éthique qui reste élevé

78% des répondants se déclarent concerné(e)s par au moins une action.

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

Q4 / QA1 à QA5 / QCU / Base : 1000 répondants

■ Oui tout à fait
 ■ Oui plutôt
 ■ Non plutôt pas
 ■ Non pas du tout
 ■ Ne se prononce pas



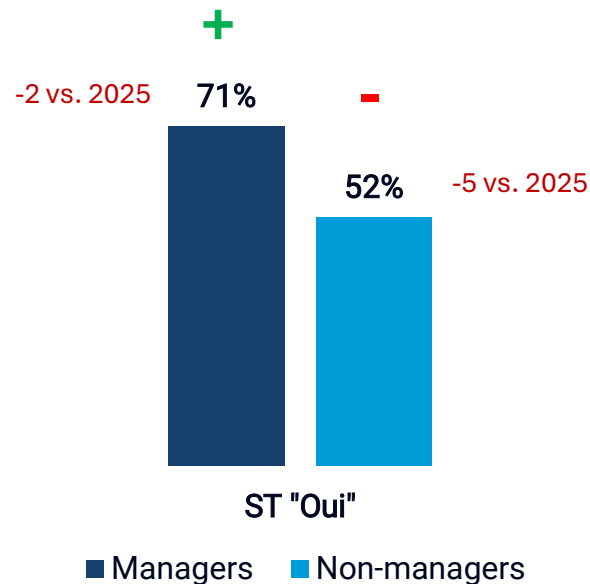
Managers vs. non-managers : un niveau d'information et d'implication hétérogène

Q3. Êtes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

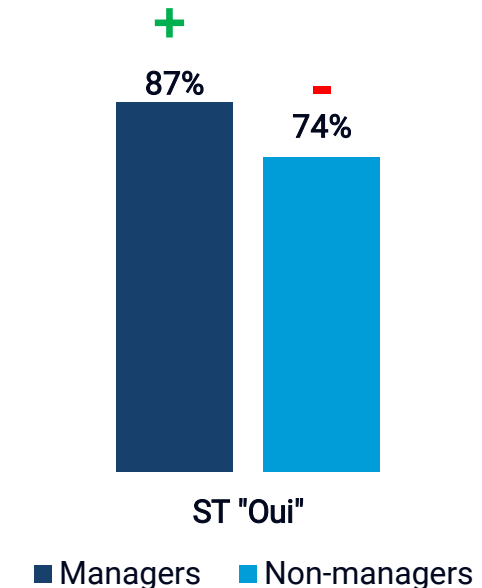
Q4. Êtes-vous concerné(e) par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 327/673 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

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



Sont concerné(e)s par **AU MOINS UNE** action menée par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité

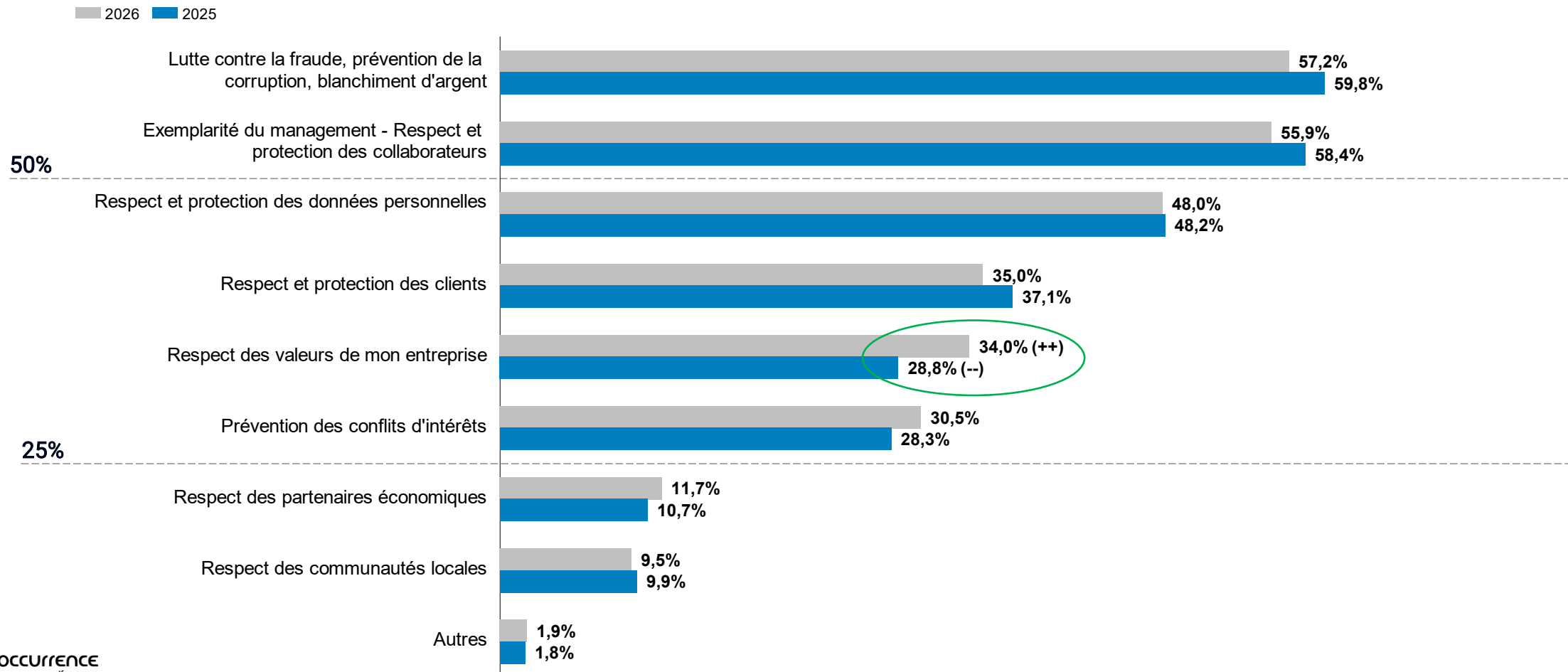


Une exigence de cohérence renforcée

Q5. Pour vous, quels sont 3 sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique et de la conformité ?

QCM – 3 réponses maximum / Base : 1000 répondants

Nb réponses données en moyenne : 2,8



Différences significatives

– classement des sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique

Q5. Pour vous, quels sont 3 sujets les plus importants dans le domaine de l'éthique et de la conformité ?

QCM – 3 réponses maximum | Base : 1002 répondants

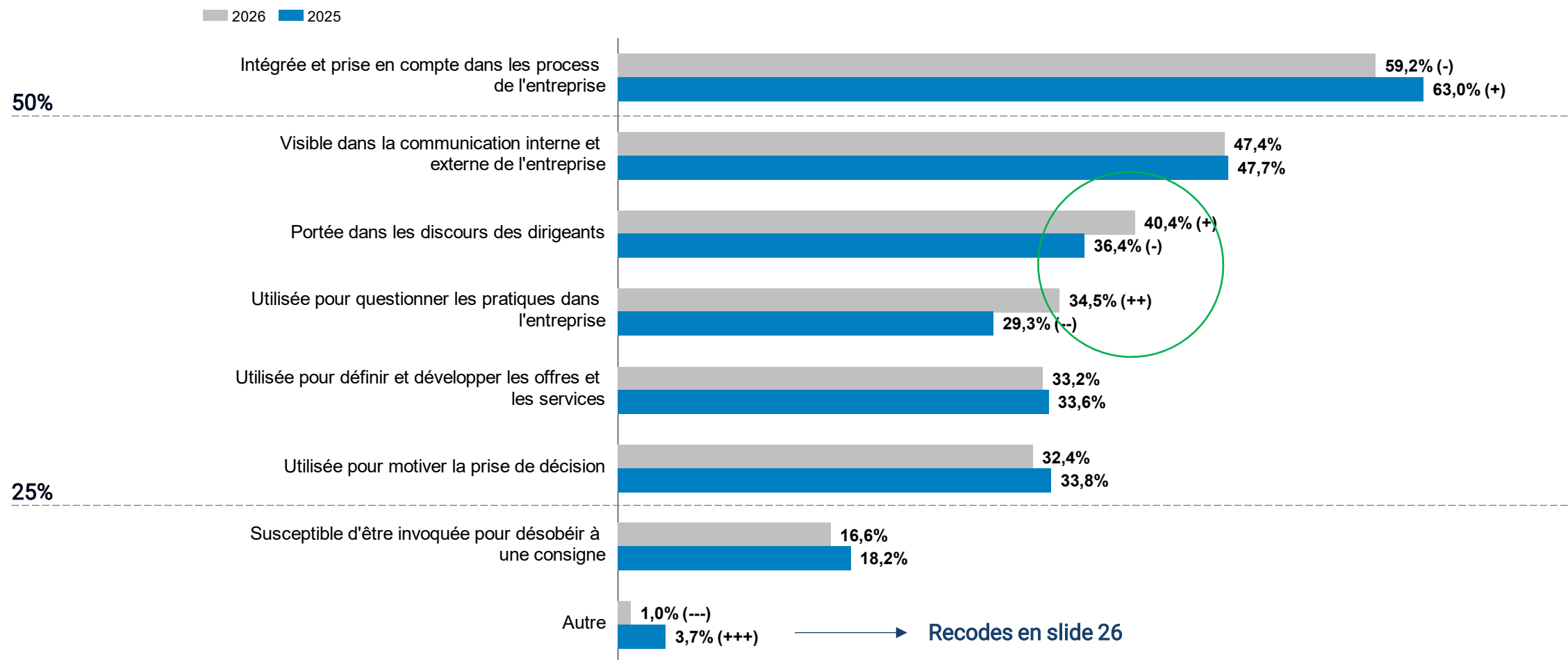
Lutte contre la fraude, prévention de la corruption, blanchiment d'argent	57 %	ETI : 52% Hommes : 60% 50 ans et plus : 60%	GE : 59% Femmes : 54% Entre 30 et 39 ans : 49%
Exemplarité du management & Respect et protection des collaborateurs	56 %	50 ans et plus : 58% Managers : 60%	Non-Managers : 54%
Respect et protection des données personnelles	48 %	Femmes : 54%	Hommes : 42%
Respect et protection des clients	35 %	-	-
Respect des valeurs de mon entreprise	34 %	ETI : 42% Managers : 38%	GE : 32% Non-managers : 32%
Prévention des conflits d'intérêts	31 %	Hommes : 33% Entre 40 et 49 ans : 35%	Femmes : 28%
Respect des partenaires économiques	12 %	Hommes : 14%	Femmes : 9%
Respect des communautés locales	10 %	-	-
Autres	2 %	-	-

Exemplarité et cohérence : les critères d'évaluation de l'éthique par les salariés

Q6. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

QCM / Base : 1000 répondants

Nb réponses données en moyenne : 2,6



Différences significatives

– classement des preuves de prise en compte de l'éthique

Q6. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

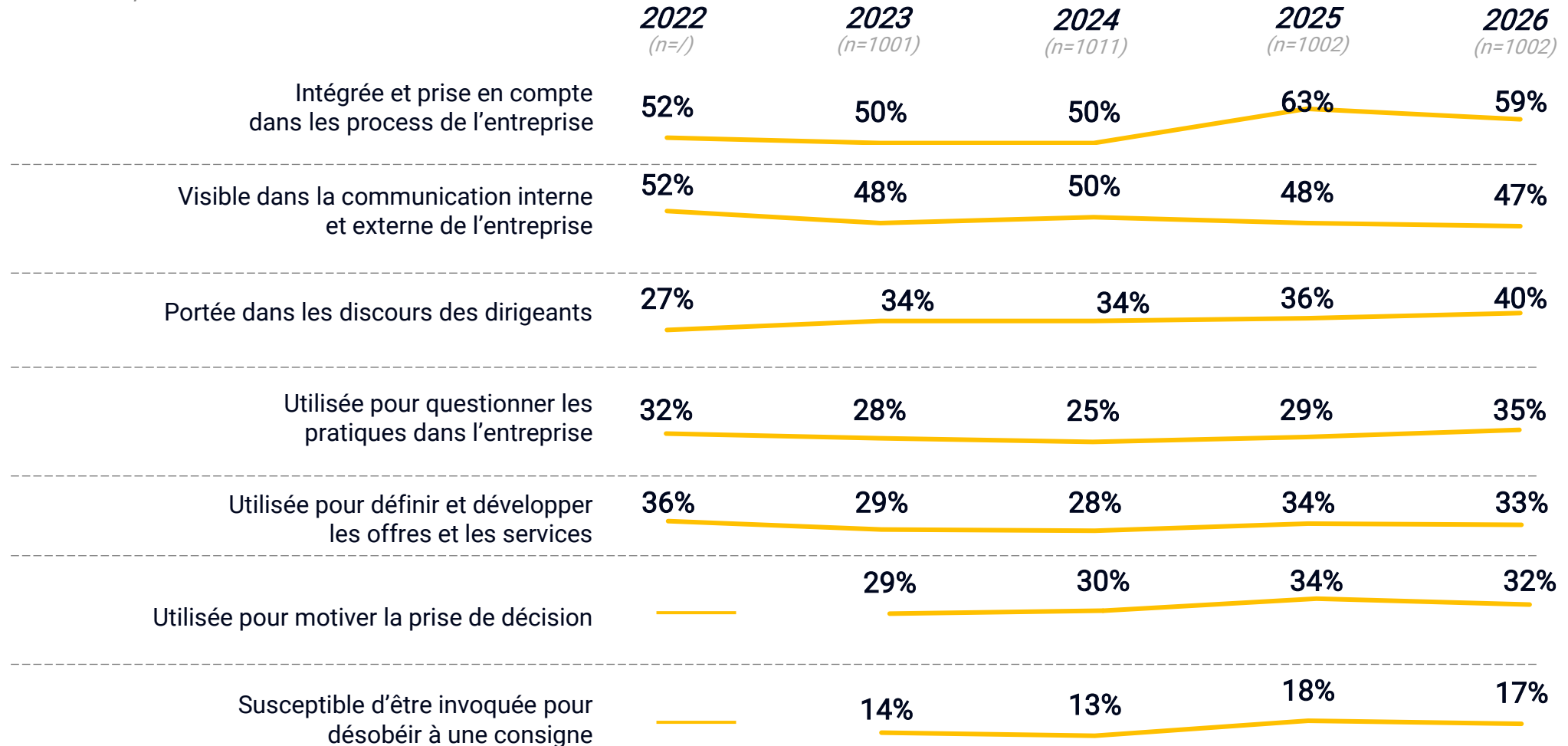
QCM / Base : 1000 répondants

Intégrée et prise en compte dans les process de l'entreprise	59 %	-	-
Visible dans la communication interne et externe de l'entreprise	47 %	Femmes : 50%	Hommes : 45%
Portée dans le discours des dirigeants	40 %	Manager : 44%	Non-manager : 39%
Utilisée pour questionner les pratiques dans l'entreprise	35 %	-	-
Utilisée pour définir et développer les offres et les services	33 %	Entre 40 et 49 ans : 38%	-
Utilisée pour motiver la prise de décision	32 %	-	-
Susceptible d'être invoquée pour désobéir à une consigne	17 %	50 ans et plus : 19% Hommes : 19%	Entre 40 et 49 ans : 11% Femmes : 14%
Autres	1 %	-	-

Comparaison avec les vagues précédentes

Q6. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...

QCM | Base : 1000 répondants



Preuves de prises en compte de l'éthique : réponses libres

Q6. Quelles sont selon vous les meilleures preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise ? Quand l'éthique est...
Q7. Si autre, précisez...

Q0 | Base : 9 répondants, ayant déclaré d'autres preuves de la prise en compte de l'éthique par une entreprise



Meilleures preuves de prise en compte de l'éthique, quand l'éthique est ...

	Effectifs	Fréquence
Ne sait pas/ne se prononce pas	4	44%
Suivie d'effets concrets (éthique de façade)	3	33%
Exemplarité des dirigeants	2	22%
Total	9	100%

Total Global (répondants)	1000
Taux de réponse	0,9%

03

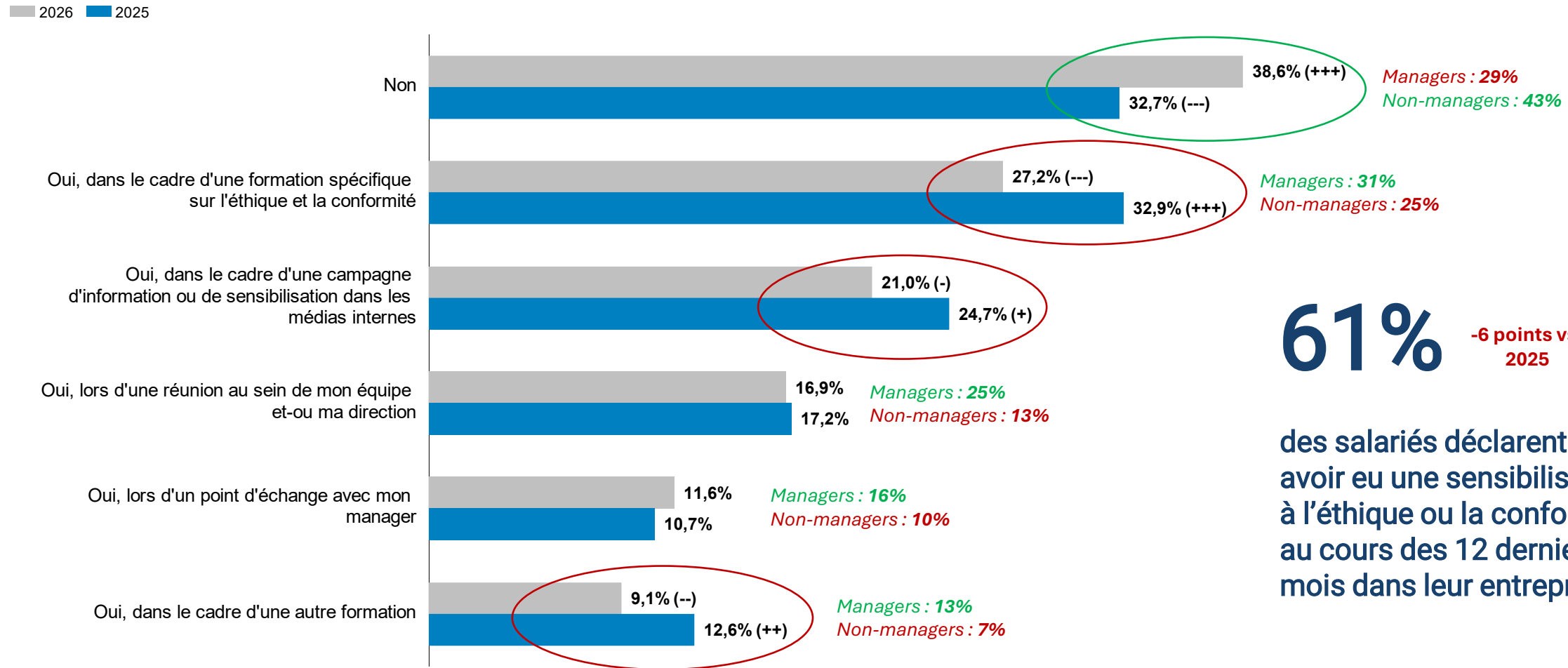
Connaissance de
l'éthique de
l'entreprise

Un niveau de sensibilisation à l'éthique en net recul

Q8. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique ou la conformité dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

QCM / Base : 1000 répondants

Nb réponses données en moyenne : 1,2



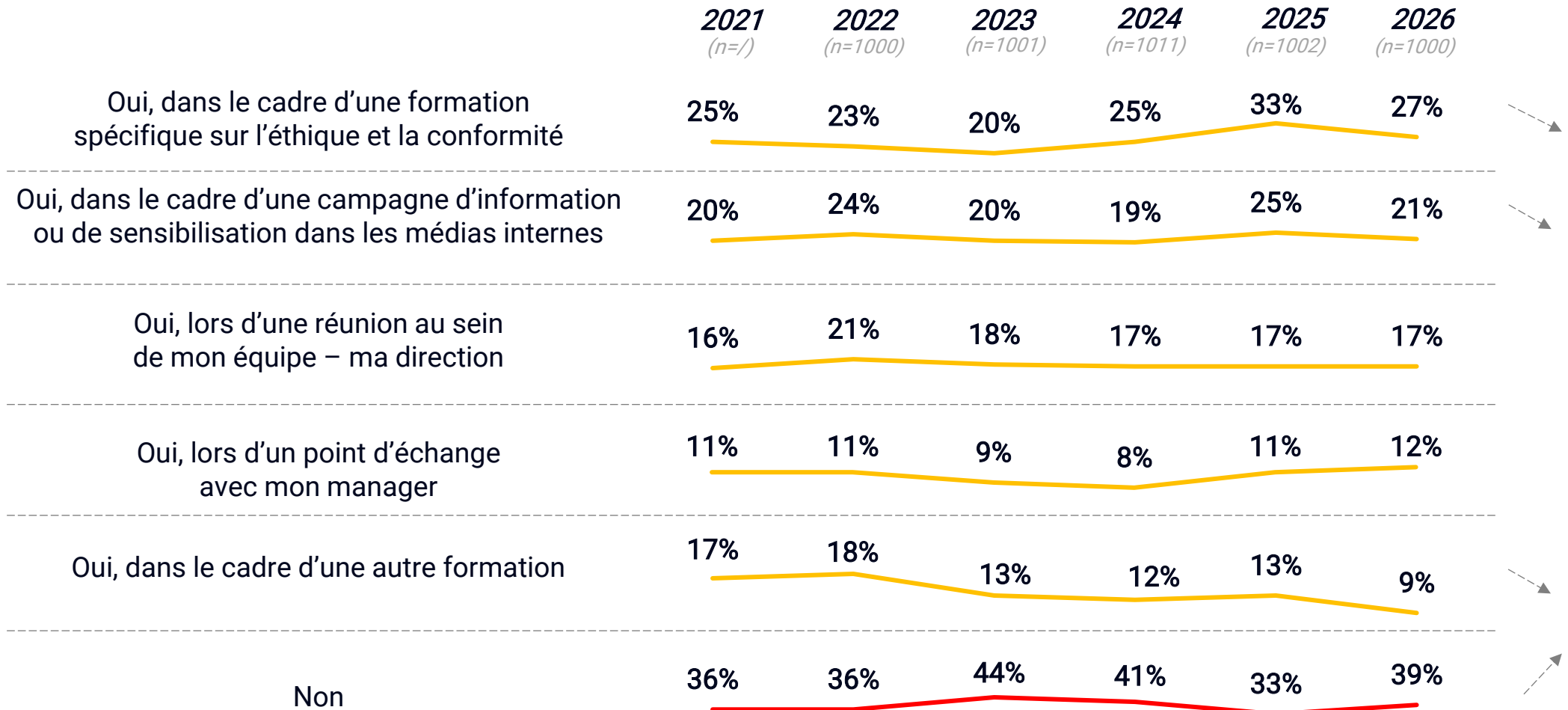
61% -6 points vs. 2025

des salariés déclarent avoir eu une sensibilisation à l'éthique ou la conformité au cours des 12 derniers mois dans leur entreprise

Comparaison avec les vagues précédentes

Q8. Avez-vous été sensibilisé(e) à l'éthique ou la conformité dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

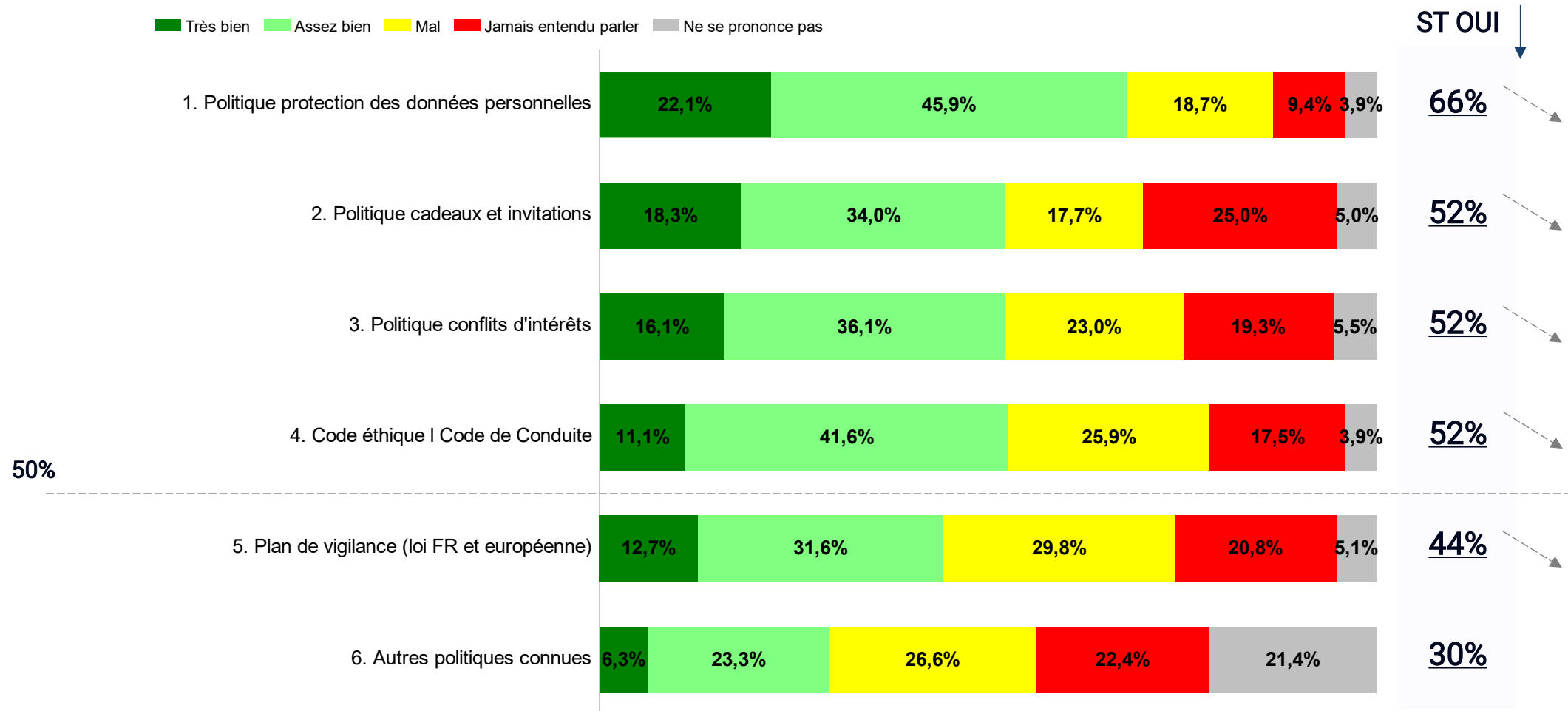
QCM / Base : 1000 répondants



La notoriété des documents de référence en recul en 2026

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

QCU par ligne | Base : 1000 répondants



Différences significatives

– notoriété des documents de référence de l'entreprise

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

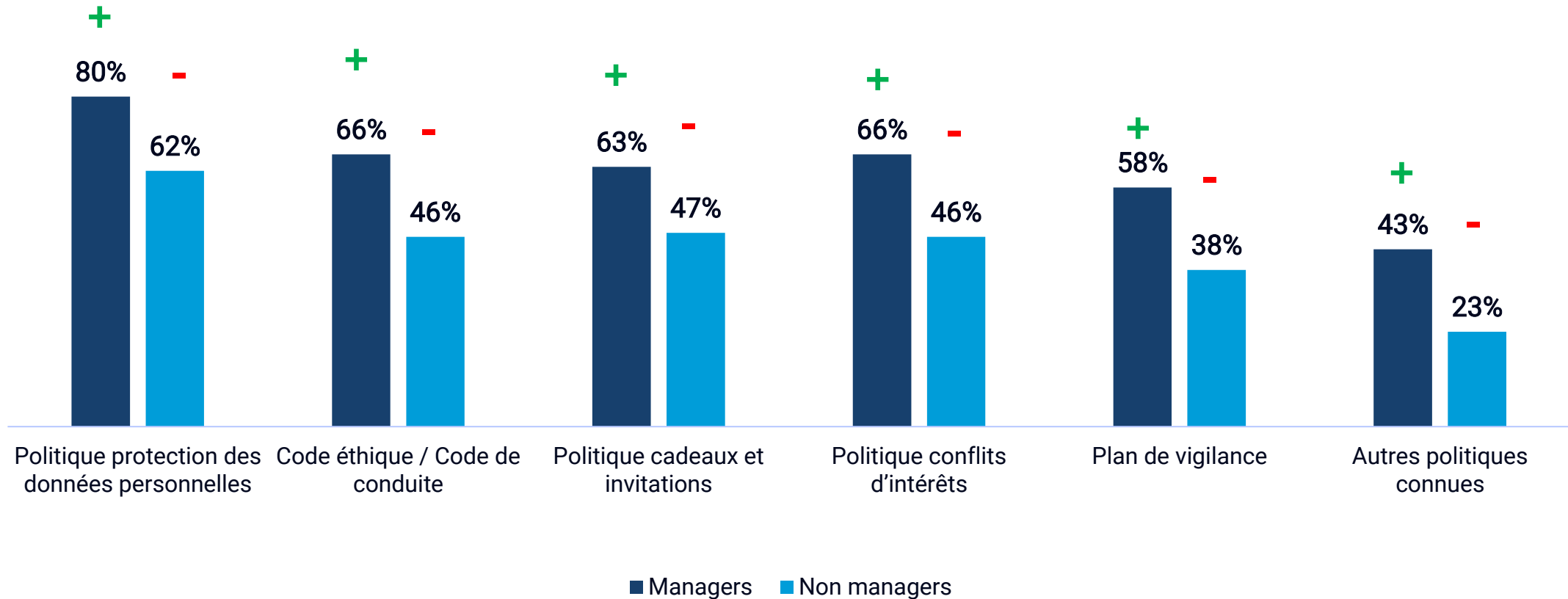
QCU | Base : 1000 répondants – ST « Très bien + Assez bien »

Politique protection des données personnelles	66%	Hommes : 72% Managers : 80%	Femmes : 64% Non-managers : 62%
Politique cadeaux et invitations	52%	Hommes : 58% Managers : 63%	Femmes : 47% Non-managers : 47%
Politique conflits d'intérêts	52%	Hommes : 56% 50 ans et plus : 54% Plus de 20 ans d'ancienneté : 55% Managers : 66%	Femmes : 48% Entre 30 et 39 ans : 44% Non-managers : 46%
Code éthique / Code de conduite	52%	Managers : 66%	Non-managers : 46%
Plan de vigilance	44%	Managers : 58%	Non-managers : 38%
Autres politiques connues	30%	Managers : 43%	Non-managers : 23%

Notoriété des documents de référence de l'entreprise : une opposition managers / non-managers très contrastée

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

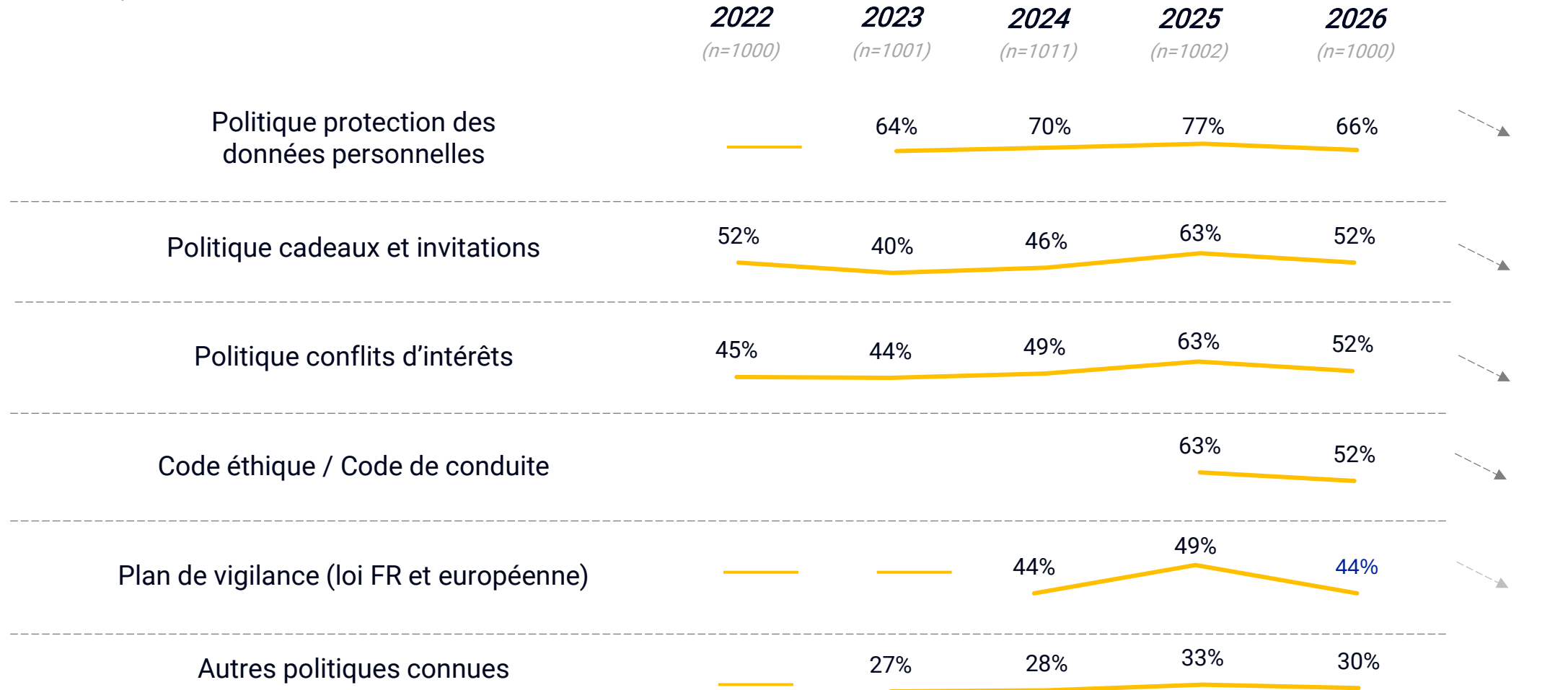
QCU | Base : 327 managers / 673 non-managers – ST « Très bien + Assez bien »



Comparaison avec les vagues précédentes

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

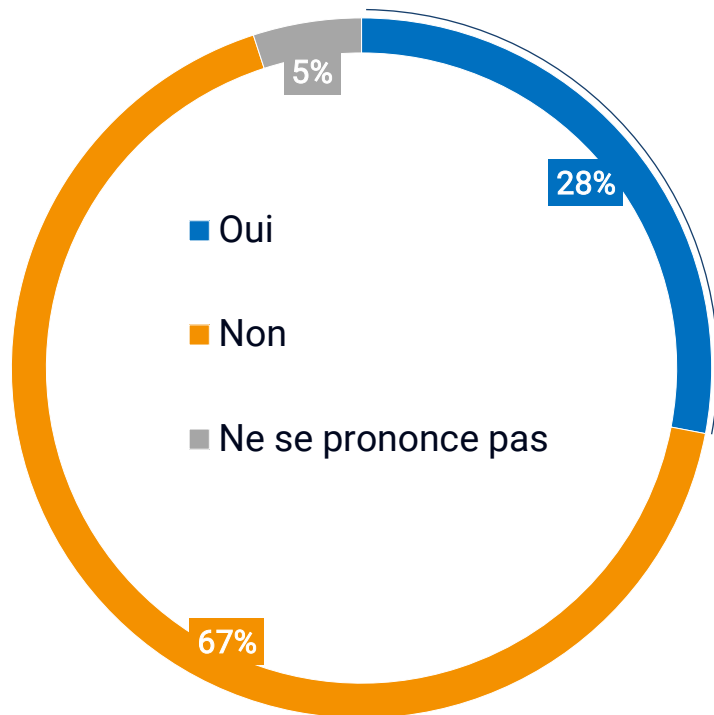
QCU | Base : 1000 répondants – ST « Très bien + Assez bien »



Proximité de la Direction Ethique & Compliance : un outil pour managers

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 entreprise ?

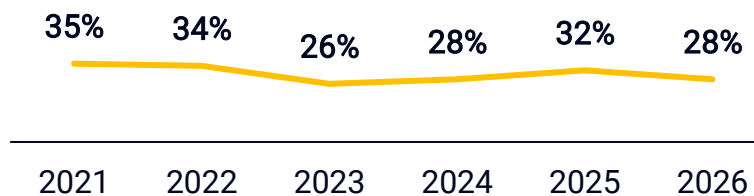
QCU | Base : 1000 répondants



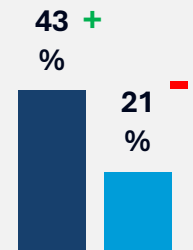
28% Managers : 43%
Non-managers : 21%

déclarent connaître le directeur ou la personne responsable de l'éthique et de la conformité

Evolution :



Connaisent la personne de l'éthique et conformité dans leur entreprise



Oui

■ Managers
■ Non-managers

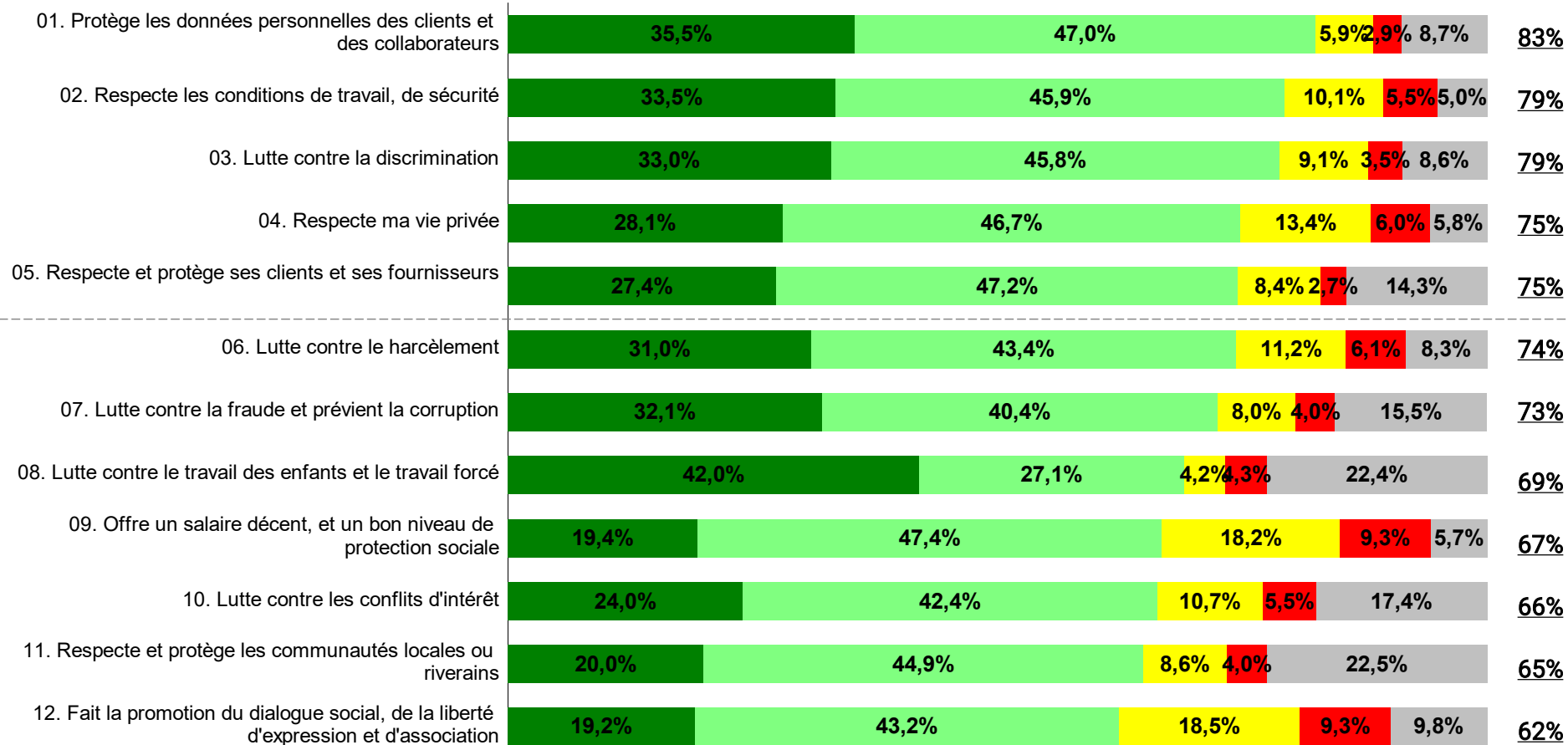
Données personnelles, respect des conditions de travail, lutte contre les discriminations : les actions les plus perçues par les collaborateurs

Q13-Q19F. Diriez-vous que votre entreprise ...

QCU par ligne | Base : 1000 répondants

■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout
 ■ Ne se prononce pas

ST OUI ↓



75%

Différences significatives

– perception des actions menées par les entreprises en matière d'éthique

Q13-Q19F. Diriez-vous que votre entreprise ...

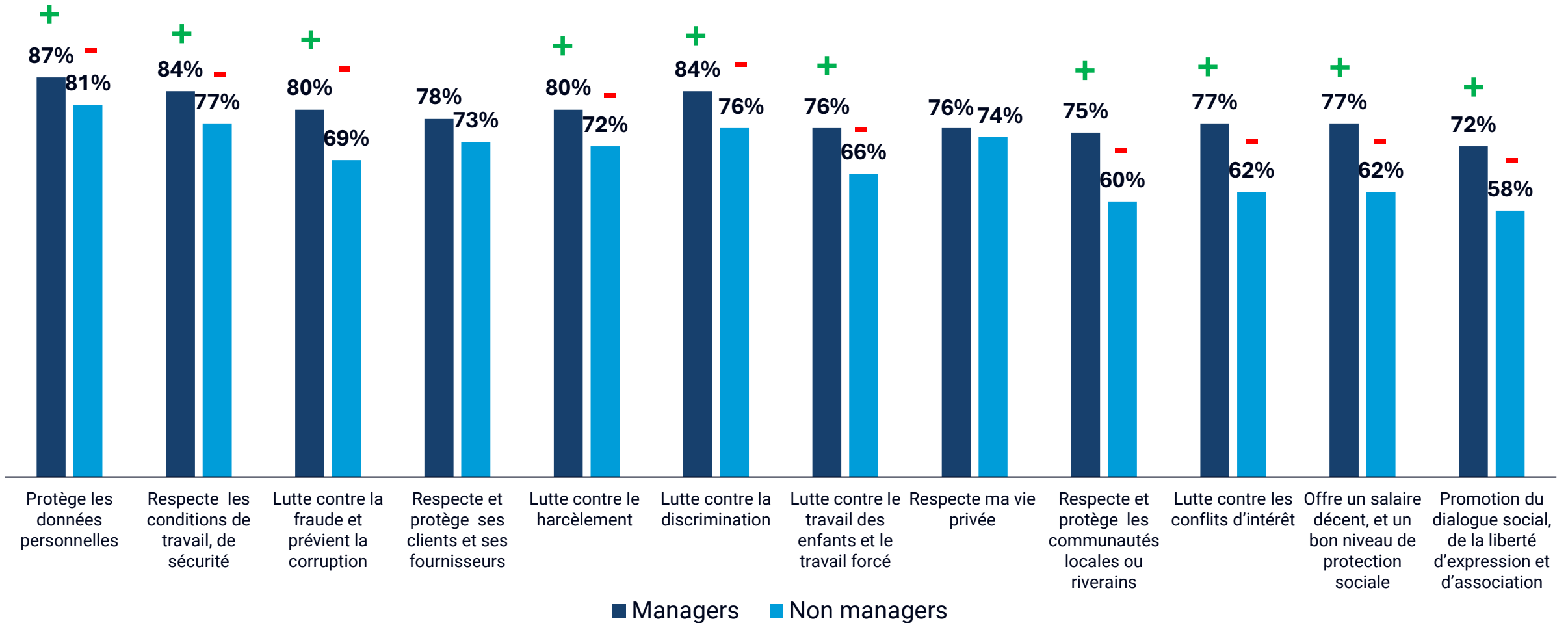
QCU par ligne | Base : 1000 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

Protège les données personnelles	83%	Managers : 87%	Non-managers : 81%
Respecte les conditions de travail, de sécurité	79%	Managers : 84%	Non-managers : 77%
Lutte contre la discrimination	79%	Managers : 84%	Non-managers : 76%
Respecte et protège ses clients et ses fournisseurs	75%	Managers : 78%	Non-managers : 73%
Respecte ma vie privée	75%	-	-
Lutte contre le harcèlement	74%	Hommes : 78% Managers : 80%	Femmes : 70% Moins de 5 ans d'ancienneté : 66% Non-managers : 72%
Lutte contre la fraude et prévient la corruption	73%	Managers : 80%	Non-managers : 69%
Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, l'esclavage moderne	69%	20 ans et plus d'ancienneté : 73% Managers : 76%	Entre 30 et 39 ans : 60% 5 à 10 ans d'ancienneté : 59% Non-managers : 66%
Offre un salaire décent, et un bon niveau de protection sociale	67%	Hommes : 73% Managers : 77%	Femmes : 60% Non-managers : 62%
Lutte contre les conflits d'intérêt	66%	Hommes : 70% Managers : 77%	Femmes : 62% Non-managers : 62%
Respecte et protège les communautés locales ou riverains	65%	Managers : 75%	Non-managers : 60%
Promotion du dialogue social, de la liberté d'expression et d'association	62%	Managers : 72%	Non-managers : 58%

Un écart très significatif dans la perception des actions menées par les entreprises entre managers et non-managers.

Q13-Q19F. Diriez-vous que votre entreprise ...

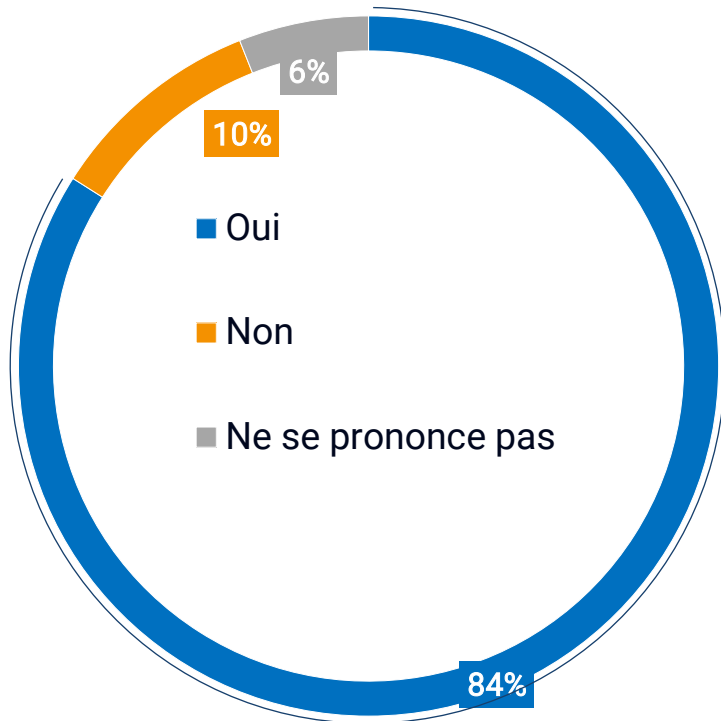
QCU | Base : 327 managers / 673 non-managers – ST « Très bien + Assez bien »



Des collaborateurs généralement loyaux envers leur entreprise

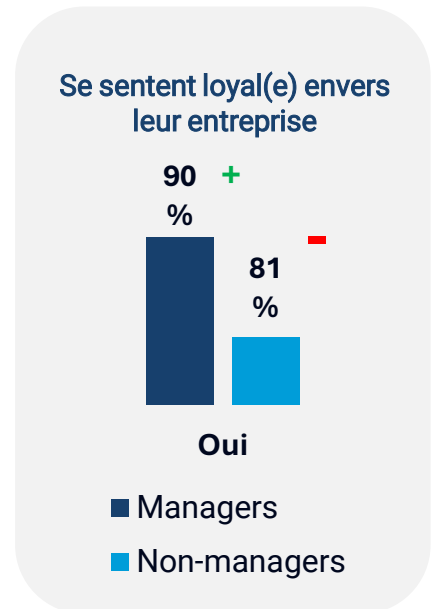
N Q20. Vous sentez-vous loyal(e) envers votre entreprise ?

QCU | Base : 1000 répondants



84% se déclarent loyaux envers leur entreprise

Managers : 90%
Non-managers : 81%



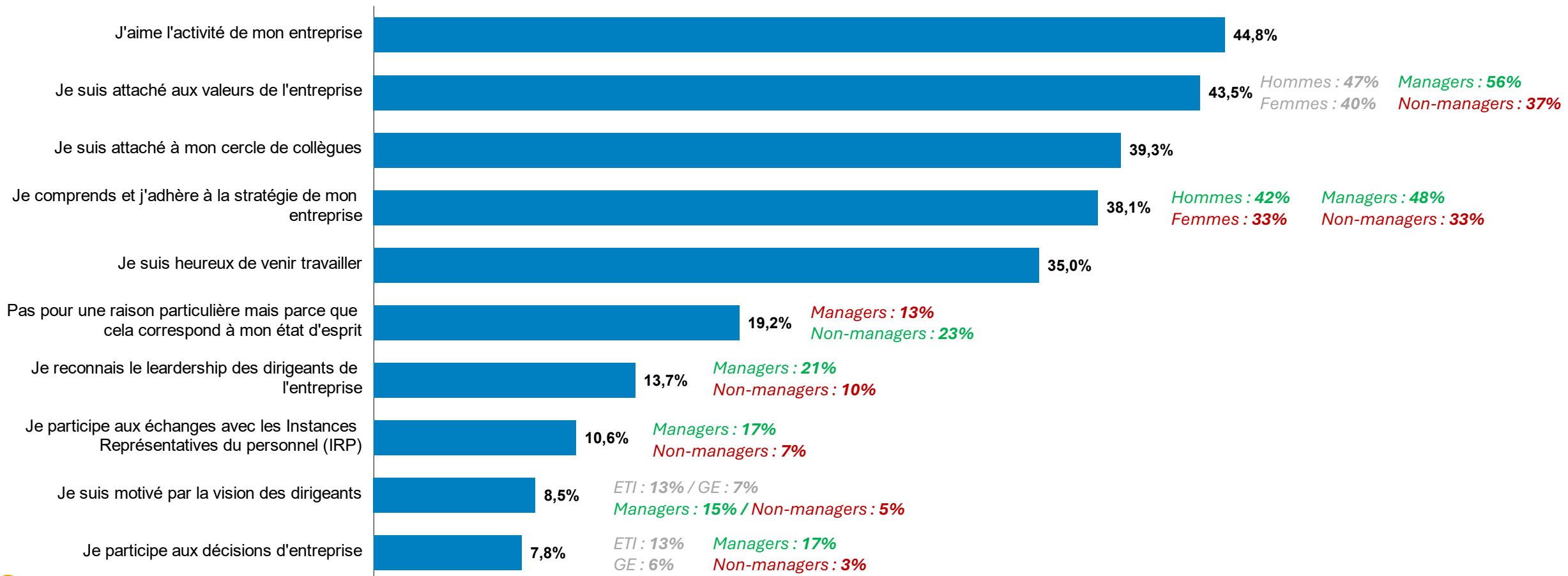
Le projet d'entreprise et ses valeurs comme moteurs de la loyauté

Q20. Vous sentez-vous loyal(e) envers votre entreprise ?

N Q21. Pourquoi ?

QCU | Base : 837 répondants qui se sentent loyaux envers leur entreprise

2026

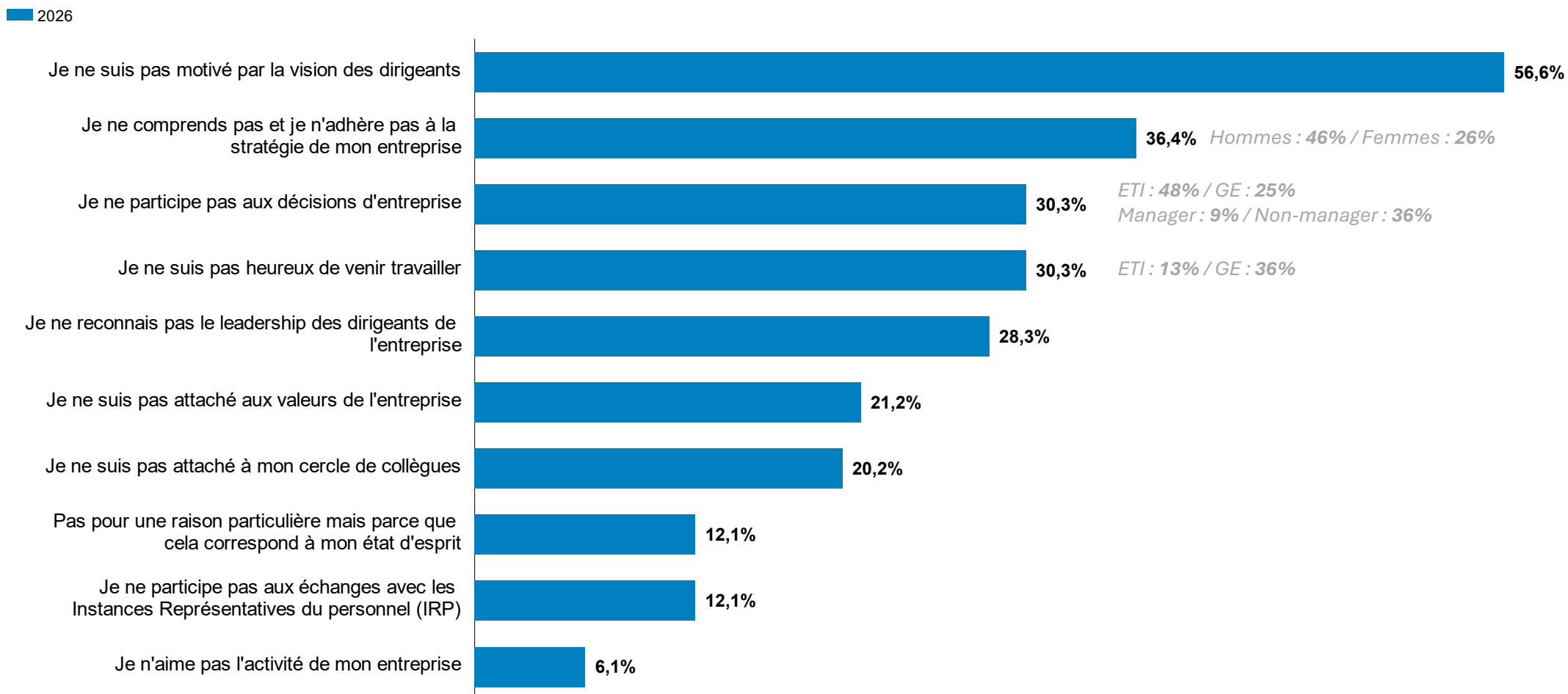


Le défaut de leadership et d'adhésion au projet d'entreprise comme facteur principaux de désengagement

Q20. Vous sentez-vous loyal(e) envers votre entreprise ?

N Q22. Pourquoi ?

QCU | Base : 99 répondants qui ne se sentent pas loyaux envers leur entreprise

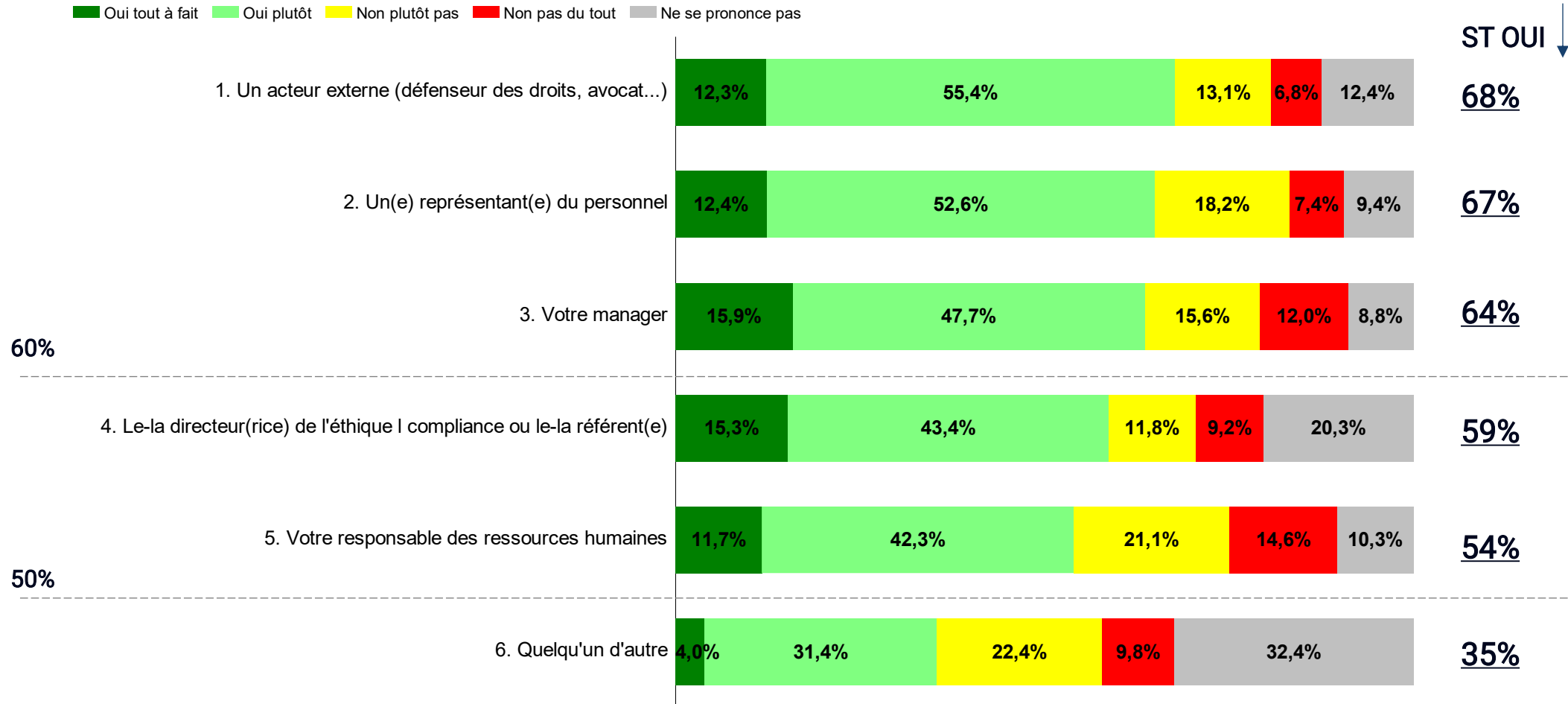


Plus un acteur est éloigné des RH, plus il inspire de confiance pour aborder les questions éthiques. Le manager : un rôle charnière essentiel.

Q23. Pour traiter une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

QCU | Base : 1000 répondants

■ Oui tout à fait
 ■ Oui plutôt
 ■ Non plutôt pas
 ■ Non pas du tout
 ■ Ne se prononce pas



Différences significatives

– hiérarchisation des interlocuteurs de confiance en matière d'éthique

Q23. Pour traiter une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

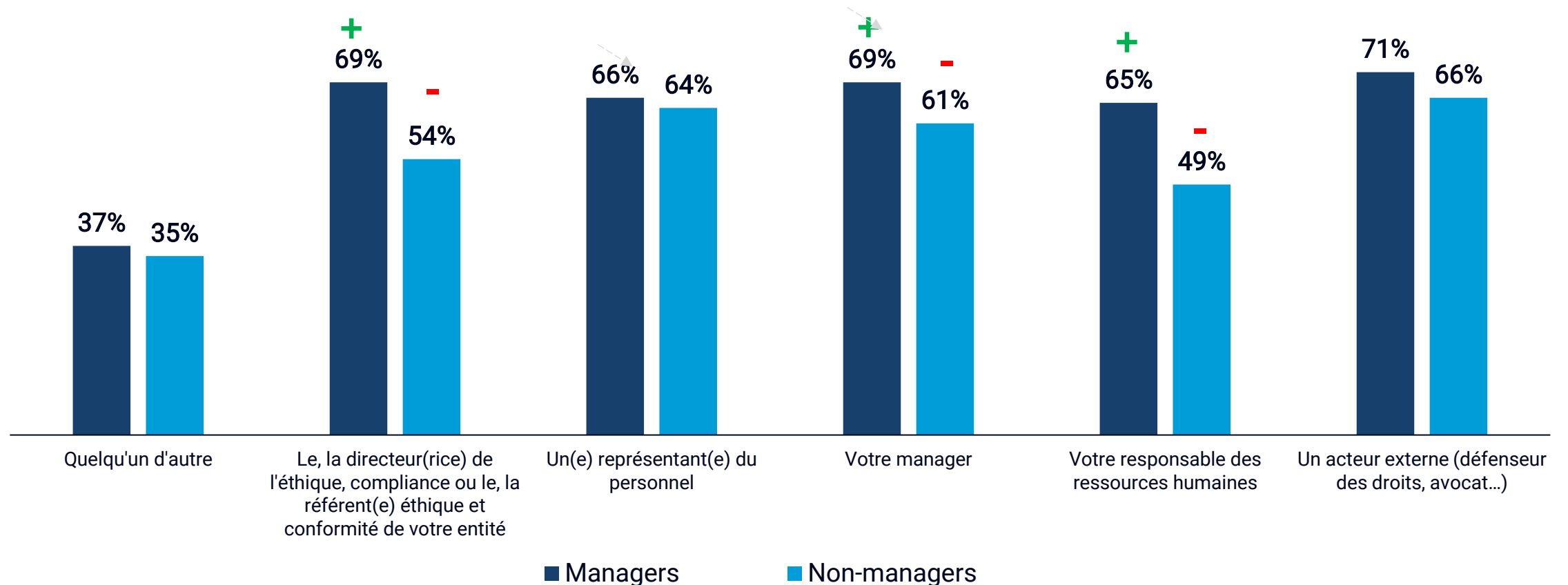
QCU | Base : 1000 répondants – ST « Oui »

Un acteur externe (défenseur des droits, avocat...)	68%	-	-
Un(e) représentant(e) du personnel	67%	-	-
Votre manager	64%	Hommes : 66% Managers : 69%	Femmes : 61% Non-managers : 61%
Le/la directeur(rice) de l'éthique/compliance ou le/la référent(e) éthique et conformité/compliance de votre entité	59%	Managers : 69%	Non-managers : 54%
Votre responsable des ressources humaines	54%	Managers : 65%	Non-managers : 49%
Quelqu'un d'autre	35%	Entre 40 et 49 ans : 41%	50 ans et plus : 33%

Les managers font davantage confiance à la hiérarchie et à l'organisation pour traiter les questions relatives à l'éthique que les non-managers

Q23. Pour traiter une question relative à l'éthique ou la conformité, feriez-vous confiance à...

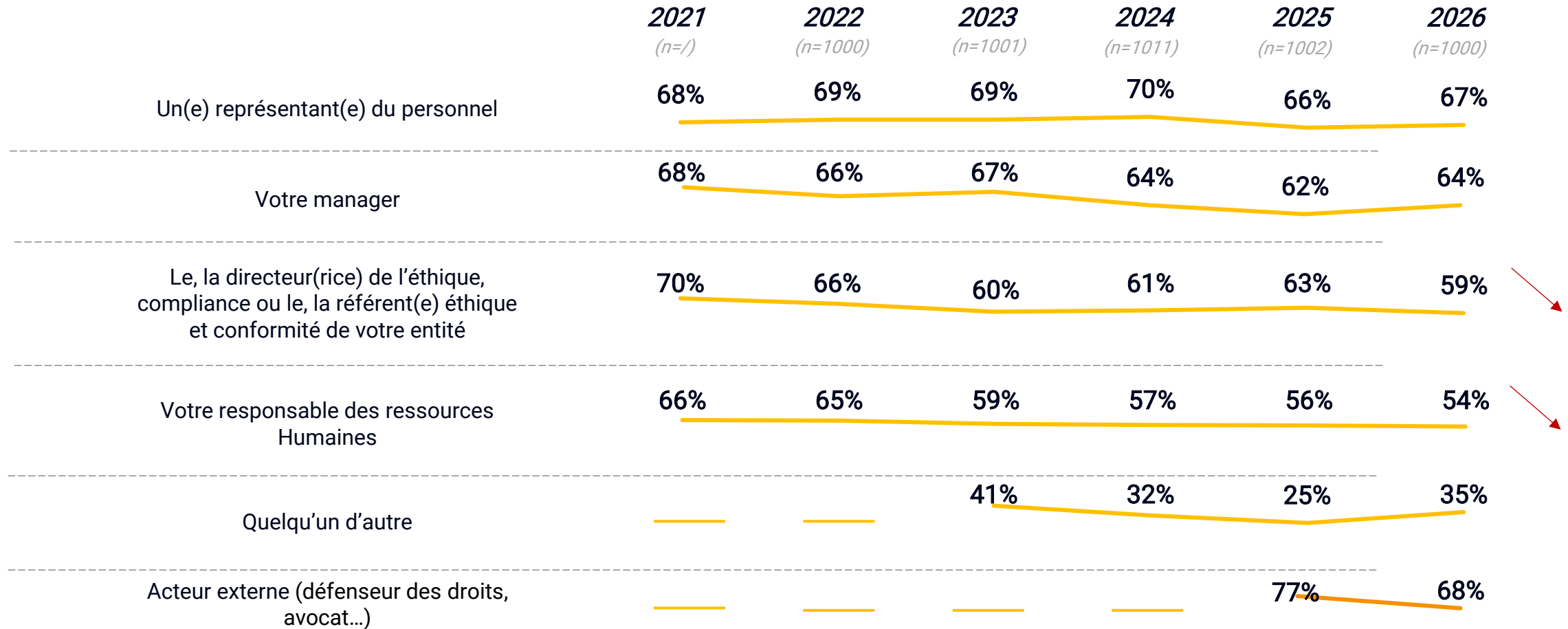
QCU | Base : 327/673 répondants – ST « Oui »



Comparaison avec les vagues précédentes

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

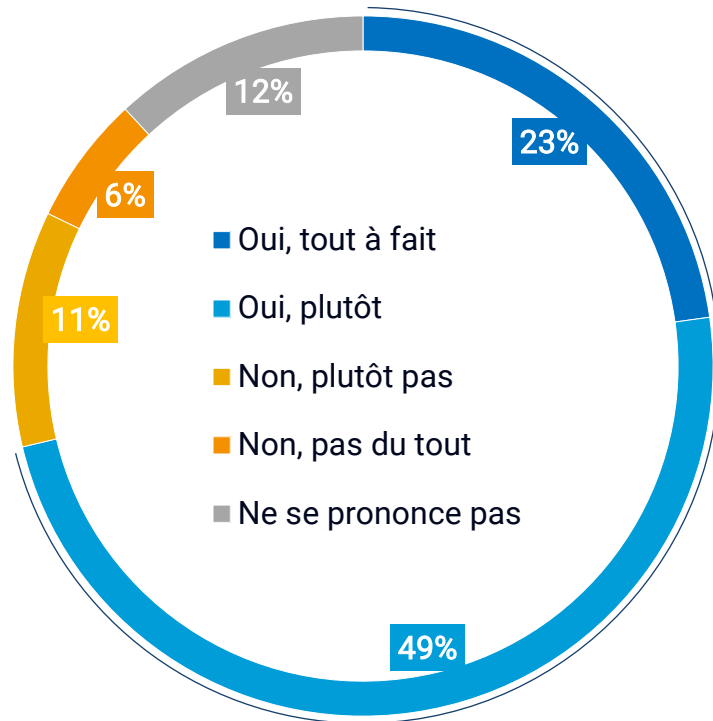
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Oui »



Le manager demeure une figure exemplaire, de référence

Q25. Diriez-vous que votre manager agit de façon éthique ?

QCU | Base : 1000 répondants



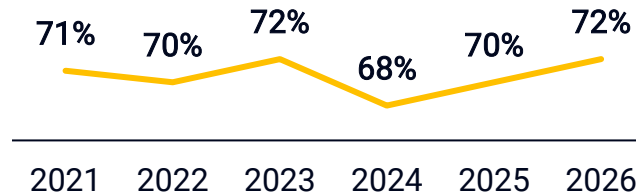
+2 pts vs 2024

72%

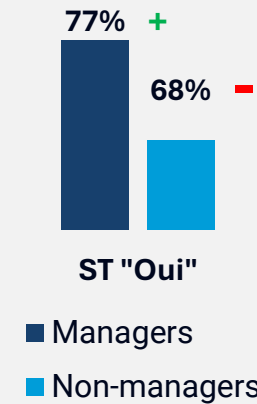
Hommes : 77% / Femmes : 65%
Managers : 77% / Non-managers : 68%

estiment que leur manager agit de façon éthique

Evolution :



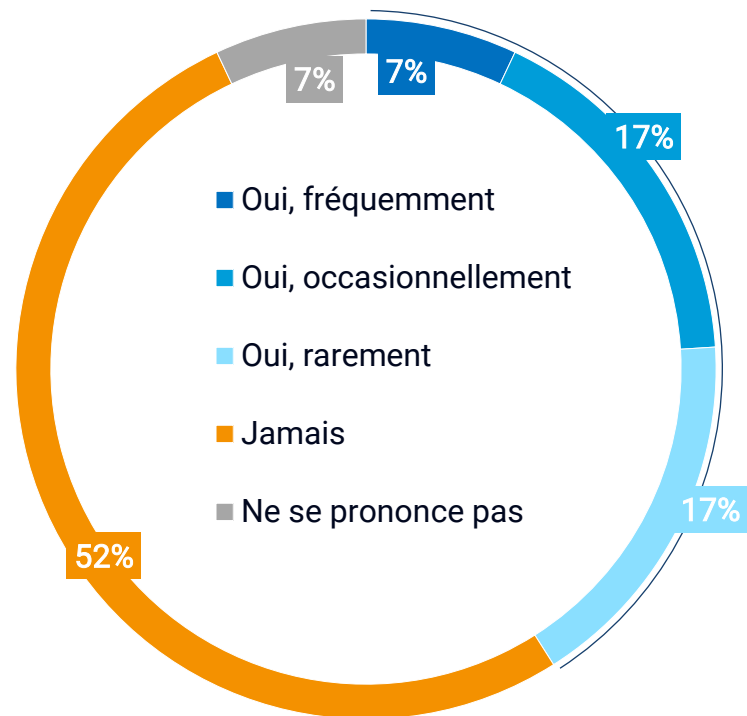
Estiment que leur manager agit de façon éthique



4 collaborateurs sur 10 déclarent ressentir de la pression dans leur quotidien professionnel. Pas de différence forte entre managers et non-managers.

Q26. Personnellement, vous arrive-t-il, dans votre quotidien professionnel, de ressentir de la pression pour ne pas vous conformer aux principes du code de conduite / éthique de l'entreprise (ou aux autres politiques, lois, règles ou réglementations) afin de mieux atteindre vos objectifs ?

QCU | Base : 1000 répondants



41%

Managers : 46%
Non-managers : 39%

estiment ressentir de la pression dans leur quotidien professionnel

Evolution :

41%

41%

2025

2026

Estiment ressentir de la pression dans leur quotidien professionnel

46%

39%

ST "Oui"

Managers

Non-managers

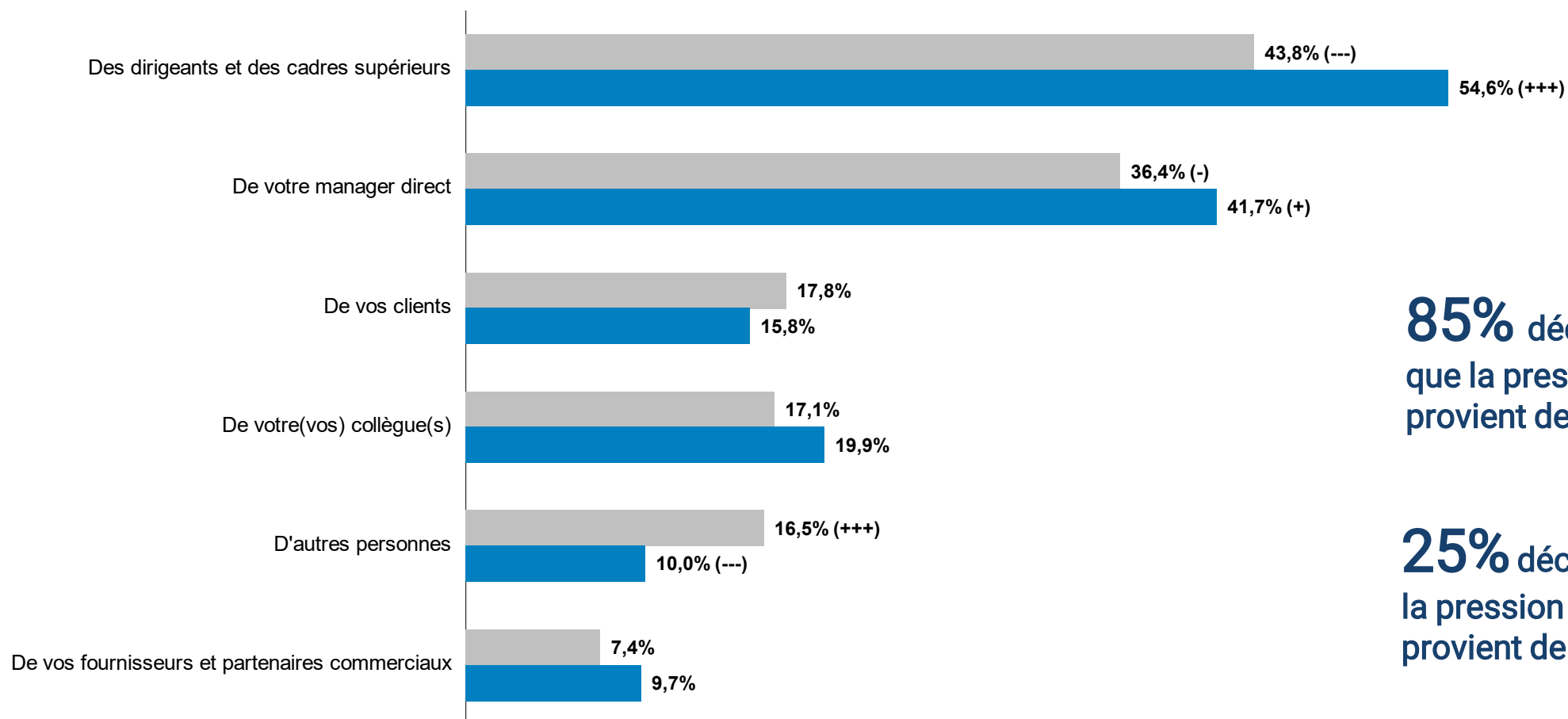
La pression est davantage exercée depuis l'extérieur de l'entreprise : la mise en cause du corps social et de l'environnement proche.

Q27. La pression que vous ressentez pour ne pas vous conformer aux principes du code de conduite / éthique de l'entreprise (ou aux autres politiques, lois, règles ou réglementations) afin de mieux atteindre vos objectifs vient-elle à votre avis...

QCM | Base : 412 répondants, ayant déclaré avoir ressenti de la pression – ST « Oui »

Nb réponses données en moyenne : 1,6

■ 2026 ■ 2025



85% déclarent que la pression subie provient de l'interne

25% déclarent que la pression subie provient de l'externe

Autres facteurs de pression ressentie : réponses libres

Q27B. De quel(s) autre(s) personne(s) ou éléments vient cette pression que vous ressentez ?

Q0 | Base : 42 répondants



Autres origines de pression ressentie à ne pas se conformer à l'éthique de l'entreprise :

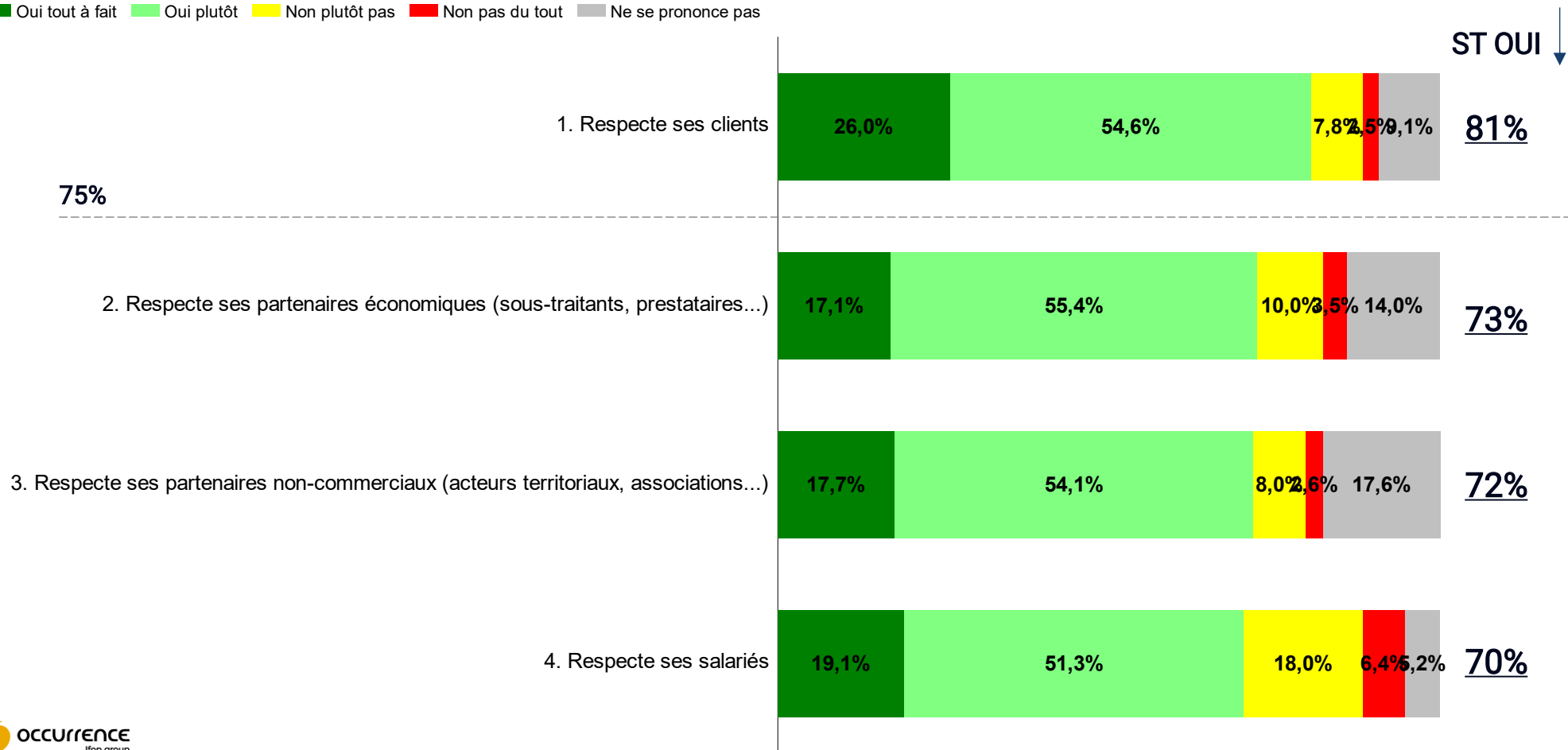
	Effectifs	Fréquence
Institutions / système	18	43%
Hiérarchie interne / collègues	15	36%
Pression sociale	6	14%
Autres	3	7%
Total	42	100%

Symétrie des attentions : les salariés du mauvais côté de l'équation

Q28. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1000 répondants

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout Ne se prononce pas



Différences significatives

– perception du respect accordée aux différentes parties prenantes

Q28. Diriez-vous que votre entreprise...

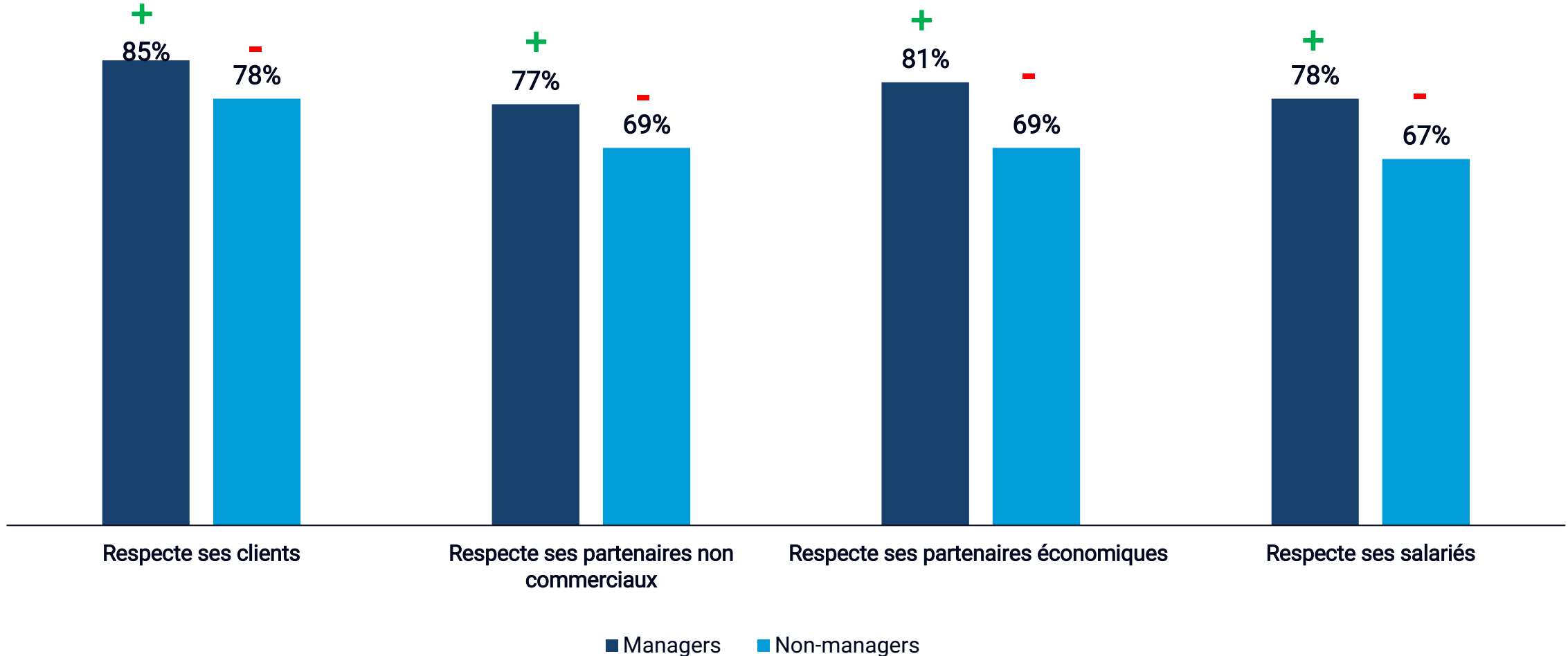
QCU | Base : 1000 répondants – ST « Oui »

Respecte ses clients	81%	Managers : 85%	Non-managers : 78%
Respecte ses partenaires économiques	73%	Managers : 81%	Non-managers : 69%
Respecte ses partenaires non-commerciaux	72%	Managers : 77%	Non-managers : 69% 5 à 10 ans d'ancienneté : 66%
Respecte ses salariés	70%	Managers : 78%	Non-managers : 67%

Respect des parties prenantes : une perception bien plus positive pour les managers

Q28. Diriez-vous que votre entreprise...

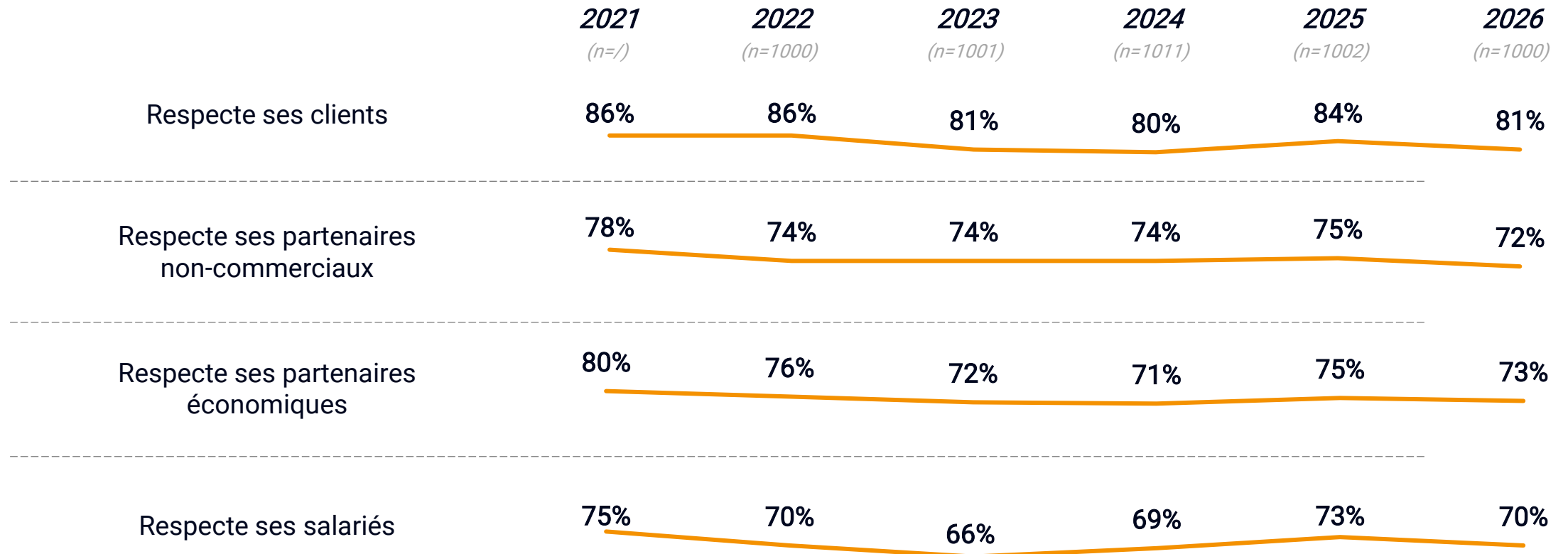
QCU | Base : 327 managers / 673 non-managers – ST « Oui »



Comparaison avec les vagues précédentes

Q28. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1000 répondants – ST « Oui »



The background features a landscape of rolling mountains under a clear sky, with a soft gradient from light blue to white. Two large, semi-transparent yellow circular shapes are overlaid on the image: one on the left side and one on the right side. A thin yellow arc is also visible, curving across the top of the mountain range.

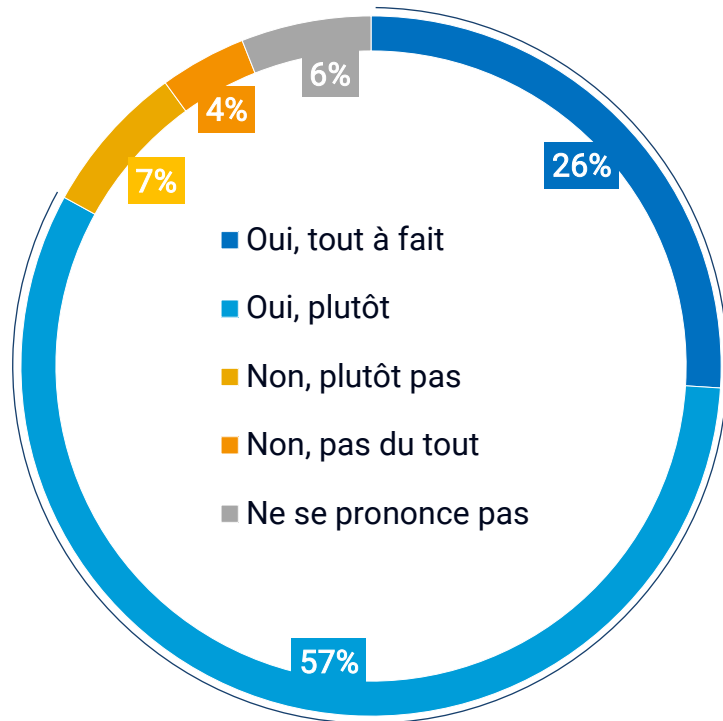
04

Focus sur les
dispositifs en place

Compétence stable et ferme des managers pour accompagner leurs équipes

Q29. 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 : 327 managers

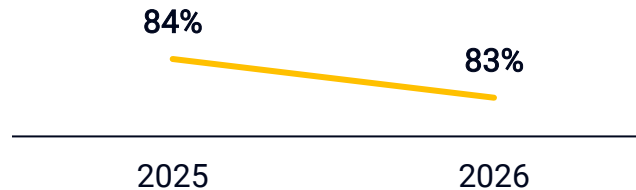


-1 pt vs 2025

83%

déclarent se sentir capable d'accompagner leur équipe en cas de dilemmes liés à l'éthique

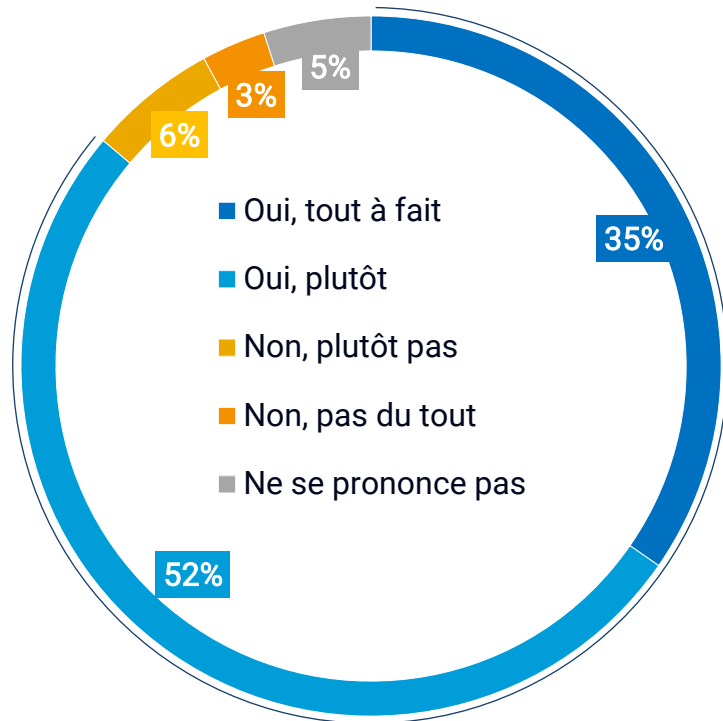
Evolution :



Ouverture des managers aux questions éthiques de leurs équipes : une posture sereine

Q30. En tant que manager, diriez-vous que votre équipe se sent libre d'aborder des dilemmes éthiques avec vous ?

QCU | Base : 327 managers

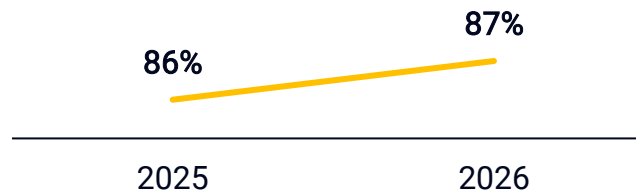


+1 pt vs. 2025

87%

estiment que leur équipe se sent libre d'aborder des dilemmes éthiques avec eux

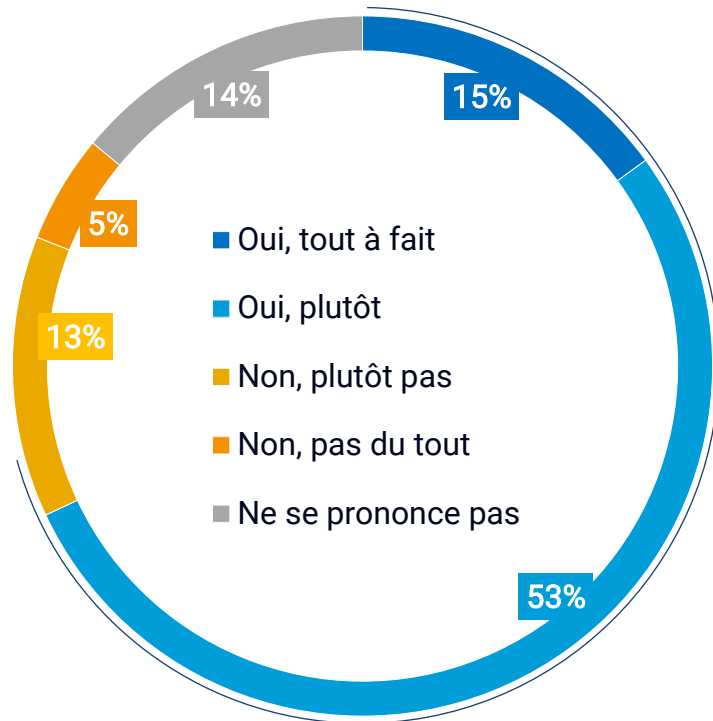
Evolution :



Des non-managers moins assurés face aux dilemmes éthiques que les managers

Q31. 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 : 673 non-managers



-3 pts vs. 2025 (ns)

68%

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

Evolution :

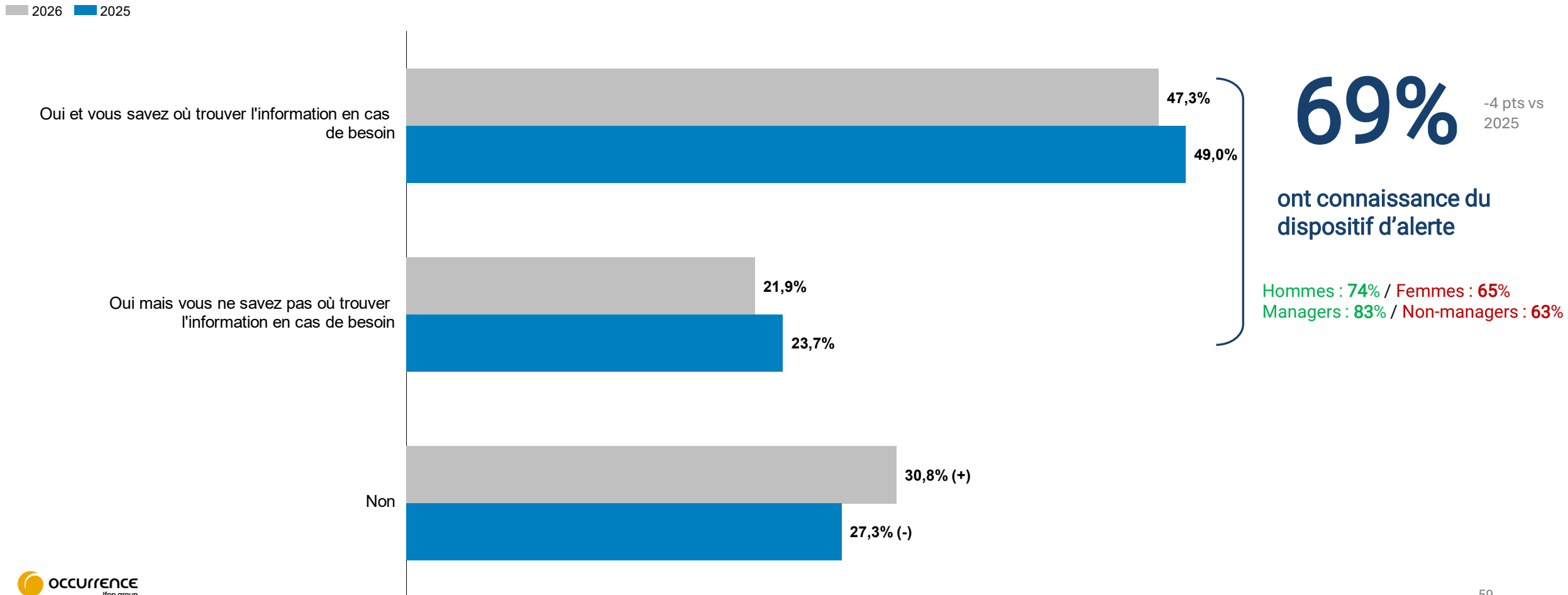
54% 71% 68%

2024 2025 2026

Notoriété du dispositif d'alerte : une baisse significative

Q32. 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 / éthique de l'entreprise ?

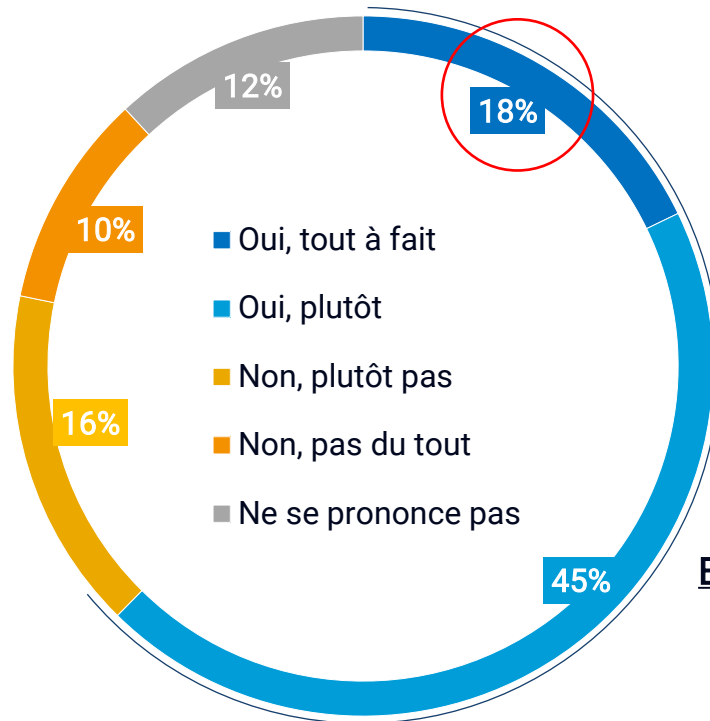
QCU | Base : 1000 répondants



Confiance dans la confidentialité du dispositif d'alerte : un résultat hétérogène entre managers et non-managers

Q33. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

QCU | Base : 1000 répondants

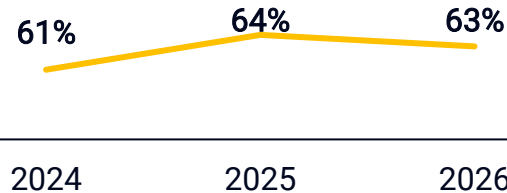


-1 pt vs. 2025 (NS)
63%

Managers : 72%
Non-managers : 58%

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

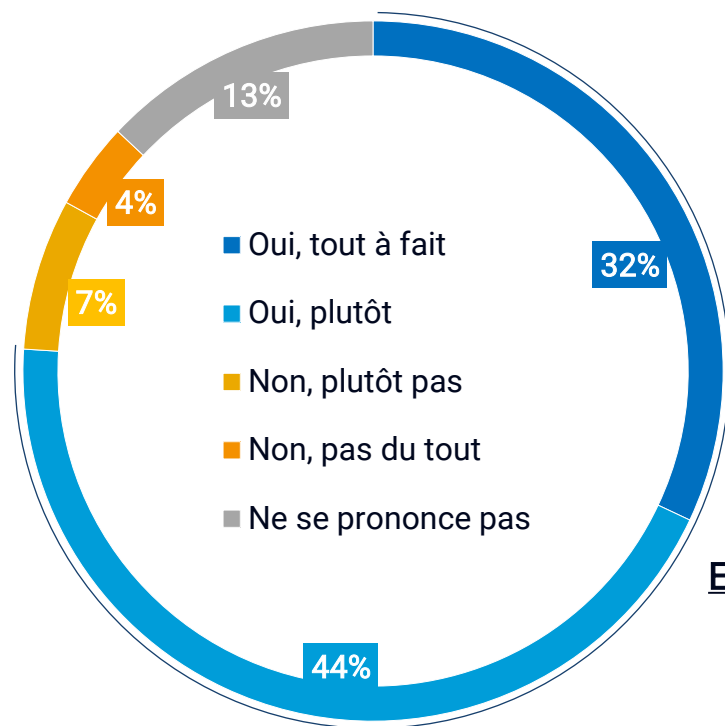
Evolution :



Au global, 3 salariés sur 4 se sentiraient prêt à lancer une alerte en cas de problème éthique

Q34. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

QCU | Base : 1000 répondants

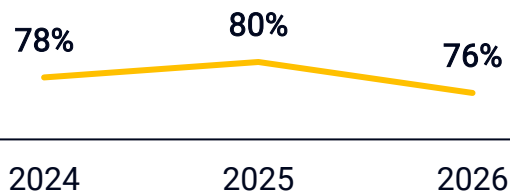


-4 pts vs 2025 (NS)
76%

Managers : 87%
Non-managers : 71%

seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoins d'un problème éthique

Evolution :



Notoriété, confiance, courage : des résultats hétérogènes entre managers et non-managers

Q32. 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 ?

Q33. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

Q34. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

QCU | Base : 327 managers / 673 non-managers – ST « Oui »

Ont connaissance
du dispositif d'alerte



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



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



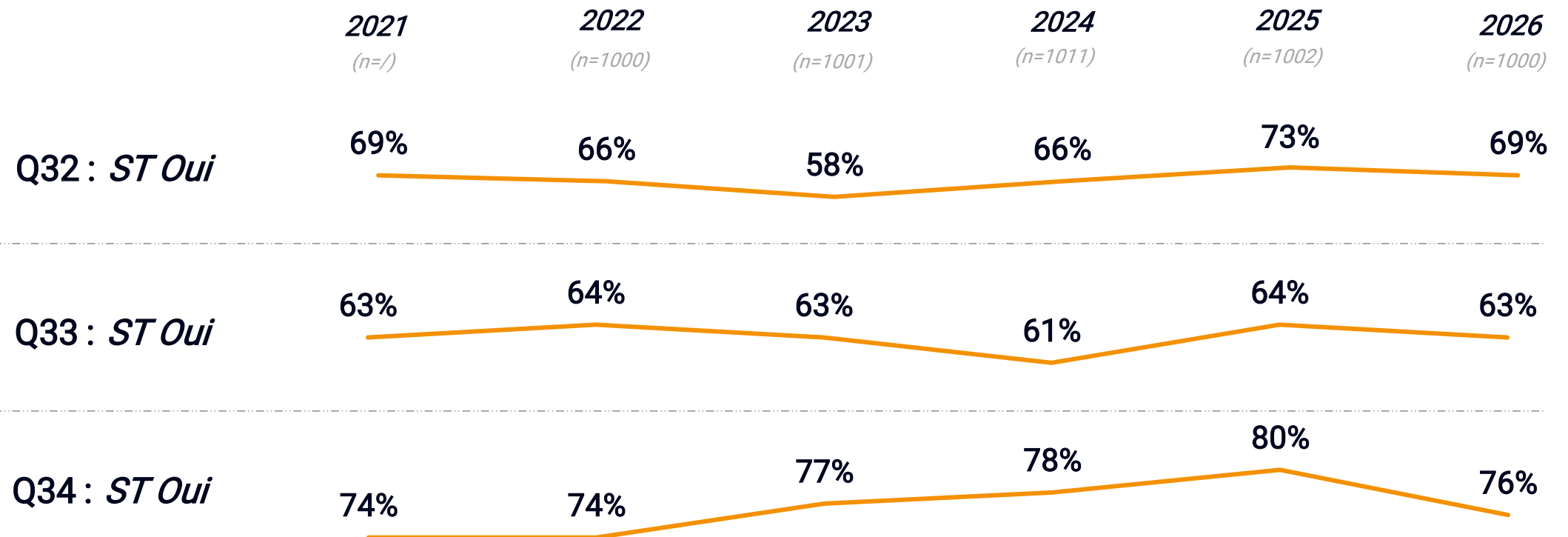
Comparaison avec les vagues précédentes

Q32. 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 ?

Q33. Avez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection et garantir la confidentialité si vous utilisez ce dispositif d'alerte ?

Q34. Seriez-vous prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

QCU | Base : 1000 répondants – ST « Oui »



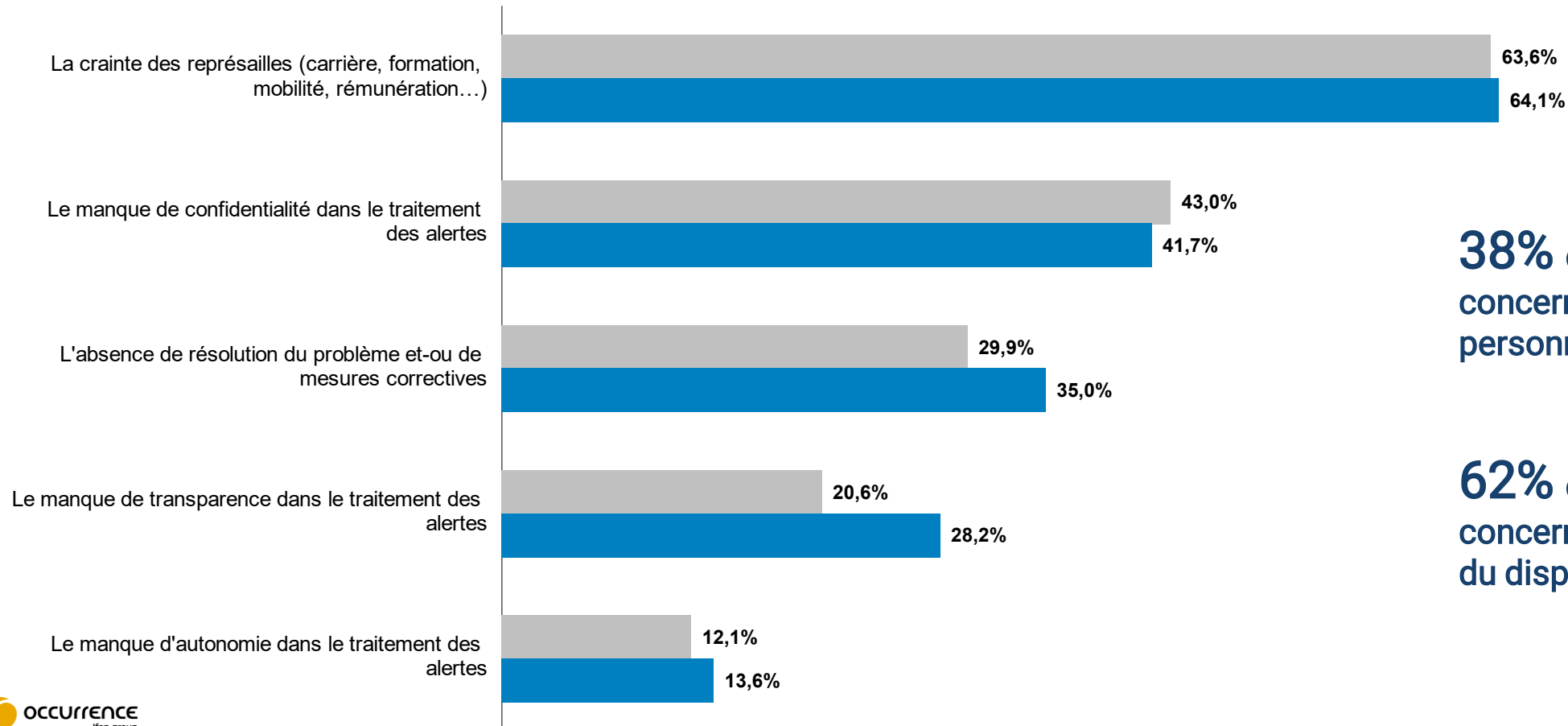
La peur des représailles : le frein principal au dispositif d'alerte

Q33B. Pour quelle(s) raison(s) ne seriez-vous pas prêt(e) à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

QCM | Base : 107 répondants – ST « Non » Q29

Nb Réponses données en moyenne : 1,8

■ 2026 ■ 2025



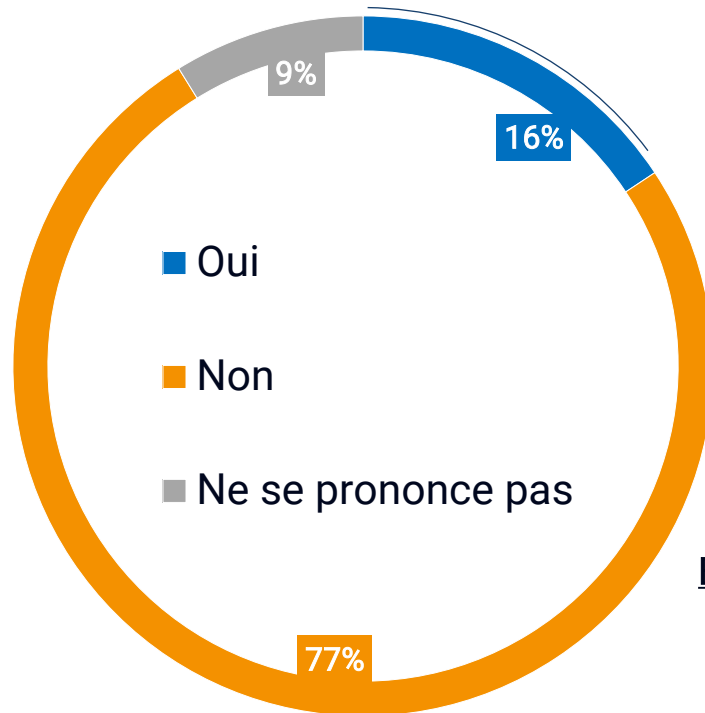
38% des réponses concernent un frein personnel

62% des réponses concernent un défaut du dispositif

1 salarié sur 6 a pu observer un comportement contraire à l'éthique dans l'année

Q35. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous observé un comportement contraire à l'éthique au sein de votre entreprise ?

QCU | Base : 1000 répondants



16%

20 ans et plus d'ancienneté : 13%
Managers : 19%
Non-managers : 14%

des salariés ont observé un comportement contraire à l'éthique au sein de l'entreprise au cours des 12 derniers mois

Evolution :



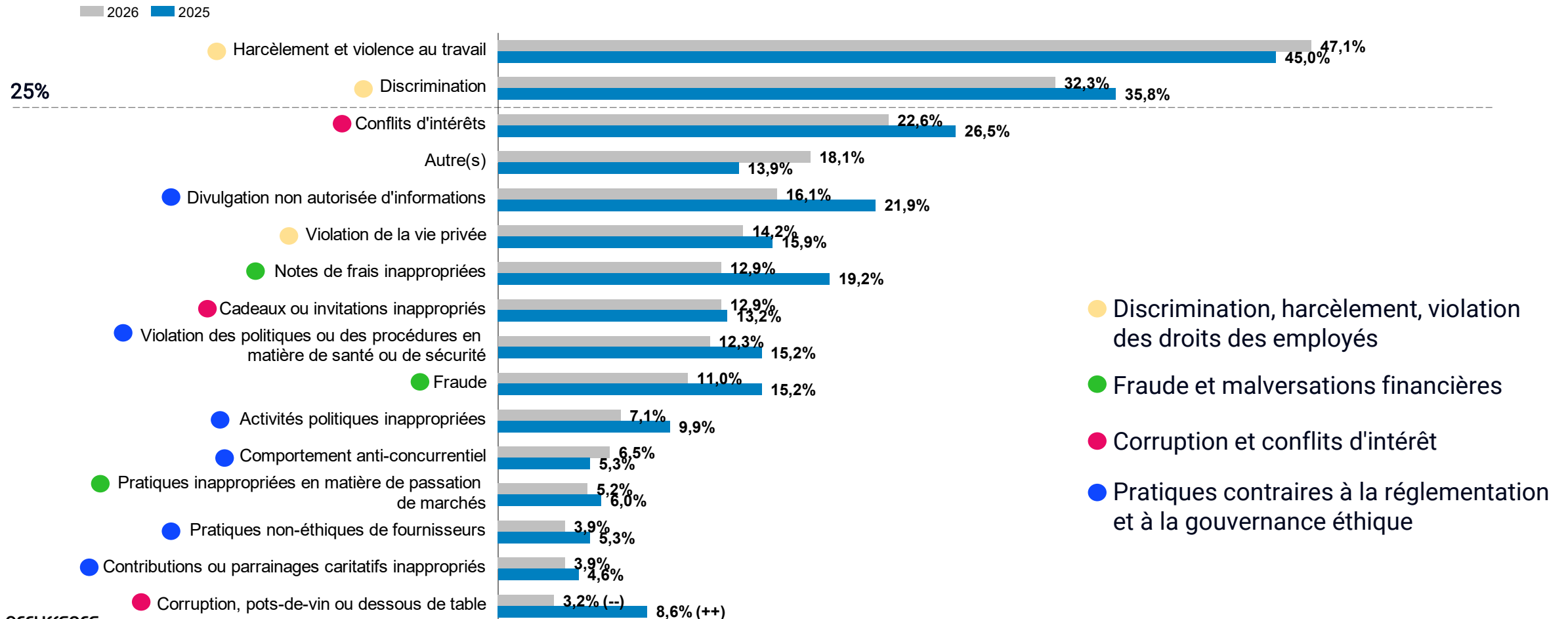
Harcèlement et discrimination restent les comportements contraires à l'éthique les plus observés

Q34B. Quel(s) type(s) de comportement(s) contraire(s) à l'éthique avez-vous observé au sein de votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

QCM | Base : 155 répondants ayant déclaré avoir observé un comportement contraire à l'éthique

Nb réponses données en moyenne : 2,3

Réponses détaillées :



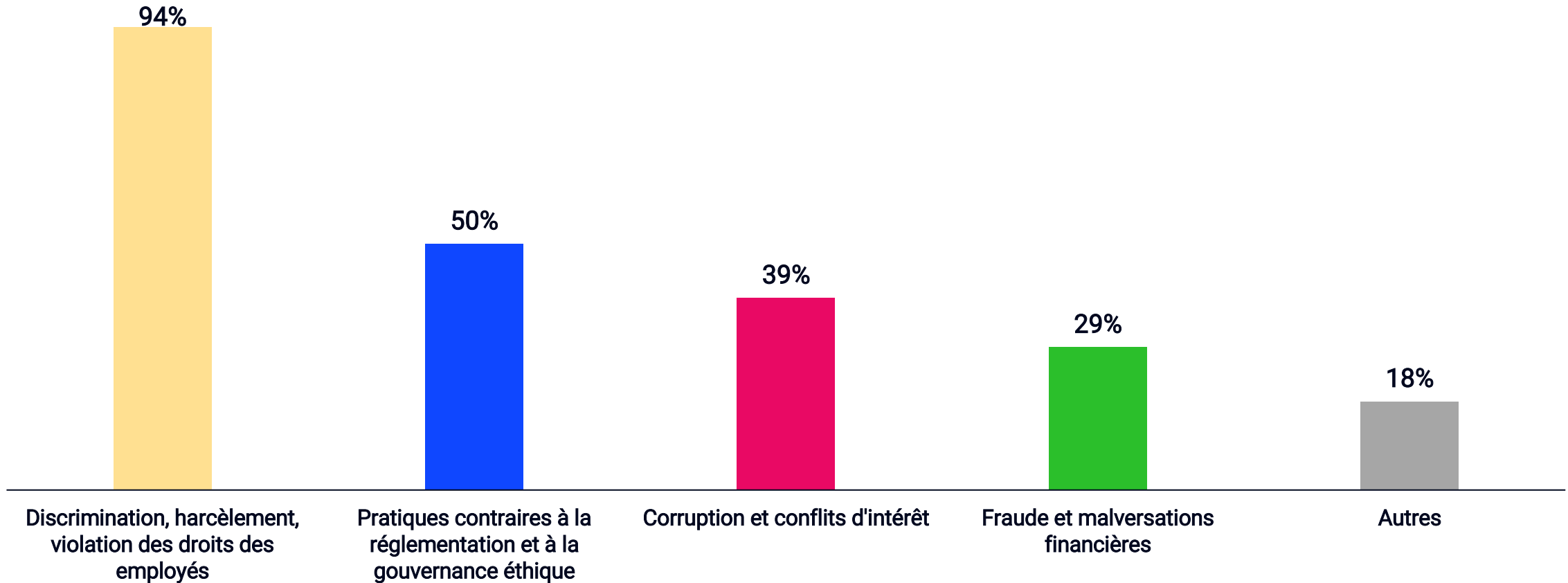
- Discrimination, harcèlement, violation des droits des employés
- Fraude et malversations financières
- Corruption et conflits d'intérêt
- Pratiques contraires à la réglementation et à la gouvernance éthique

Presque tous les répondants ayant observé un comportement contraire à l'éthique mentionnent au moins un cas de discrimination ou harcèlement

Q34B. Quel(s) type(s) de comportement(s) contraire(s) à l'éthique avez-vous observé au sein de votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

QCM | Base : 155 répondants ayant déclaré avoir observé un comportement contraire à l'éthique

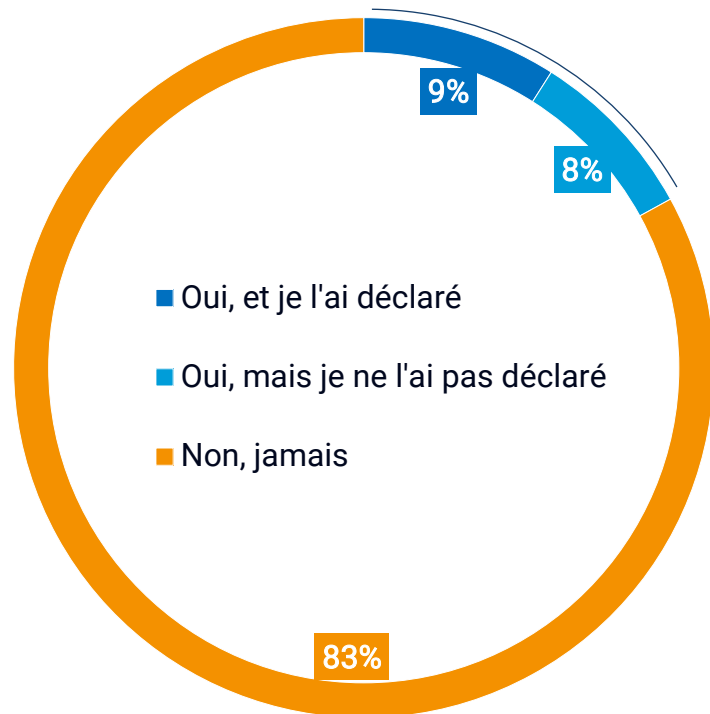
Résumé des informations :



1 salarié sur 6 s'est déjà trouvé en situation de conflit d'intérêts

Q36. 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 : 1000 répondants



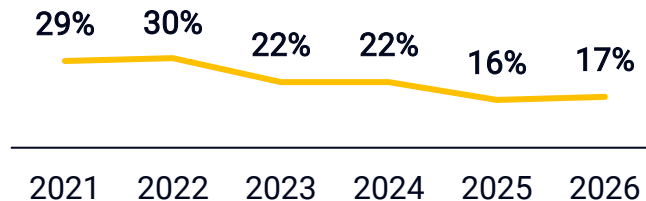
+1 pt vs 2025 (NS)

17%

ETI : 24%
GE : 16%
Managers : 24%
Non-managers : 14%

déclarent avoir déjà été dans une situation de conflit d'intérêts

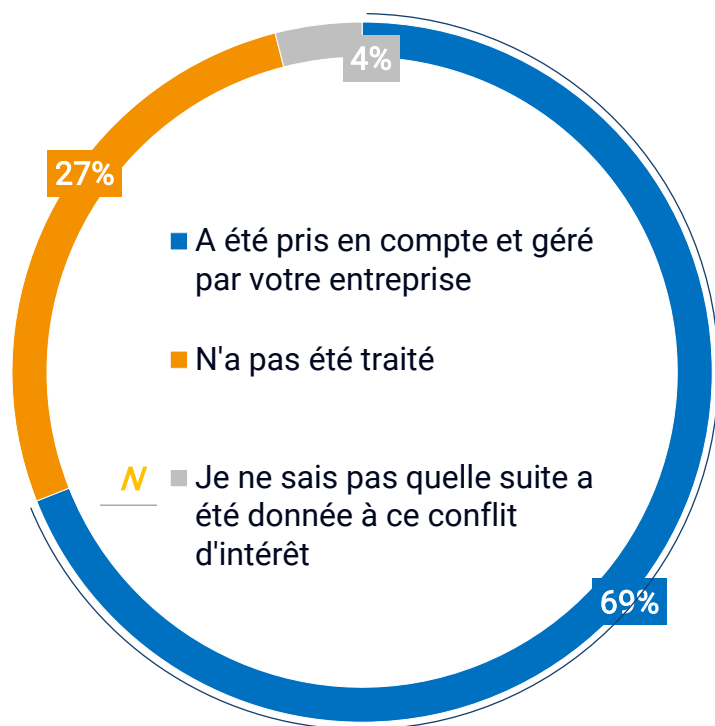
Evolution:



7 conflits d'intérêts sur 10 ont été traités à la suite de leur signalement : un résultat en nette progression

Q37. À votre connaissance, suite à votre déclaration, le conflit d'intérêts...

QCU | Base : 93 répondants, ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré



+13 pts vs. 2025

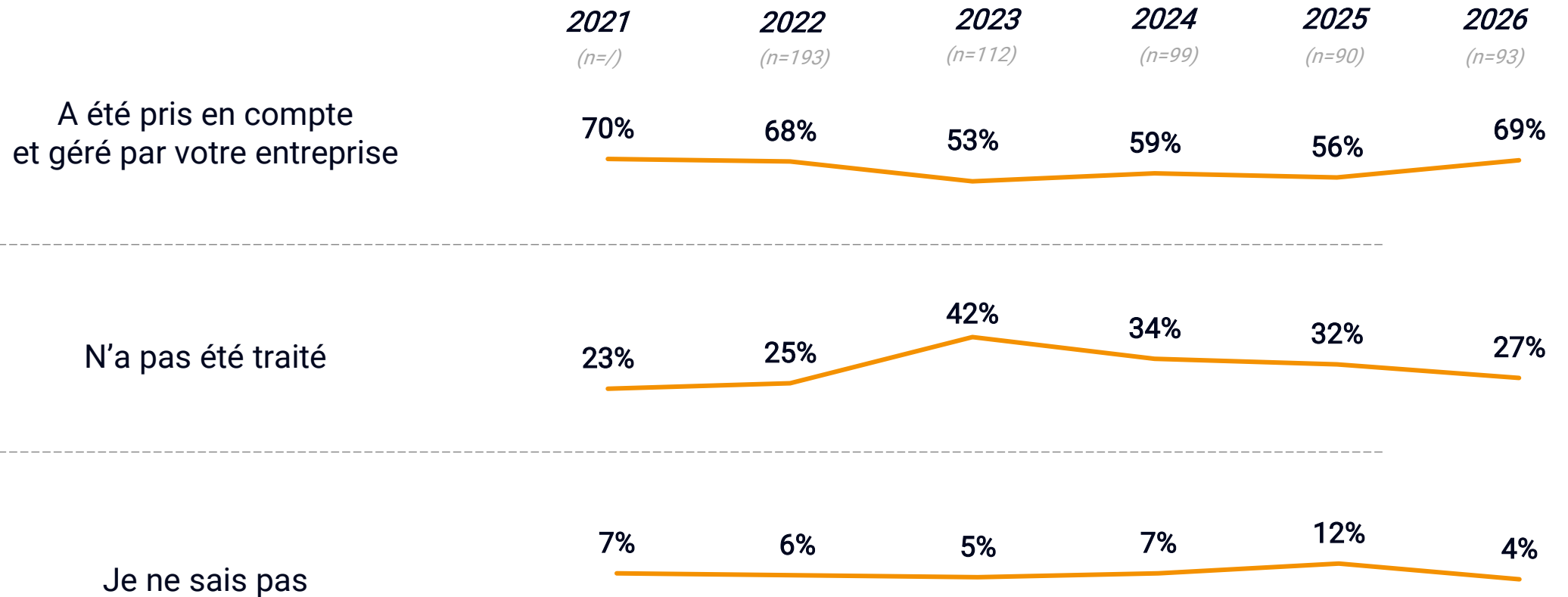
69%

Déclarent que le conflit d'intérêt déclaré a été pris en compte et géré par l'entreprise

Comparaison avec les vagues précédentes

Q37. À votre connaissance, suite à votre déclaration, le conflit d'intérêts...

QCU | Base : 93 répondants ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré





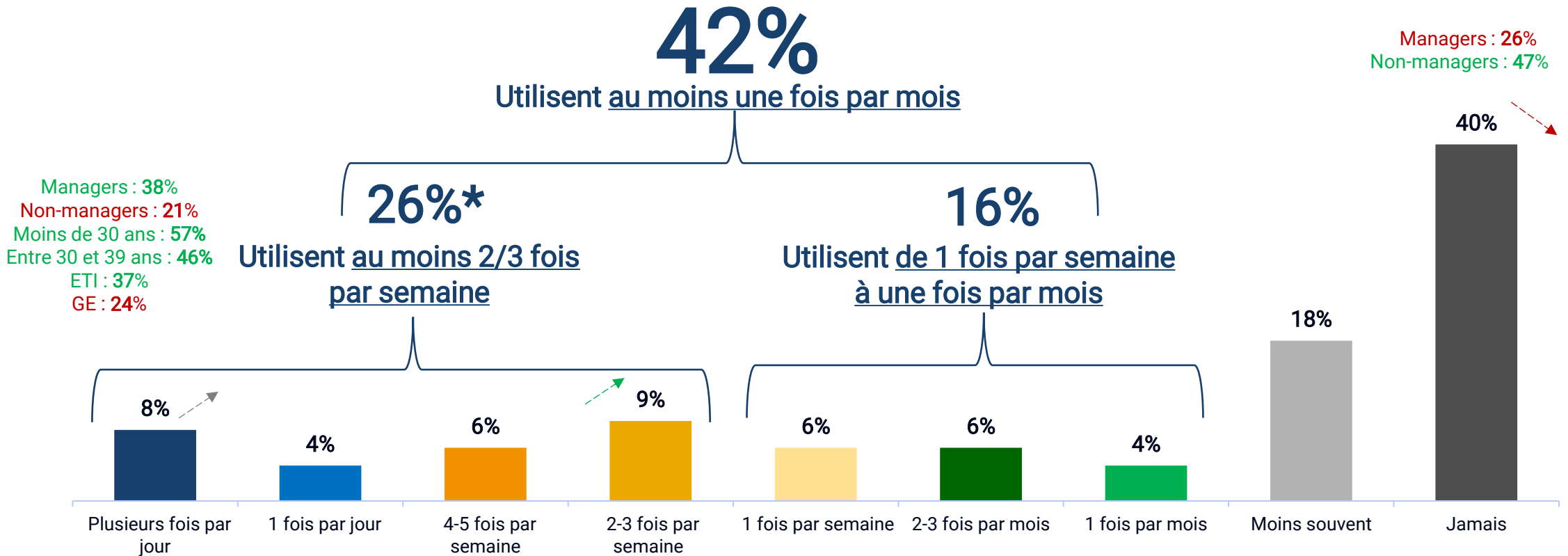
05

Questions d'actualité

4 salariés sur 10 utilisent un outil d'IA au moins une fois par mois

Q38. A quelle fréquence utilisez-vous actuellement les outils d'Intelligence Artificielle génératifs (type ChatGPT) dans votre quotidien professionnel ?

QCU | Base : 1000 répondants

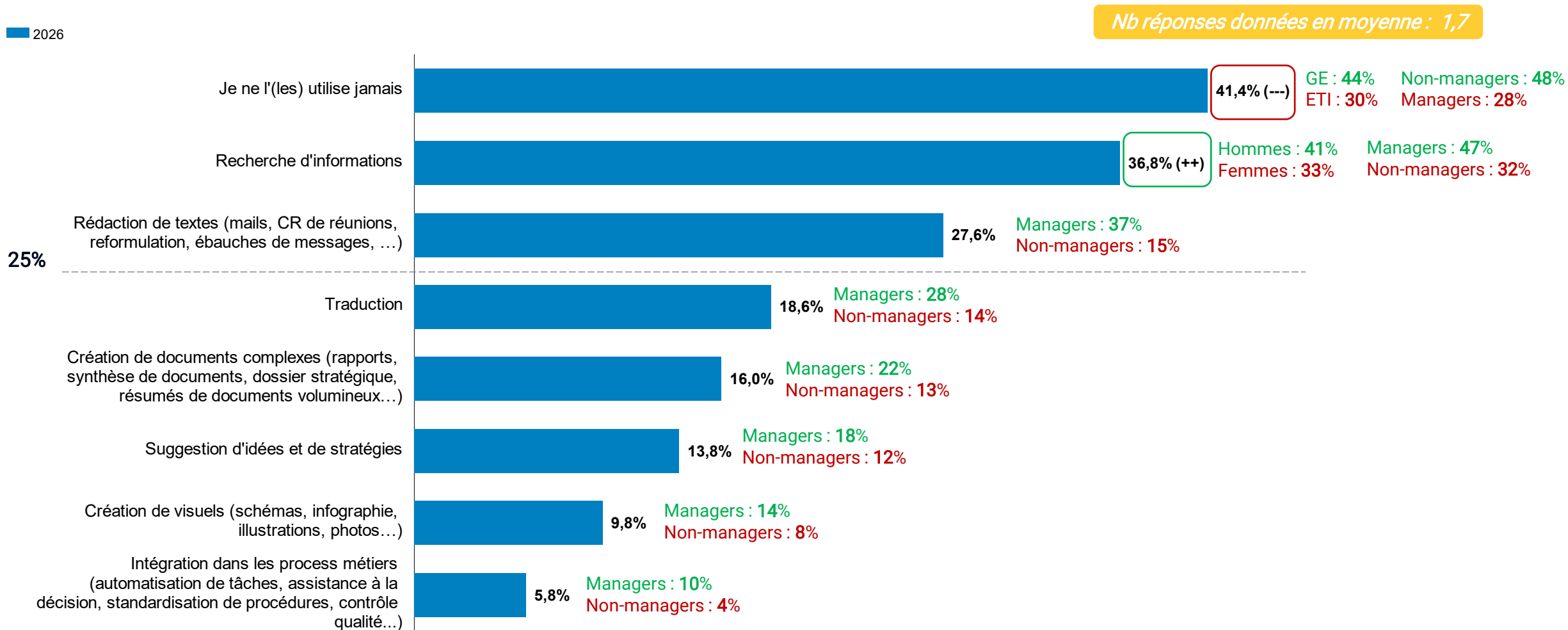


* : les écarts sont dus aux arrondis

La recherche d'informations et la rédaction de textes constituent les utilisations les plus fréquentes de l'IA

N Q39. Dans quel(s) but(s) utilisez-vous cet(ces) outil(s) d'IA génératifs (type ChatGPT) dans votre quotidien professionnel ?

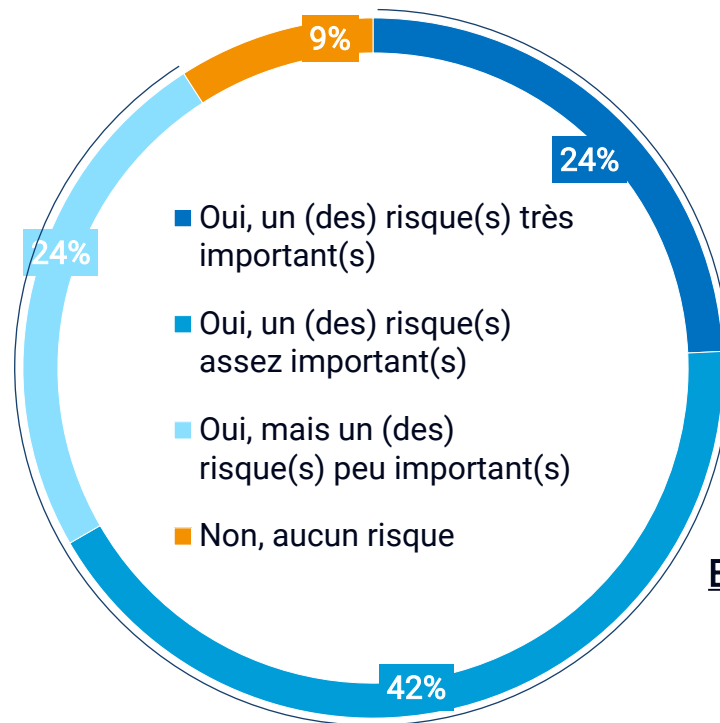
QCM / Base : 1000 répondants



9 répondants sur 10 estiment que l'usage régulier des outils d'IA comporte des risques

Q40. L'usage régulier de ces outils d'Intelligence Artificielle (IA) dans le monde professionnel comporte-t-il selon vous un (des) risque(s) ?

QCU | Base : 1000 répondants

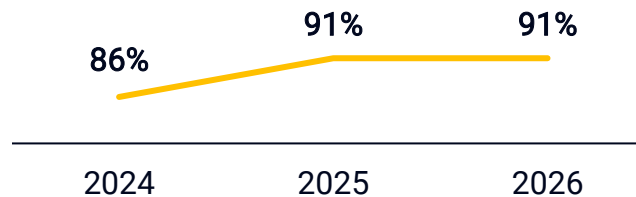


(= 2025)

91%

jugent que l'usage régulier des outils IA dans un monde professionnel comporte des risques

Evolution :

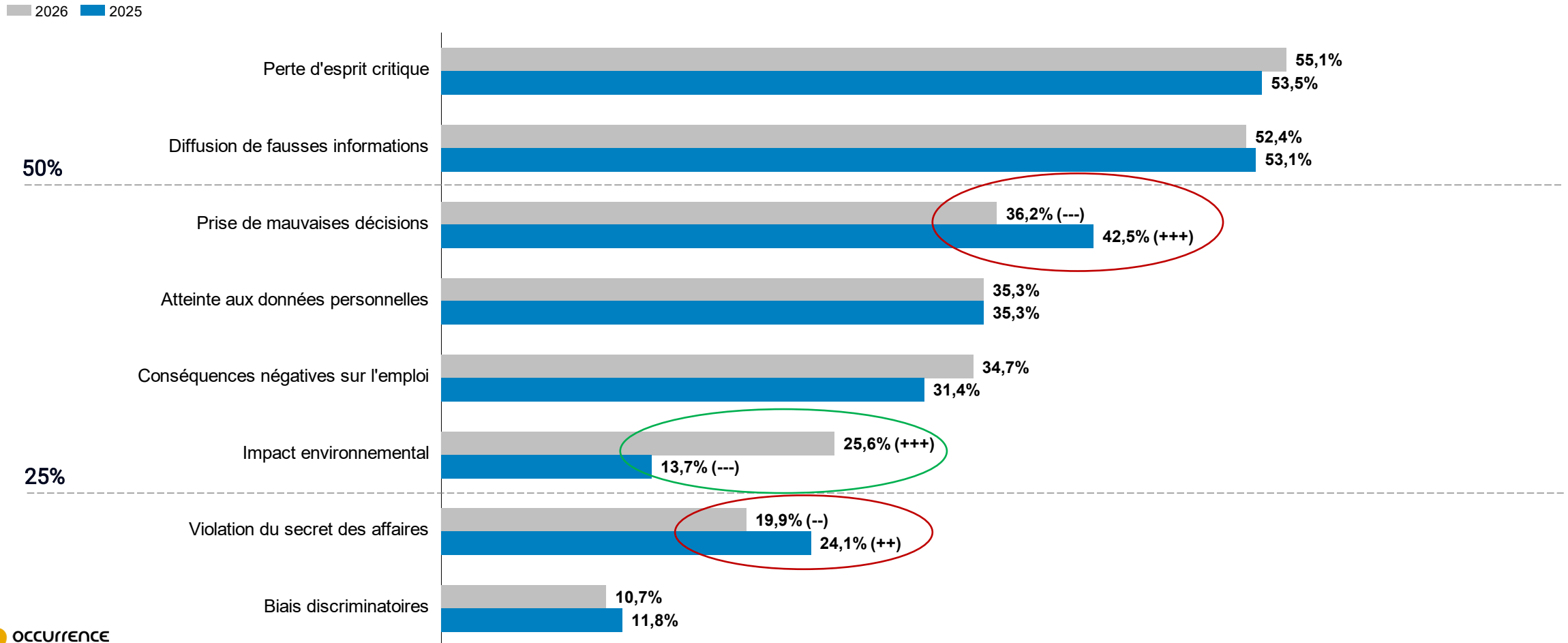


L'impact environnemental est le risque qui progresse le plus depuis 2025

Q45B. Quels sont les 3 risques, parmi les suivants, qui ont le plus de probabilité de survenir lorsque l'usage de ces outils d'Intelligence Artificielle (IA) dans le monde professionnel est régulier ?

QCM – 3 réponses maximum | Base : 906 répondants ayant déclaré que l'usage des outils d'Intelligence Artificielle (IA) dans le monde professionnel comporte des risques

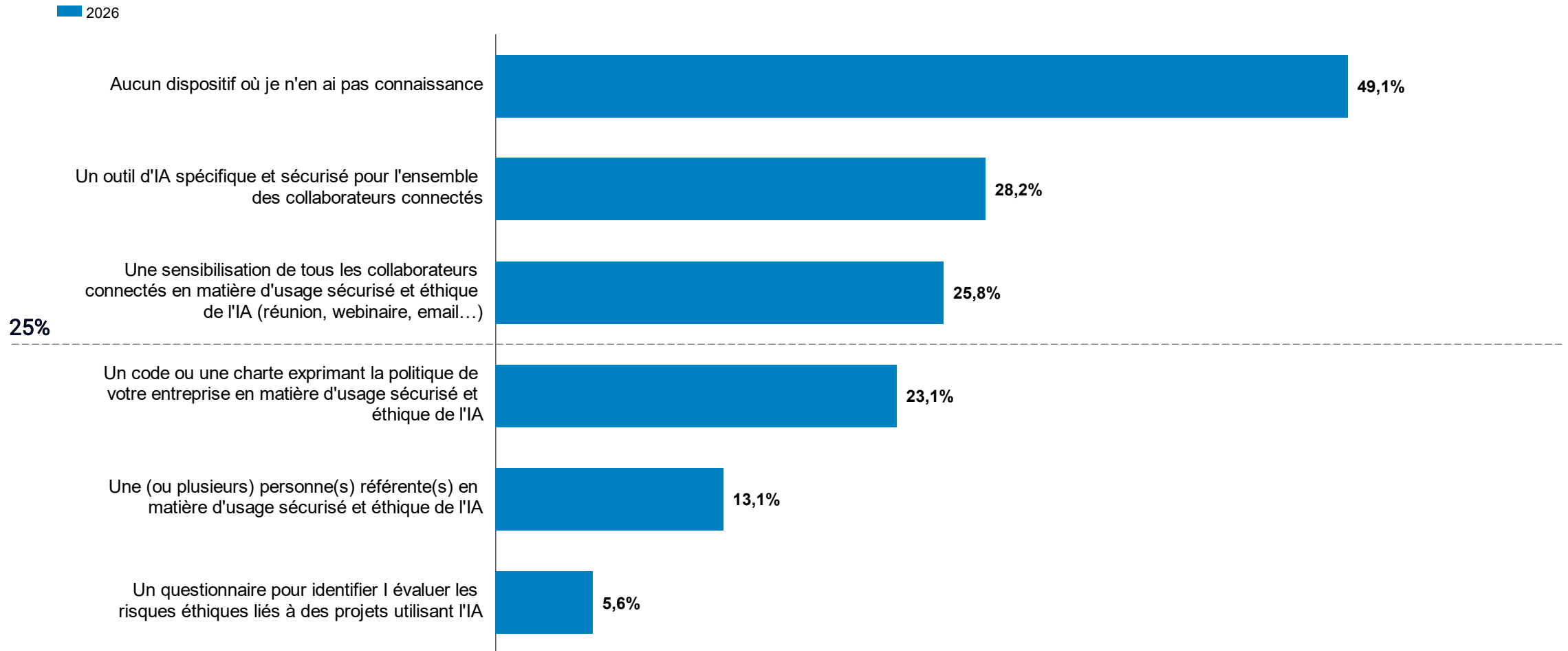
Nb réponses données en moyenne : 2,7



1 entreprise sur 2 n'a mis en place aucun dispositif pour encadrer l'usage de l'IA

N Q41. Pour encadrer l'usage de l'Intelligence Artificielle quels sont les dispositifs que votre entreprise a mis en place ?

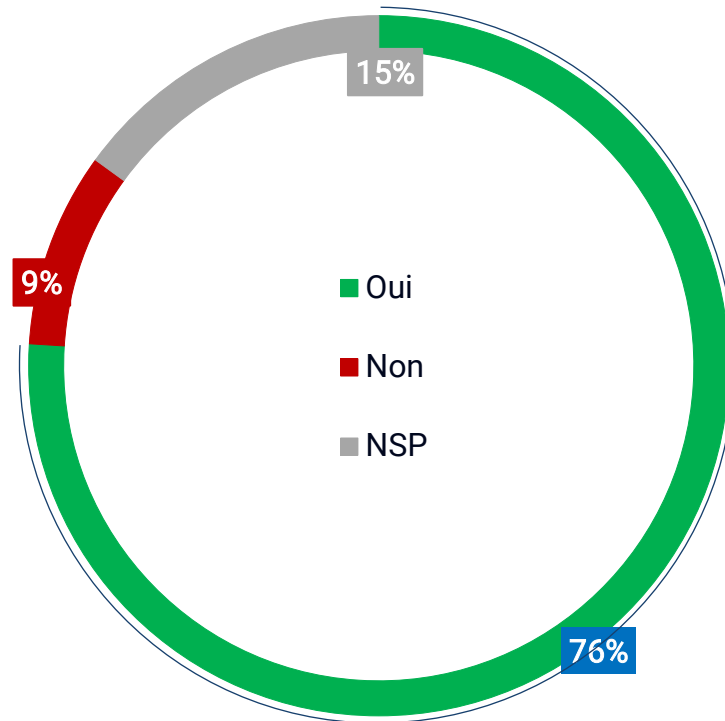
QCM / Base : 1000 répondants



3 entreprises sur 4 prennent en compte les questions de diversité

N Q43. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise la diversité est prise en compte :

QCU | Base : 1000 répondants



« La diversité désigne la présence, la reconnaissance et la valorisation de personnes aux profils variés (origines, genres, âges, parcours, compétences, etc.) au sein d'une organisation. »

76%

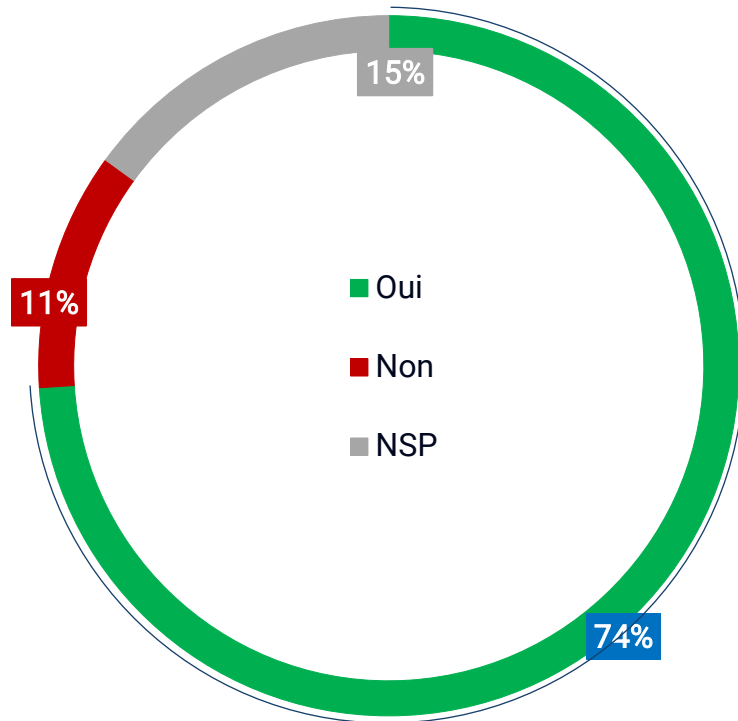
Hommes : 79%
Femmes : 74%
Managers : 87%
Non-managers : 71%

déclarent que la diversité est prise en compte dans leur entreprise

3 entreprises sur 4 prennent en compte les questions d'inclusion

N Q42. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise l'inclusion est prise en compte :

QCU | Base : 1000 répondants



« L'inclusion désigne l'ensemble des pratiques qui permettent à chaque personne, quelles que soient ses différences, d'être respectée et d'avoir les mêmes opportunités au sein de l'organisation »

74%

déclarent que l'inclusion est prise en compte dans leur entreprise

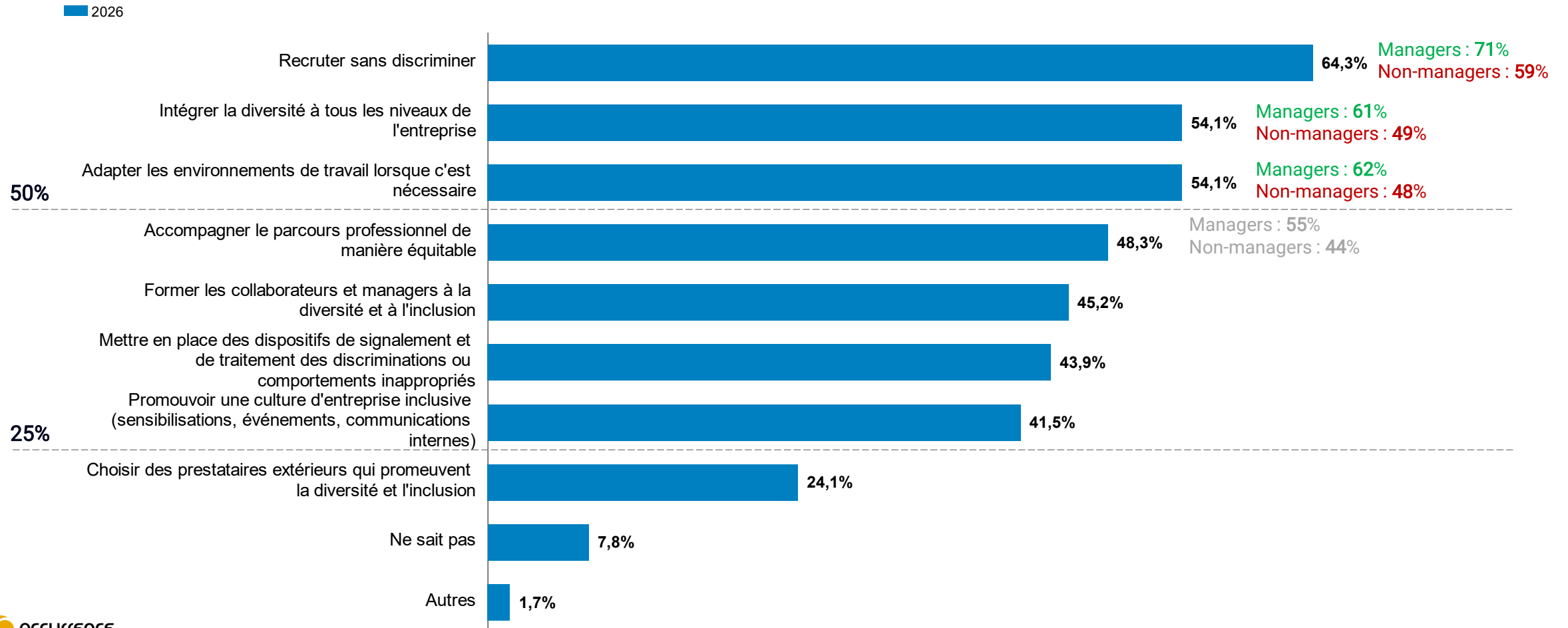
Entre 30 et 49 ans : 80%
Managers : 83%
Non-managers : 70%

Recruter sans discriminer constitue l'action la plus citée

N Q44. Suite aux précédentes définitions apportées, diriez-vous que votre entreprise a mis en place des actions permettant de... ?

QCM / Base : 1000 répondants

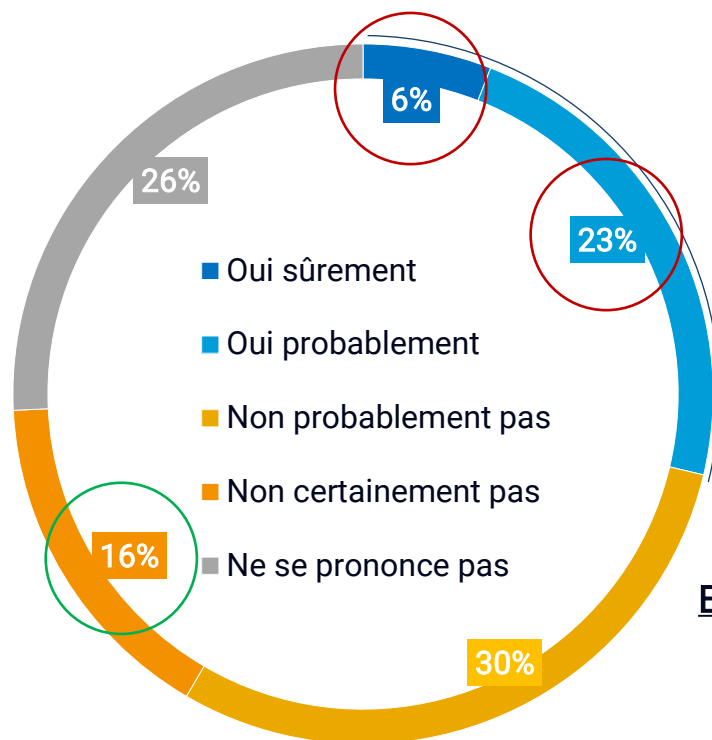
Nb réponses données en moyenne : X,X



3 salariés sur 10 susceptibles de démissionner suite à un manquement éthique : un score en recul qui trahit le durcissement du contexte économique

Q45. Un manquement grave à la politique d'éthique de votre entreprise serait-il susceptible de vous faire démissionner ?

QCU | Base : 1000 répondants



(-7 pts vs. 2025)
29%

déclarent qu'ils démissionneraient suite à un manquement grave à la politique d'éthique de l'entreprise

ETI : 36% / GE : 27%
Managers : 36% / Non-managers : 25%
Moins de 30 ans : 71% / Entre 30 et 39 ans : 45%
50 ans et plus : 24%
Moins de 5 ans d'ancienneté : 40% / 5 à 10 ans d'ancienneté : 42%
10 à moins de 20 ans : 38% / 20 ans et plus d'ancienneté : 19%

Evolution :

36% 29%

2025

2026

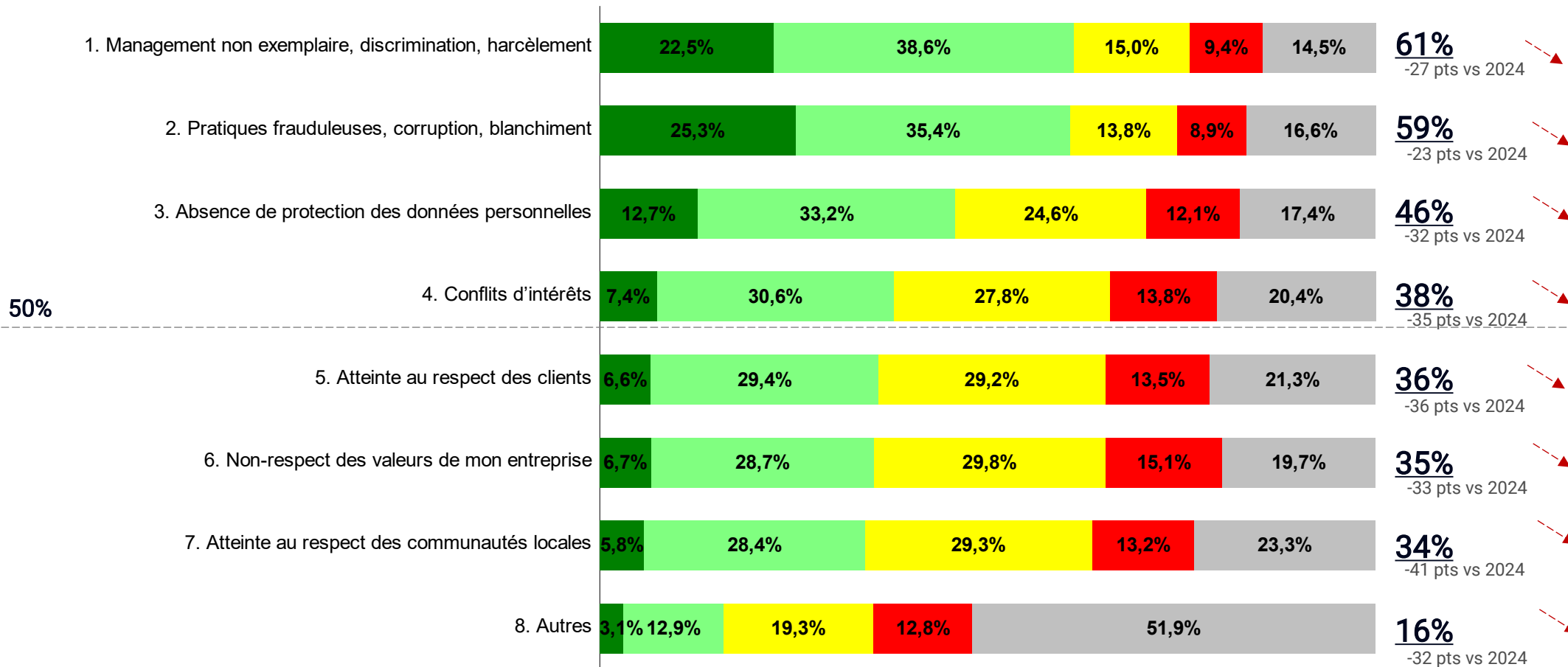
D'une manière générale, on assiste depuis 2024 à un effondrement des motifs de démission pour cause de pratiques non-éthiques

Q46. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

QCU par ligne | Base : 1000 répondants

■ Oui tout à fait
 ■ Oui plutôt
 ■ Non plutôt pas
 ■ Non pas du tout
 ■ Ne se prononce pas

ST OUI



50%

Différences significatives

– hiérarchie des pratiques non-éthiques susceptibles d'amener à la démission

Q46. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

QCU par ligne | Base : 1000 répondants

Management non exemplaire, discrimination, harcèlement	61%	ETI : 71% Moins de 30 ans : 86% Entre 30 et 39 ans : 70% Managers : 65%	GE : 59% 50 ans et plus : 58% Non-managers : 59%
Pratiques frauduleuses, corruption, blanchiment	59%	ETI : 71% Managers : 69%	GE : 58% Non-managers : 57%
Absence de protection des données personnelles	46%	Moins de 30 ans : 71% Managers : 50%	Non-managers : 44%
Conflits d'intérêts	38%	ETI : 43% Managers : 46%	GE : 37% Non-managers : 34%
Atteinte au respect des clients	36%	ETI : 43% Moins de 30 ans : 64% Entre 30 et 39 ans : 50% Managers : 43%	GE : 34% Non-managers : 33%
Non-respect des valeurs de mon entreprise	35%	Moins de 30 ans : 57% Entre 30 et 39 ans : 47% Managers : 44%	50 ans et plus : 33% Non-managers : 44%
Atteinte au respect des communautés locales	34%	Entre 30 et 39 ans : 46% Managers : 42%	50 ans et plus : 31% Non-managers : 31%
Autres	16%	Managers : 20%	Non-managers : 44%

Pratiques non-éthiques : réponses libres

Q46. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

Q47. Si « Autres », précisez :

Q0 | Base : 133 répondants parmi ceux ayant coché « Autres » en Q46

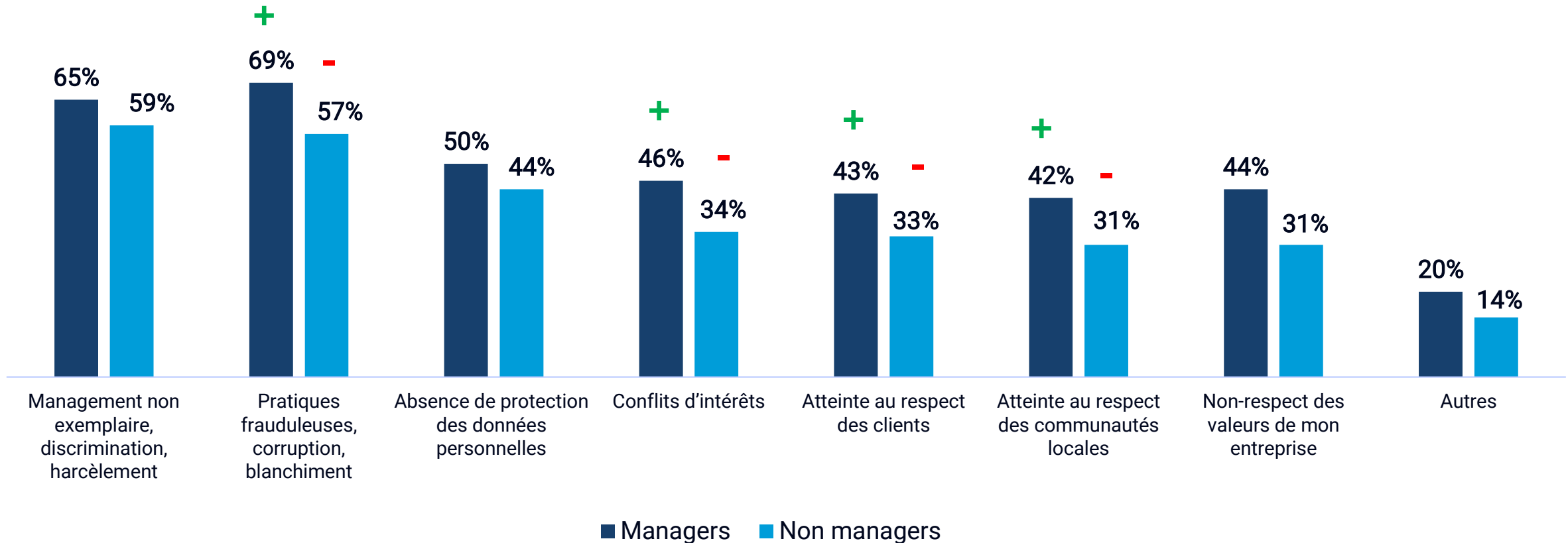
Autres pratiques non-éthiques de nature à faire quitter son entreprise :

	Effectifs	Fréquence
Violences et comportements abusifs	24	18%
Discrimination et atteintes aux droits	12	9%
Infractions graves et illégalités	12	9%
Manque de transparence et d'intégrité	11	8%
Atteintes aux données personnelles / divulgation	9	7%
Environnement professionnel, management toxique	5	4%
<i>Ne sait pas / ne se prononce pas / rien / aucun</i>	<i>60</i>	<i>45%</i>
Total	133	100%
<hr/>		
Total Global (répondants)	1000	
Taux de réponse	13%	

Pratiques non-éthiques : des managers plus sensibles aux atteintes, ou moins vulnérables aux évolutions du contexte économique ?

Q46. Parmi les pratiques non-éthiques suivantes, lesquelles seraient de nature à vous faire quitter l'entreprise ?

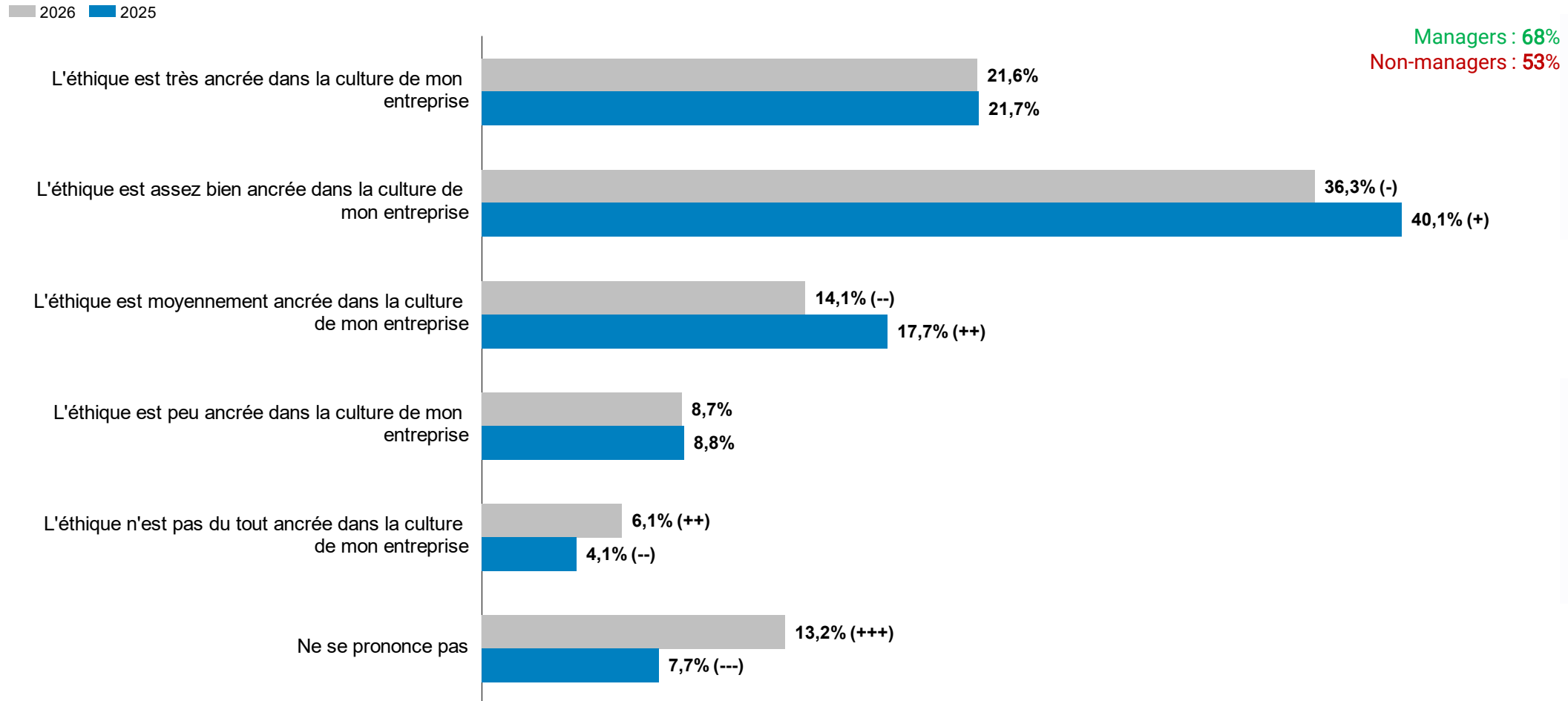
QCU par ligne | Base : 327 managers / 673 non-managers – ST « Oui »



Les répondants signalent un recul de l'ancrage de l'éthique dans leur entreprise

Q48. À quel point l'éthique est-elle ancrée dans la culture de votre entreprise (c'est-à-dire qu'elle est une de ses valeurs fondamentales et qu'elle influence tous les comportements, quel que soit le poste ou le niveau hiérarchique) ?

QCU | Base : 1000 répondants



58% des répondants déclarent que l'éthique est ancrée

(-4 pts vs. 2025)

15% des répondants déclarent que l'éthique n'est pas ancrée

(+2 pts vs. 2025)

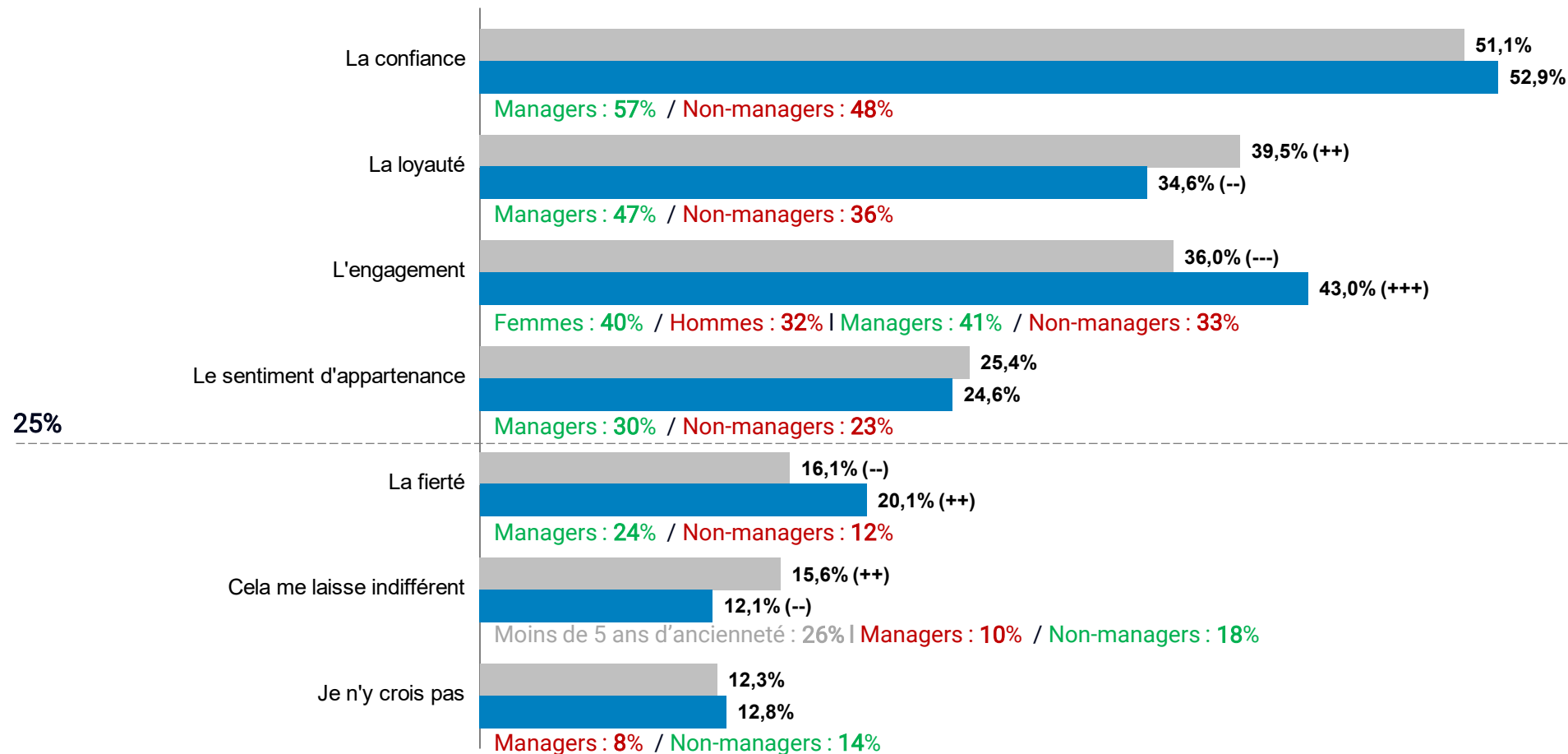
Loyauté et indifférence en progrès significatifs. Engagement et fierté en recul.

Q49. Que suscite chez vous la politique d'éthique de l'entreprise ?

QCM / Base : 1000 répondants

Réponses données en moyenne : 2,0

2026 2025



72% de répondants
présentent au moins
un sentiment

En dépit du durcissement des éléments de contexte, 2 répondants sur 3 souhaitent maintenir des standards éthiques élevés.

N

Q50. Pour conclure, dans un contexte mondial de plus en plus complexe, et compte tenu des différences de standards environnementaux, sociaux ou technologiques (notamment en matière d'IA), pensez-vous que votre entreprise devrait ...

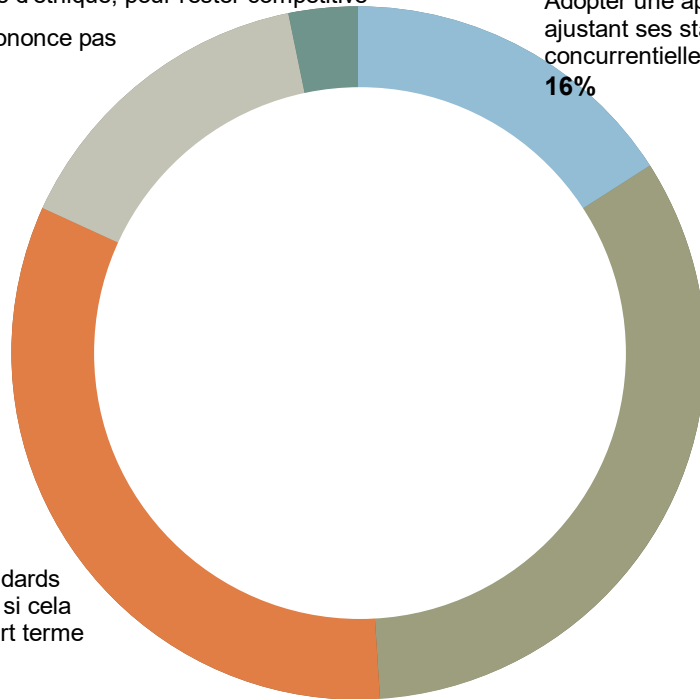
QCU | Base : 1000 répondants

S'aligner sur les pratiques du marché, même si elles sont moins exigeantes en matière d'éthique, pour rester compétitive
3%

Ne se prononce pas
15%

Adopter une approche pragmatique, en ajustant ses standards selon la pression concurrentielle
16%

Toujours maintenir des standards éthiques très élevés, même si cela réduit sa compétitivité à court terme
33%



Maintenir des standards éthiques élevés, tout en les adaptant très exceptionnellement quand sa compétitivité est grandement menacée
33%

66%

Managers : 72%
Non-managers : 63%

déclarent vouloir maintenir des standards éthiques élevés



06

Principaux
enseignements
de l'étude

Les grands enseignements de l'étude (1/7)



Baromètre du climat éthique 2026 : une culture qui résiste, mais un climat qui se fragilise

L'édition 2026 du Baromètre du climat éthique dessine un paysage contrasté. D'un côté, les fondamentaux demeurent solides : les salariés continuent très majoritairement de valoriser l'éthique, de faire confiance à leur manager direct et de souhaiter le maintien de standards élevés. De l'autre, plusieurs signaux de recul apparaissent nettement : baisse de la perception du comportement éthique de l'entreprise, recul de l'ancrage de l'éthique, moindre sensibilisation, moindre notoriété des actions menées et affaiblissement de certains repères du dispositif.

1. La maturité éthique progresse, mais cette amélioration masque un tassement du climat perçu

L'indice composite de maturité éthique progresse à **71,1%**, soit **+1 point vs 2025**. Cette hausse est portée par la progression de l'**exemplarité** à **72,6%** (**+2,1 points**) et surtout de l'**engagement** à **71,1%** (**+5,5 points**). En revanche, la dimension **culture** recule à **67,4%** (**-3,5 points**). Autrement dit, l'architecture éthique se consolide, mais son appropriation culturelle par les salariés se fragilise.

Les grands enseignements de l'étude (2/7)



2. Le jugement global porté sur l'éthique de l'entreprise continue de s'éroder

Seuls **70%** des salariés estiment que leur entreprise se comporte de manière éthique. Le baromètre souligne une **baisse continue** sur cet indicateur. Cette appréciation reste plus favorable chez les managers (**77%**) que chez les non-managers (**67%**), et chez les hommes (**73%**) que chez les femmes (**67%**). Parmi les salariés qui jugent leur entreprise non éthique, le **défaut d'exemplarité des dirigeants** apparaît comme la progression la plus marquante de cette édition, signe d'une exigence renforcée à l'égard du leadership.

3. Les salariés restent sensibles aux enjeux éthiques, mais ils sont moins bien informés et moins sensibilisés

Le niveau d'attention aux sujets d'éthique demeure élevé : **78%** des répondants se déclarent concernés par au moins une action menée par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité. En revanche, la visibilité de ces actions s'affaiblit : seuls **59%** disent en être au courant. Plus préoccupant encore, la part de salariés ayant bénéficié d'une **sensibilisation à l'éthique ou à la conformité dans les 12 derniers mois** recule à **61%**, soit **-6 points vs 2025**. Ce triptyque dit beaucoup du moment actuel : l'attente reste forte, mais la pédagogie et la diffusion interne marquent le pas.

Les grands enseignements de l'étude (3/7)



4. Le baromètre confirme une ligne de fracture persistante entre managers et non-managers

L'édition 2026 met en lumière des écarts très structurants selon la position hiérarchique. Les managers sont plus souvent informés des actions menées (**71%** vs **52%**), davantage concernés par elles, plus enclins à connaître les référents éthique et conformité (**43%** vs **21%**), et mieux au fait du dispositif d'alerte (**83%** vs **63%**). Ils expriment aussi davantage de confiance dans la protection offerte par l'entreprise (**72%** vs **58%**) et se disent plus prêts à lancer une alerte en cas de problème éthique (**87%** vs **71%**). Le sujet n'est donc pas seulement celui de la robustesse des dispositifs, mais de leur diffusion réelle dans l'ensemble du corps social.

5. Le manager demeure la première figure de référence éthique dans l'entreprise

Dans un contexte de relatif affaiblissement du climat général, le manager direct reste un point d'appui majeur. **72%** des salariés estiment que leur manager agit de façon éthique. Chez les managers eux-mêmes, **83%** se sentent capables d'accompagner leur équipe face à des dilemmes éthiques, et **87%** considèrent que leur équipe se sent libre d'en parler avec eux. À l'inverse, les non-managers se montrent plus réservés : **68%** seulement disent se sentir capables de faire face sereinement aux dilemmes éthiques. Le manager apparaît ainsi comme le principal relais opérationnel de l'éthique en entreprise, et le rôle des managers opérationnels / de terrain comme courroie de transmission est plus que jamais mis à l'épreuve.

Les grands enseignements de l'étude (4/7)



6. Les dispositifs d'alerte restent crédibles, mais leur notoriété fléchit

Le dispositif d'alerte conserve une base solide, mais moins homogène qu'auparavant. **69%** des salariés déclarent en avoir connaissance, soit **-4 points vs 2025**. **63%** ont confiance dans leur entreprise pour assurer leur protection et garantir la confidentialité, et **76%** se disent prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoins d'un problème éthique. Le potentiel d'usage reste donc élevé, mais l'environnement de confiance n'est pas totalement stabilisé. D'ailleurs, parmi ceux qui ne se tourneraient pas vers le dispositif, **62%** évoquent un défaut du dispositif lui-même et le baromètre identifie clairement **la peur des représailles** comme frein principal.

7. Les situations à risque restent bien présentes dans les organisations

Le baromètre rappelle que l'éthique n'est pas un sujet abstrait. **16%** des salariés déclarent avoir observé, au cours des 12 derniers mois, un comportement contraire à l'éthique dans leur entreprise. Les cas les plus fréquemment évoqués relèvent du **harcèlement** et de la **discrimination**. Par ailleurs, **17%** disent avoir déjà été confrontés à une situation de **conflit d'intérêts**. Point positif : lorsque ce conflit est déclaré, il est davantage traité qu'auparavant, puisque **69%** des répondants concernés estiment qu'il a été pris en compte et géré par l'entreprise, soit **+13 points vs 2025**.

Les grands enseignements de l'étude (5/7)



8. La loyauté envers l'entreprise reste élevée, mais l'ancrage éthique recule

Les salariés demeurent globalement attachés à leur entreprise : **84%** se déclarent loyaux. Pourtant, dans le même temps, seuls **58%** considèrent que l'éthique est réellement ancrée dans leur entreprise, soit **-4 points vs 2025**, tandis que **15%** jugent qu'elle ne l'est pas, en hausse de **2 points**. Ce décalage est important : il montre qu'une entreprise peut encore bénéficier d'un capital de loyauté sans pour autant convaincre pleinement sur la profondeur de son ancrage éthique.

9. Le contexte économique semble peser sur la radicalité des réactions éthiques

Un indicateur est particulièrement révélateur de ce durcissement du contexte : **29%** des salariés seulement déclarent qu'ils démissionneraient à la suite d'un manquement grave à la politique d'éthique de leur entreprise, soit **-7 points vs 2025**. Le baromètre souligne même un **effondrement** depuis 2024 des différents motifs de démission pour cause de pratiques non éthiques. La norme morale n'a pas disparu, mais elle se heurte plus directement aux contraintes économiques et professionnelles ressenties par les salariés.

Les grands enseignements de l'étude (6/7)



10. L'intelligence artificielle fait désormais pleinement entrer l'éthique dans les usages quotidiens

L'IA s'installe dans la vie professionnelle : **42%** des salariés disent utiliser un outil d'IA au moins une fois par mois, dont **26%** au moins deux à trois fois par semaine. Mais cette diffusion s'accompagne d'une conscience aiguë des risques : **91%** jugent que l'usage régulier des outils d'IA dans le monde professionnel comporte des risques. Le baromètre note en particulier que **l'impact environnemental** est le risque qui progresse le plus depuis 2025. Pourtant, **une entreprise sur deux n'a mis en place aucun dispositif pour encadrer l'usage de l'IA**. L'IA apparaît ainsi comme le nouveau front de maturité éthique des organisations.

11. Diversité et inclusion semblent résister dans le paysage perçu des entreprises

Les politiques de diversité et d'inclusion semblent mieux identifiées que d'autres dimensions éthiques. **76%** des salariés déclarent que la **diversité** est prise en compte dans leur entreprise, et **74%** disent la même chose de **l'inclusion**. Sur le terrain des actions concrètes, le baromètre indique que **recruter sans discriminer** est l'action la plus citée. Ces résultats montrent que les enjeux de diversité et d'inclusion résistent pour le moment en tant que marqueurs visibles de l'engagement éthique des entreprises.

Les grands enseignements de l'étude (7/7)



12. Malgré les tensions, le socle normatif demeure robuste

C'est sans doute l'enseignement le plus important pour une lecture de fond : le climat se tend, mais la boussole reste là. **66%** des salariés déclarent vouloir maintenir des standards éthiques élevés. Le baromètre souligne également que **72%** des répondants expriment au moins un sentiment à l'égard de l'éthique de leur entreprise, avec une progression de la **loyauté** et de l'**indifférence**, mais un recul de l'**engagement** et de la **fierté**. Cela traduit moins un désintérêt qu'une forme de désenchantement lucide : les salariés continuent d'attendre beaucoup de l'éthique, mais ils en demandent désormais des preuves plus tangibles, plus incarnées et plus cohérentes.

EN SYNTHÈSE

Le Baromètre 2026 montre que l'éthique en entreprise entre dans une phase plus exigeante. Les salariés ne décrochent pas du sujet ; au contraire, ils restent très largement attachés à des standards élevés. Mais ils deviennent plus attentifs à la cohérence entre discours, comportements managériaux, exemplarité des dirigeants et réalité des dispositifs.

En 2026, l'enjeu n'est donc plus seulement d'avoir une politique éthique : il est de la rendre visible, crédible, partagée -et surtout incarnée.



Everything starts with people