

BAROMÈTRE DU CLIMAT ÉTHIQUE

2025

RÉSULTATS SUR LE TOTAL ECHANTILLON

OCCURRENCE POUR LE CERCLE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES | 18/04/2025 | VERSION 1

ENZO DI GIANDOMENICO / PIERRE CHAVONNET

E_DI-GIANDOMENICO@OCCURRENCE.FR

PIERRE.CHAVONNET@OCCURRENCE.FR

\ Sommaire

Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude	p. 3
1. Perception globale de l'éthique des acteurs institutionnels	p.10
2. Perception globale de l'éthique de l'entreprise	p.13
3. Connaissance de l'éthique en entreprise	p.25
4. Focus sur les dispositifs en place	p.48
5. Questions d'actualité	p.65
6. Principaux enseignements de l'étude	p.79

CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

\ 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. Organisé depuis 2022 avec Occurrence, et basé sur un questionnaire optimisé, 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 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 évaluer leurs propres baromètres internes à ce benchmark et identifient 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.

Sondage quantitatif

- Echantillon de 1002 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 3 février au 8 mars 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 »

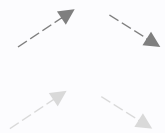
Clés de lecture

Les nouvelles questions, nouvelles modalités ou nouvelles formulations intégrées à la vague 2025 sont matérialisées par le signe :

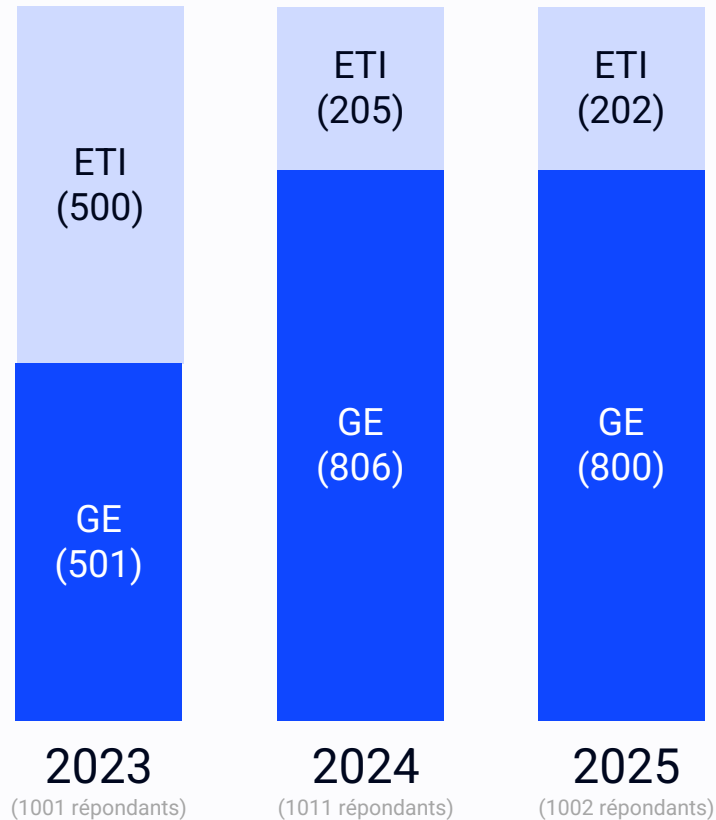
N

Marge d'erreur et matérialisation des significativités des écarts :

- Marge d'erreur pour un échantillon de 1002 répondants = $\pm 3,1$ points à 50%
- Différences statistiquement significatives entre les sous-cibles :
 - + - : significativité à .99
 - + - : significativité à .95
- Evolutions statistiquement significatives vs 2024 :



Une structure pérennisée de l'échantillon en 2025



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.

\ Profil des 1002 répondants (2/2)

Base : 1002 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%**

\ Profil des 1002 répondants (1/2)

Base : 1002 répondants



SEXE

Femme : **54%**
Homme : **46%**



ÂGE

Moins de 30 ans : 3%	} 14%
30 – 39 ans : 11%	
40 – 49 ans : 32%	} 86%
50 ans et plus : 53%	



ANCIENNETÉ

Moins de 5 ans : 16%	} 30%
5 – 9 ans : 14%	
10 – 19 ans : 23%	} 70%
20 ans et plus : 47%	

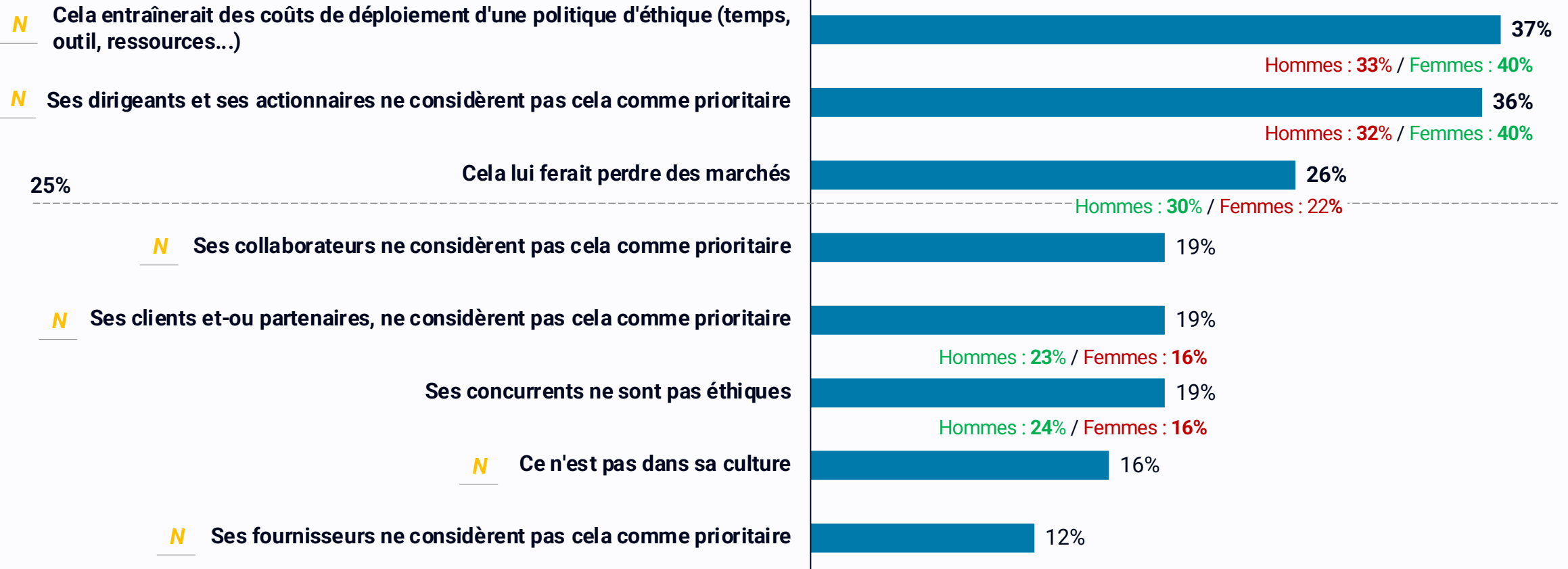
A noter : Par rapport à 2024, l'échantillon 2025 est un peu plus féminin (48% femmes vs 52% d'hommes en 2024), et possède une moins grande ancienneté dans l'entreprise (30% de moins de 10 ans en 2025 vs 23% en 2024). La structure d'âge, elle, est identique.

L'éthique est vue comme une démarche coûteuse, surtout influencée par la volonté des dirigeants et actionnaires

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

QCM – 3 réponses maximum | Base : 1002 répondants

Réponses données en moyenne : 1,8



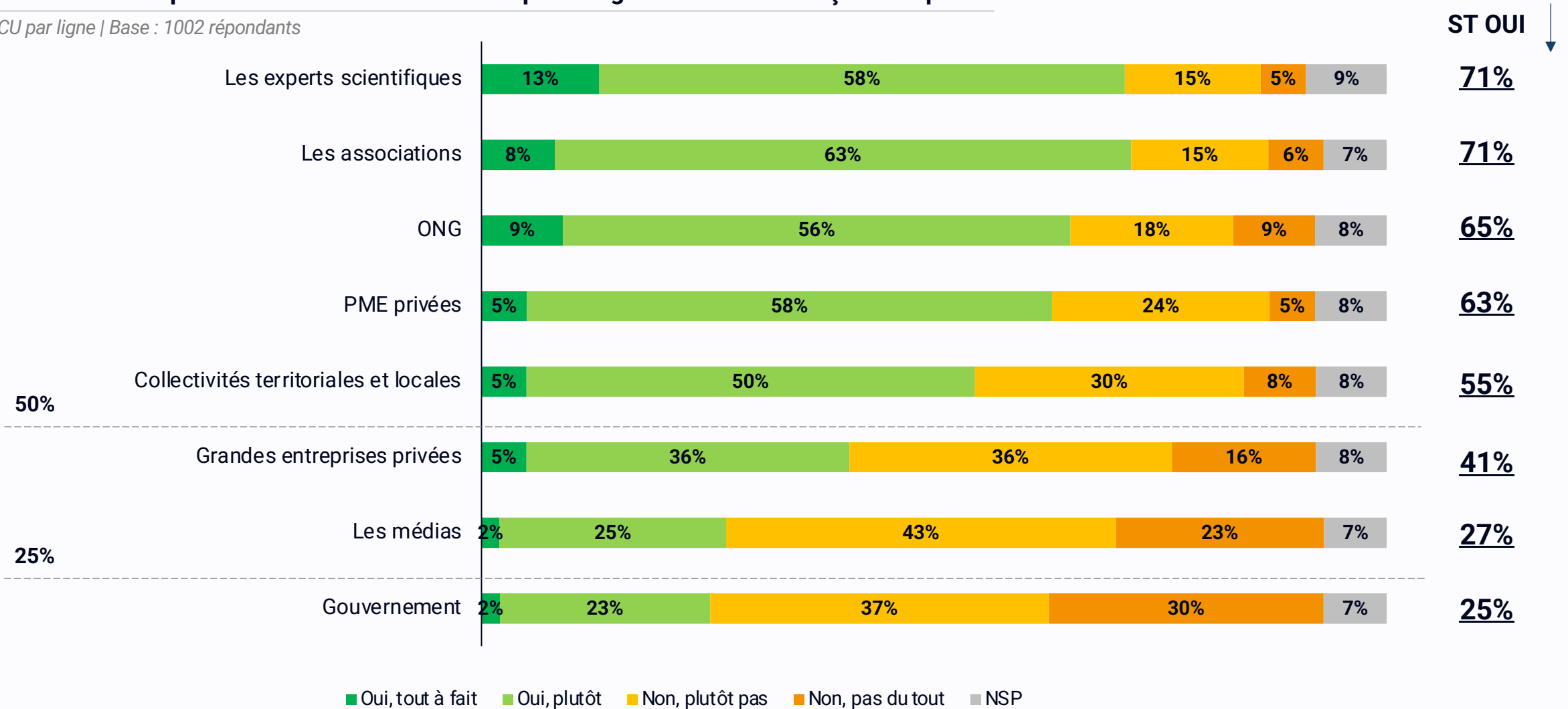
**PERCEPTION GLOBALE DE L'ÉTHIQUE
DES ACTEURS INSTITUTIONNELS**

1

Les experts scientifiques, les associations et les ONG sont perçus comme les acteurs les plus éthiques. Le comportement éthique des entreprises privées, notamment celles de grande taille, est loin de faire l'unanimité.

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants



Différences significatives – classement des acteurs se comportant généralement de façon éthique

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

Les experts scientifiques	71 %	Managers : 74%	Non-managers : 69%
Les associations	71 %	-	-
ONG	65 %	-	-
PME privées	63 %	-	-
Collectivités territoriales et locales	55 %	Hommes : 59% Managers : 62%	Femmes : 51% Non-managers : 51%
Grandes entreprises privées	41 %	Managers : 47%	Non-managers : 38%
Les médias	27 %	-	-
Gouvernement	25 %	Hommes : 30% Managers : 30%	Femmes : 22% Non-managers : 23%

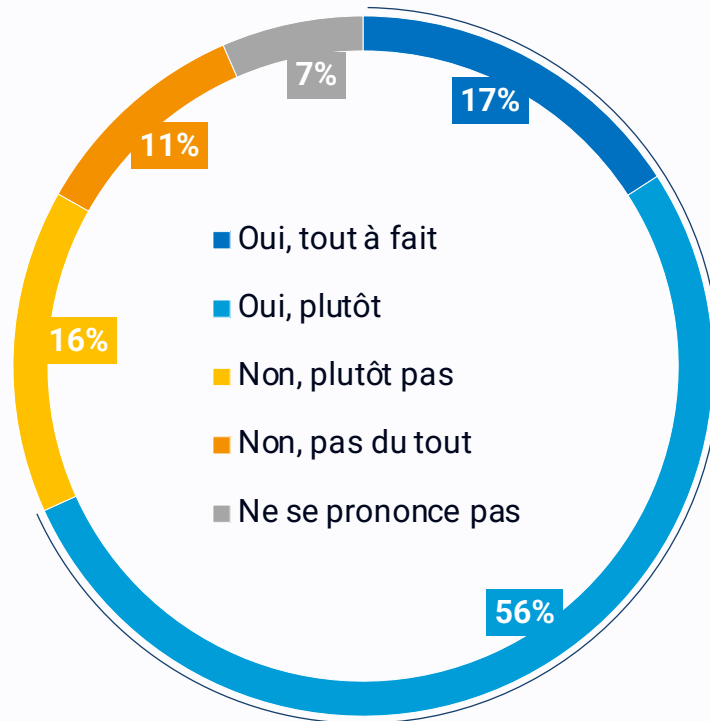
PERCEPTION GLOBALE DE L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

2

3/4 des répondants considèrent que leur entreprise se comporte de manière éthique. Une tendance baissière depuis 2021, qui se confirme nettement sur la dernière vague.

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

QCU | Base : 1002 répondants



73%

Estiment que leur entreprise se comporte de manière éthique

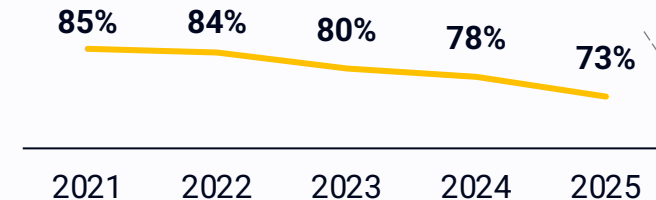
Hommes : 77% / Managers : 82%

10 à 20 ans d'ancienneté : 82%

Femmes : 69% / Non-managers : 68%

5 à 10 ans d'ancienneté : 60%

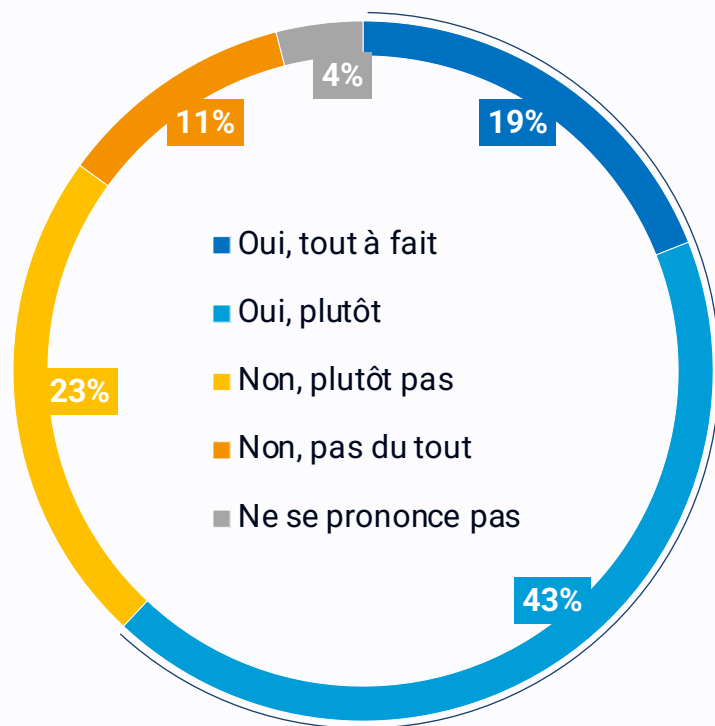
Evolution :



Plus de 6 répondants sur 10 se disent au courant des actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité, une proportion en hausse sur 2025.

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

QCU | Base : 1002 répondants

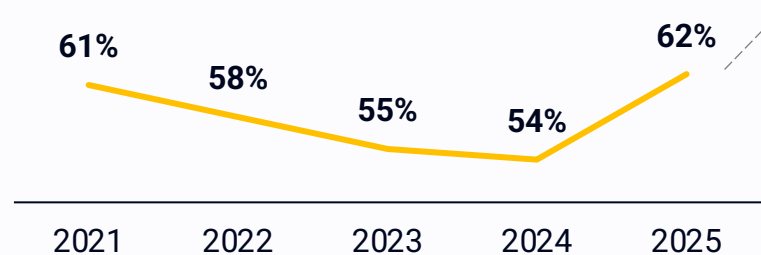


62%

Hommes : 67% / Managers : 73%
Femmes : 57% / Non-managers : 56%

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

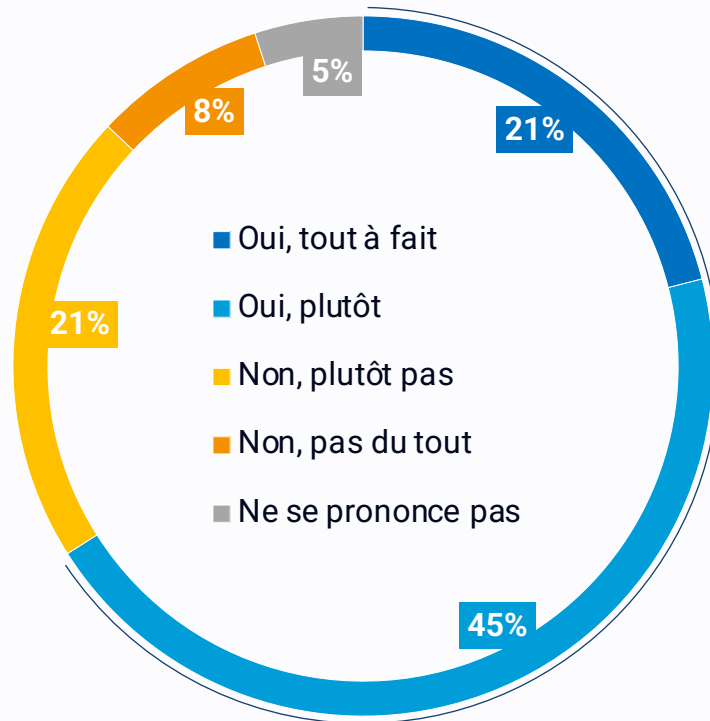
Evolution :



Les salariés se sentent modérément concernés par les démarches d'éthique et conformité de leur entreprise : exemplarité des pratiques observées au quotidien, ou indifférence à ces questions ?

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

QCU | Base : 1002 répondants

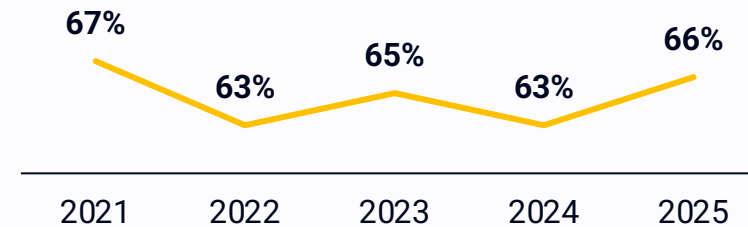


66%

Managers : 75%
Non-managers : 61%

Se sentent concernés actions menées par leur entreprise en matière d'éthique et de conformité

Evolution :



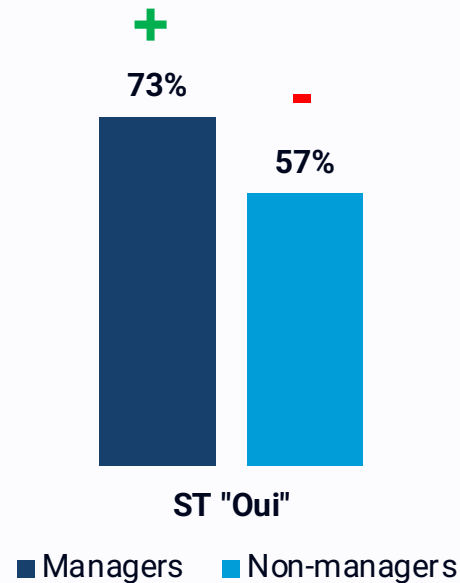
Les salariés qui ne gèrent pas d'équipe sont significativement moins impliqués dans les dispositifs d'éthique et de conformité

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

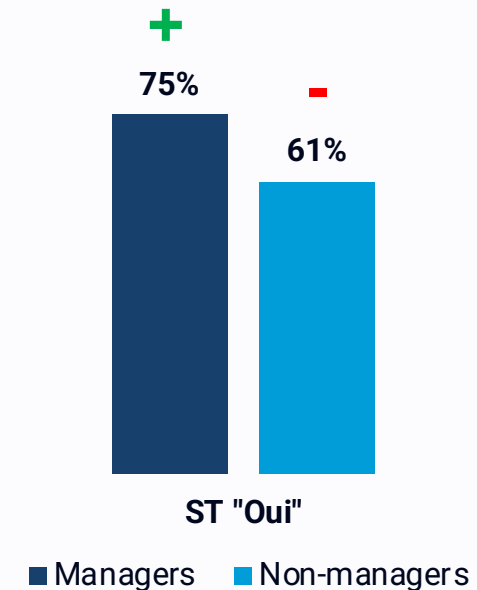
Q6. Vous sentez-vous concerné(e) par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique et de conformité ?

QCU | Base : 330/672 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

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

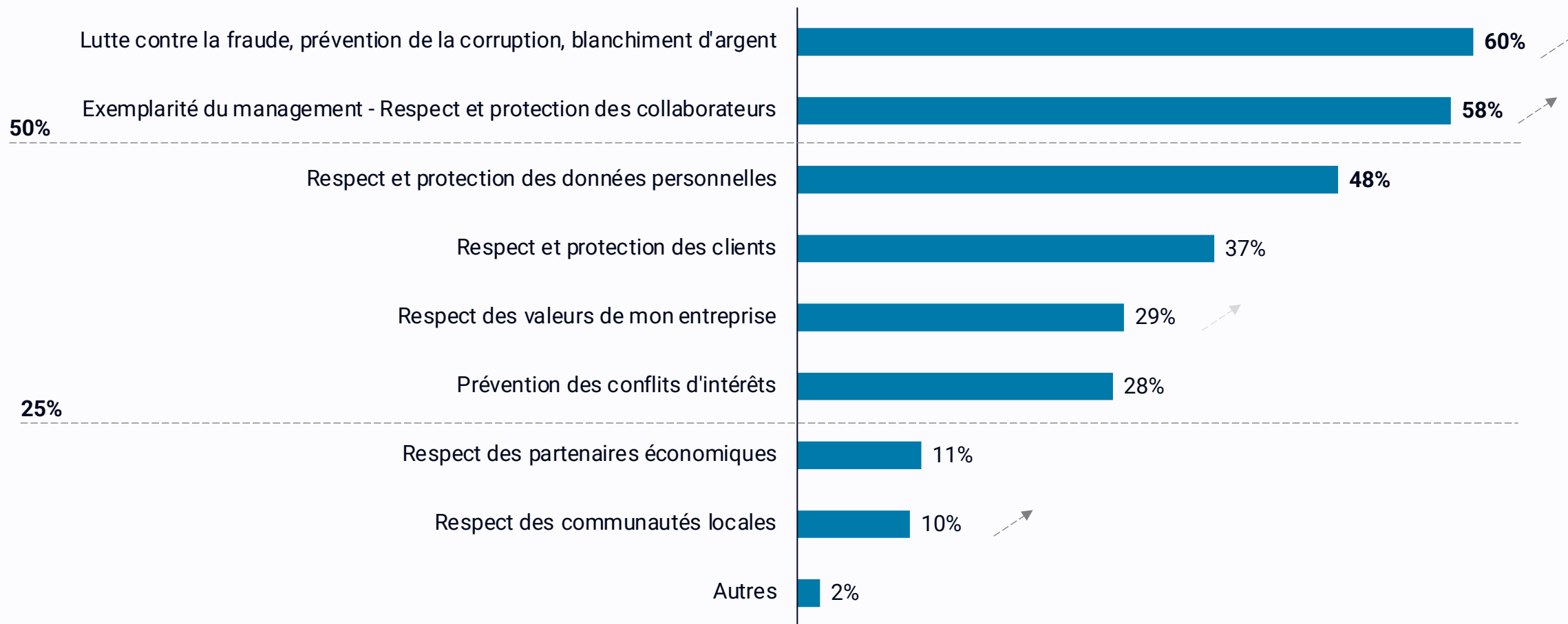


La lutte contre la fraude, l'exemplarité du management et le respect et la protection des données personnelles sont plus que jamais perçus comme les sujets éthiques importants.

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 : 1002 répondants

Réponses données en moyenne : 2,8



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 ?

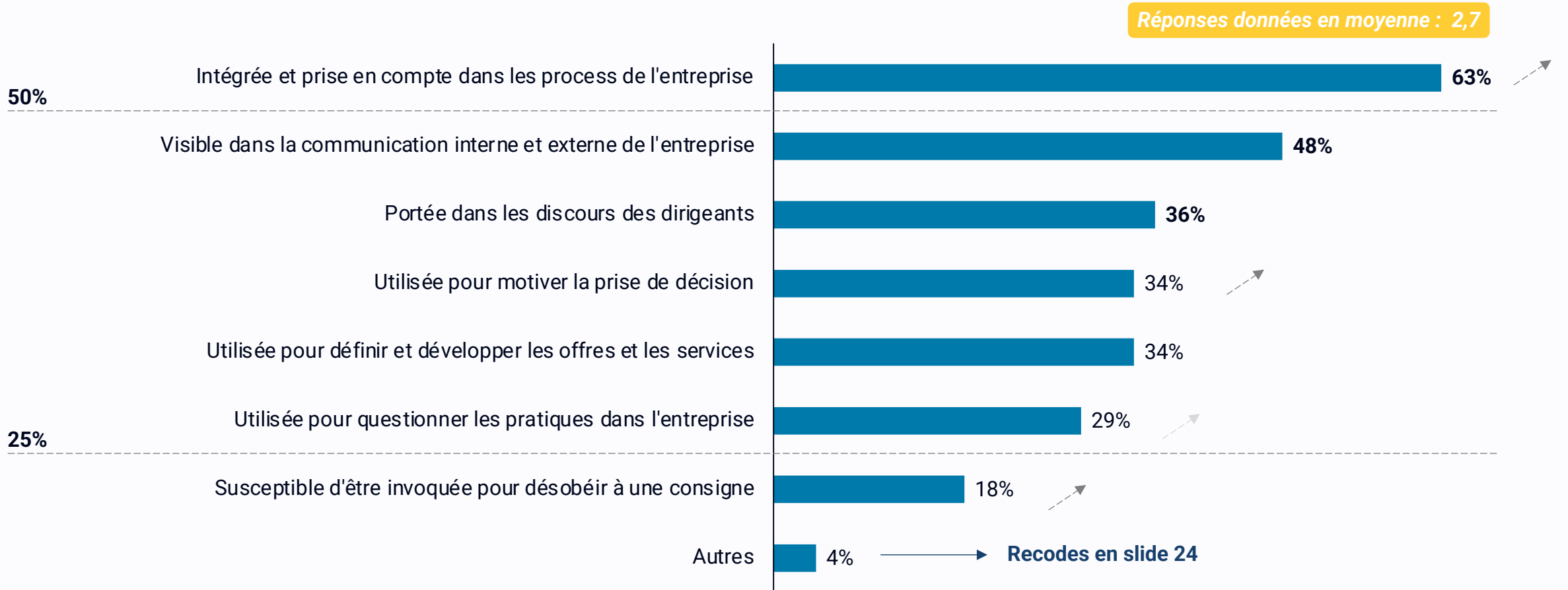
QCM – 3 réponses maximum | Base : 1002 répondants

Lutte contre la fraude, prévention de la corruption, blanchiment d'argent	60 %	-	-
Exemplarité du management & Respect et protection des collaborateurs	58 %	-	-
Respect et protection des données personnelles	48 %	-	-
Respect et protection des clients	37 %	-	-
Respect des valeurs de mon entreprise	29 %	-	-
Prévention des conflits d'intérêts	28 %	Hommes : 34%	Femmes : 24%
Respect des partenaires économiques	11 %	Hommes : 13%	Femmes : 9%
Respect des communautés locales	10 %	-	-
Autres	3 %	-	-

Principales preuves de la prise en compte de l'éthique dans l'entreprise : une véritable intégration dans les process, qui se reflète dans l'image interne et externe de l'entreprise

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 : 1002 répondants



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

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

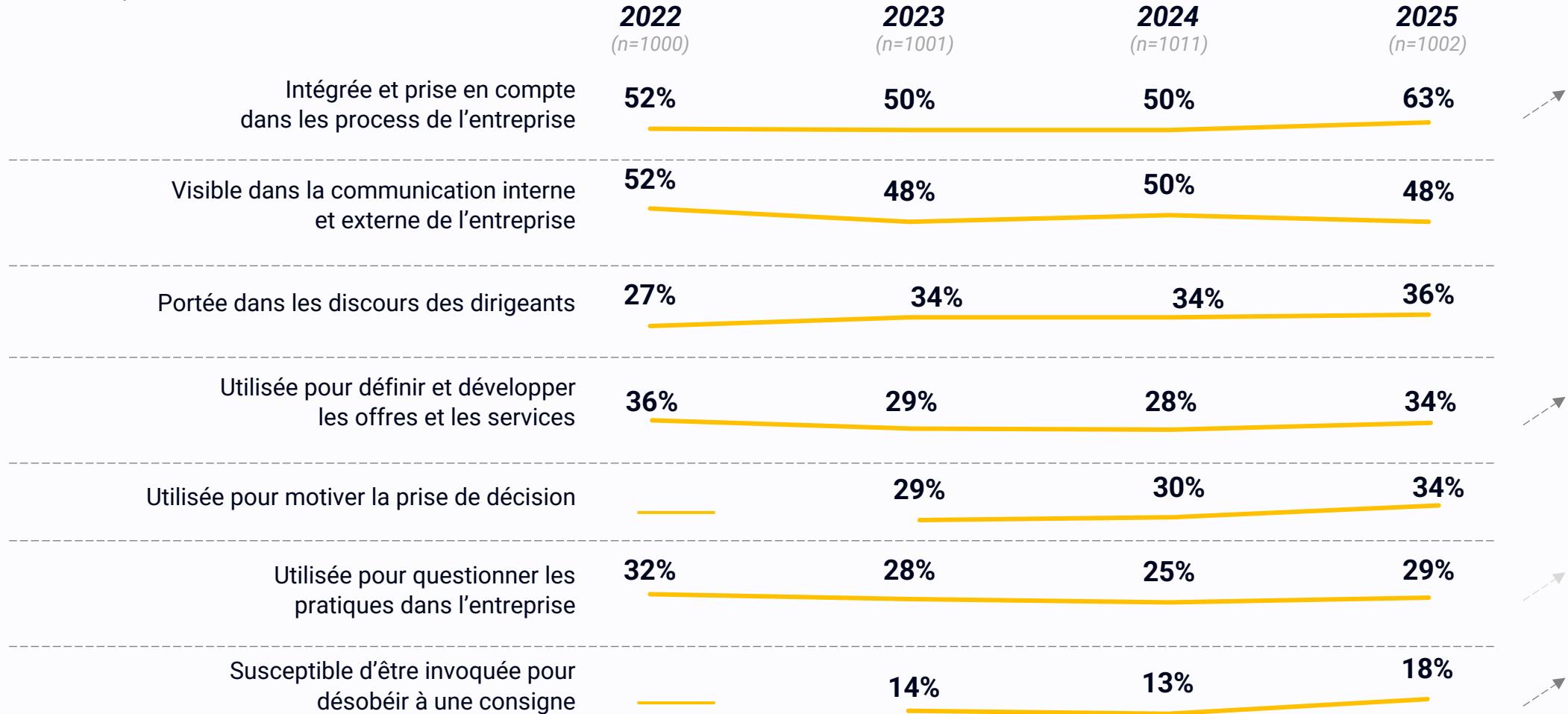
QCM | Base : 1002 répondants

Intégrée et prise en compte dans les processus de l'entreprise	63 %	-	-
Visible dans la communication interne et externe de l'entreprise	48 %	-	-
Portée dans le discours des dirigeants	36 %	-	-
Utilisée pour motiver la prise de décision	34 %	-	-
Utilisée pour définir et développer les offres et les services	34 %	-	-
Utilisée pour questionner les pratiques dans l'entreprise	29 %	-	-
Susceptible d'être invoquée pour désobéir à une consigne	18 %	Hommes : 22%	Femmes : 15%
Autres	4 %	-	-

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 : 1002 répondants



Les autres preuves de prise en compte de l'éthique, une fois relevées en spontané, sont très diffuses

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

Q9. Si autre, précisez...

Q0 | Base : 33 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	23	70%
Suivie d'effets concrets (éthique de façade)	4	12%
Pas évidente à démontrer	2	6%
Axée vers plus de QVT et de bien-être	2	6%
Transparente	1	3%
Anonyme	1	3%
Total	33	100%
<hr/>		
Total Global (répondants)	1002	
Taux de réponse	3%	

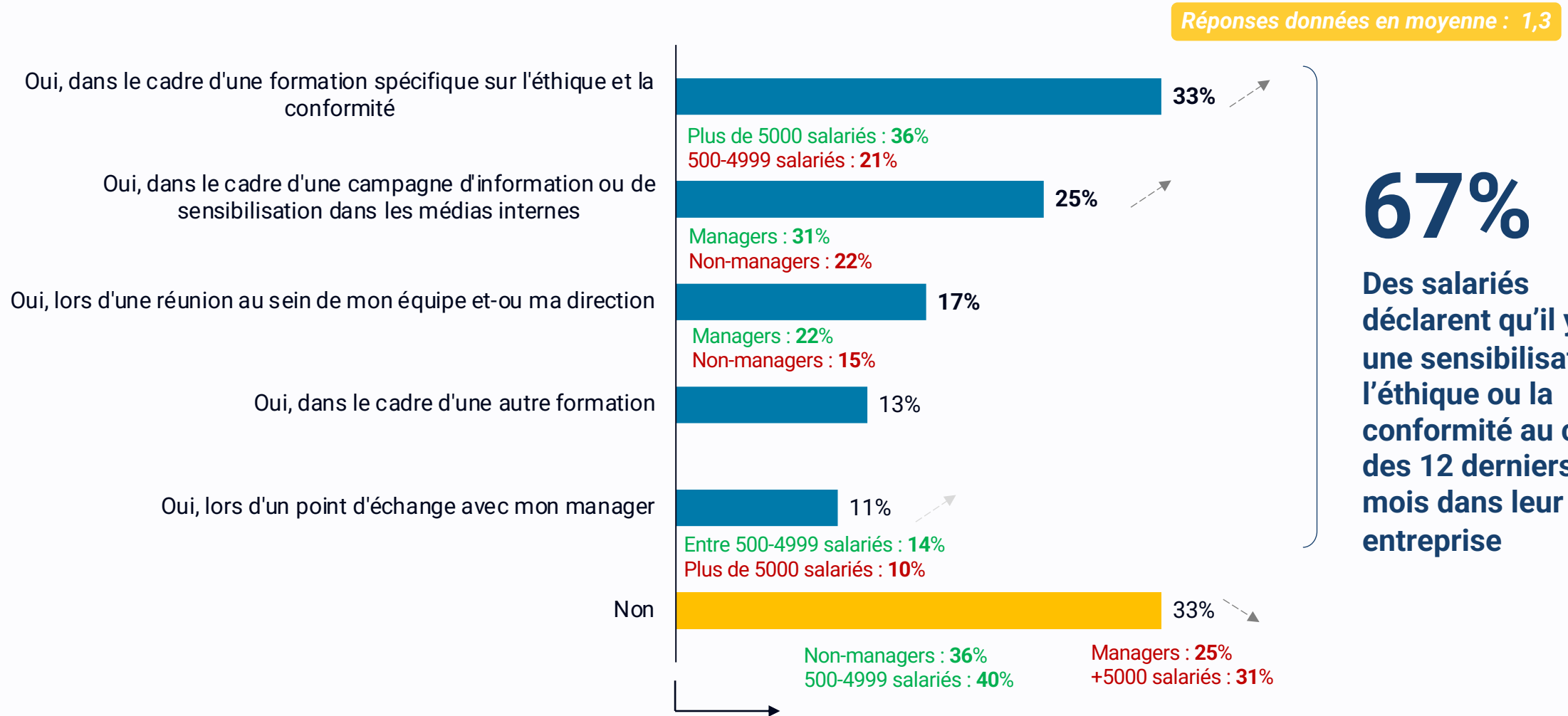
**CONNAISSANCE DE L'ÉTHIQUE
DE L'ENTREPRISE**

3

1/3 des salariés n'a pas été sensibilisé à l'éthique et la conformité dans les 12 derniers mois, un chiffre en baisse par rapport à 2024, grâce aux formations spécifiques ou aux campagnes d'information mises en place. Ce sont surtout les non-managers, salariés ETI qui restent à sensibiliser.

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

QCM | Base : 1002 répondants

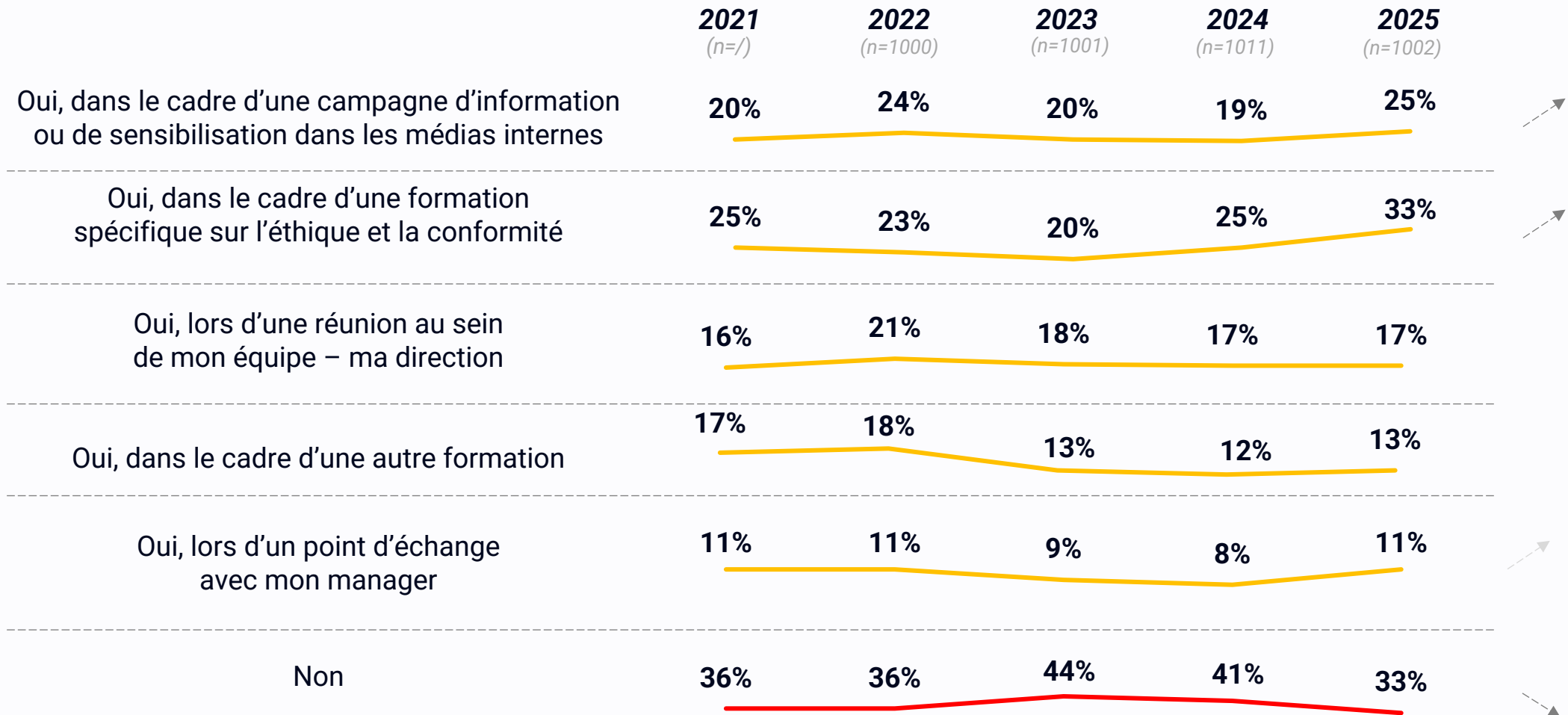


67%
Des salariés déclarent qu'il y a eu une sensibilisation à l'éthique ou la conformité au cours des 12 derniers mois dans leur entreprise

Comparaison avec les vagues précédentes

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

QCM | Base : 1002 répondants

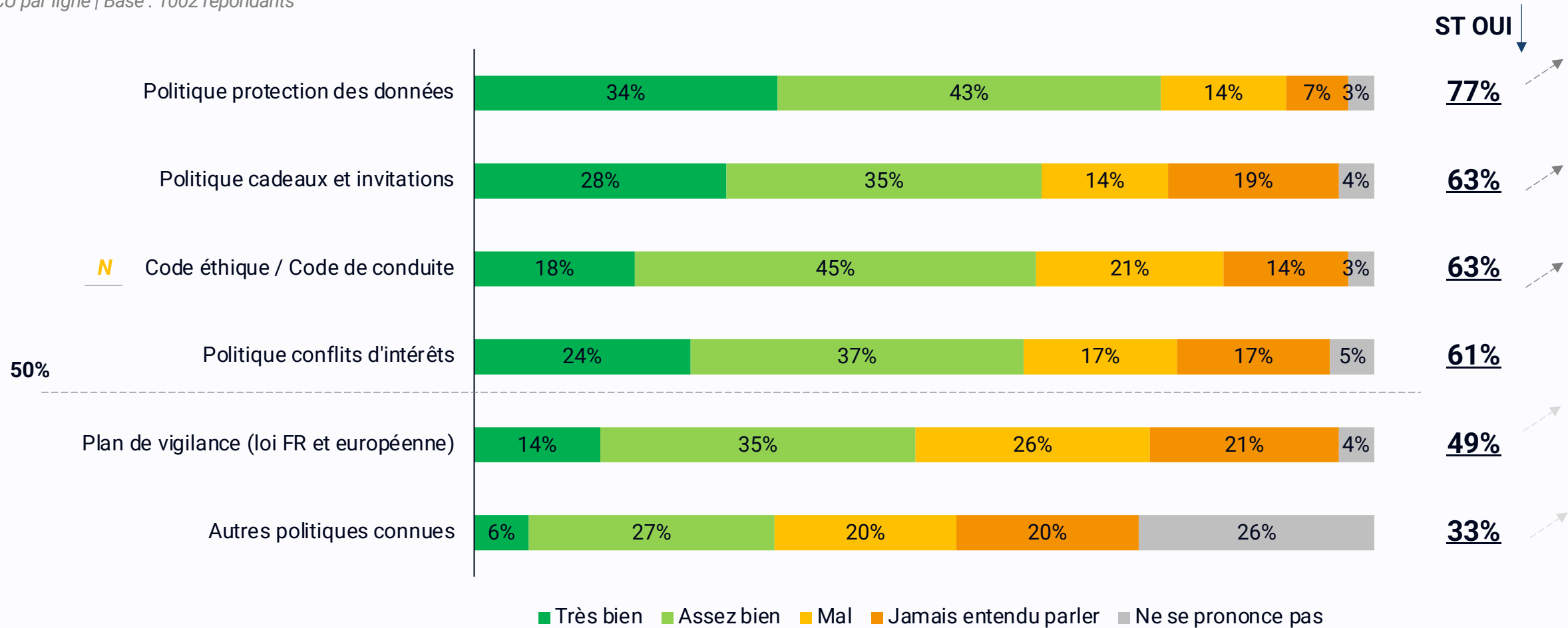




Politique RGPD mise à part, les politiques d'éthique et compliance restent modérément, voire peu connues des salariés

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants



Différences significatives - Connaissance des documents de référence de leur entreprise

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

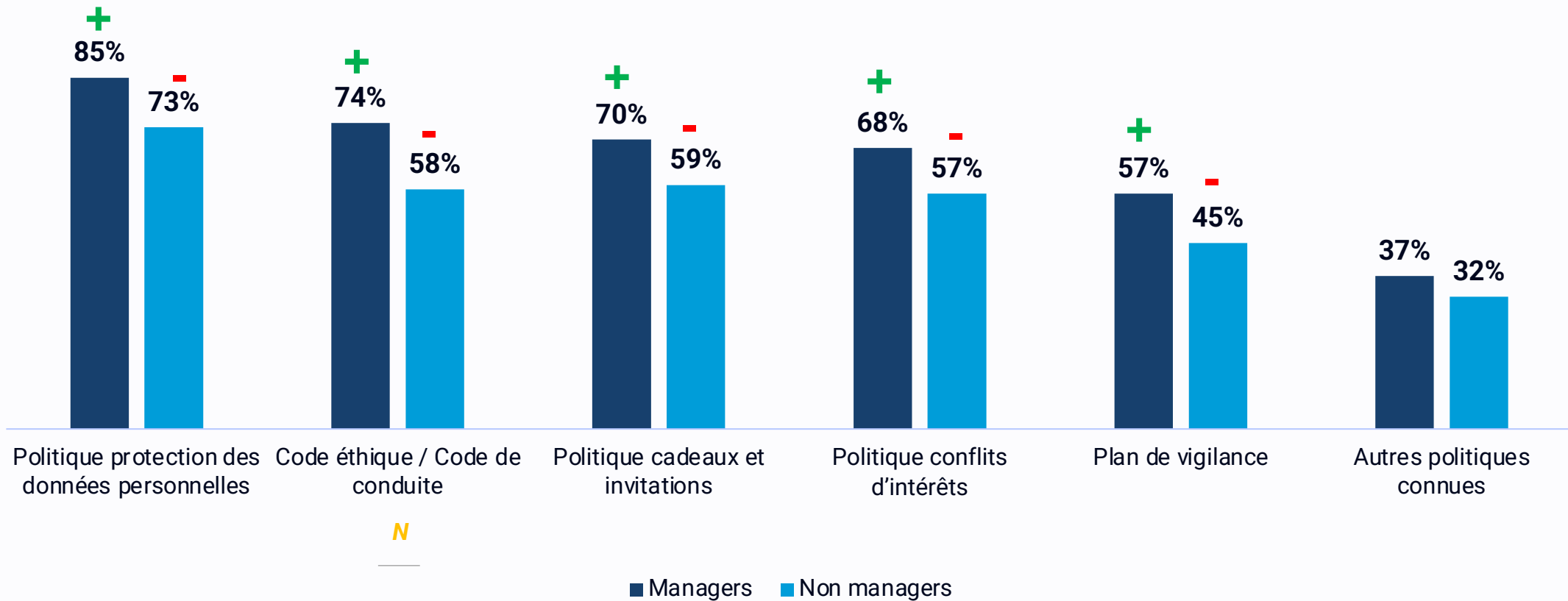
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Très bien + Assez bien »

	Politique protection des données personnelles	77%	Managers : 85% 20 ans et plus d'ancienneté : 79%	Non-managers : 72%
	Politique cadeaux et invitations	63%	Hommes : 67% Managers : 69% Plus de 5000 salariés : 66%	Femmes : 59% Non-managers : 60% Entre 500 et 4999 salariés : 46%
	Politique conflits d'intérêts	63%	Managers : 68% Plus de 5000 salariés : 65%	Non-managers : 57% Entre 500 et 4999 salariés : 46%
N	Code éthique / Code de conduite	63%	Managers : 74% Plus de 5000 salariés : 65%	Non-managers : 58% Entre 500 et 4999 salariés : 55%
	Plan de vigilance	49%	Managers : 57% Plus de 20 ans d'ancienneté : 53% 50 ans et plus : 53%	Non-managers : 46% 5 à 10 ans d'ancienneté : 42% Entre 40 et 49 ans : 45%
	Autres politiques connues	33%	Hommes : 41% Plus de 5000 salariés : 36%	Femmes : 27% Entre 500 et 4999 salariés : 24%

Les managers ont nettement plus les politiques d'éthique et de compliance à l'esprit que les non-managers

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

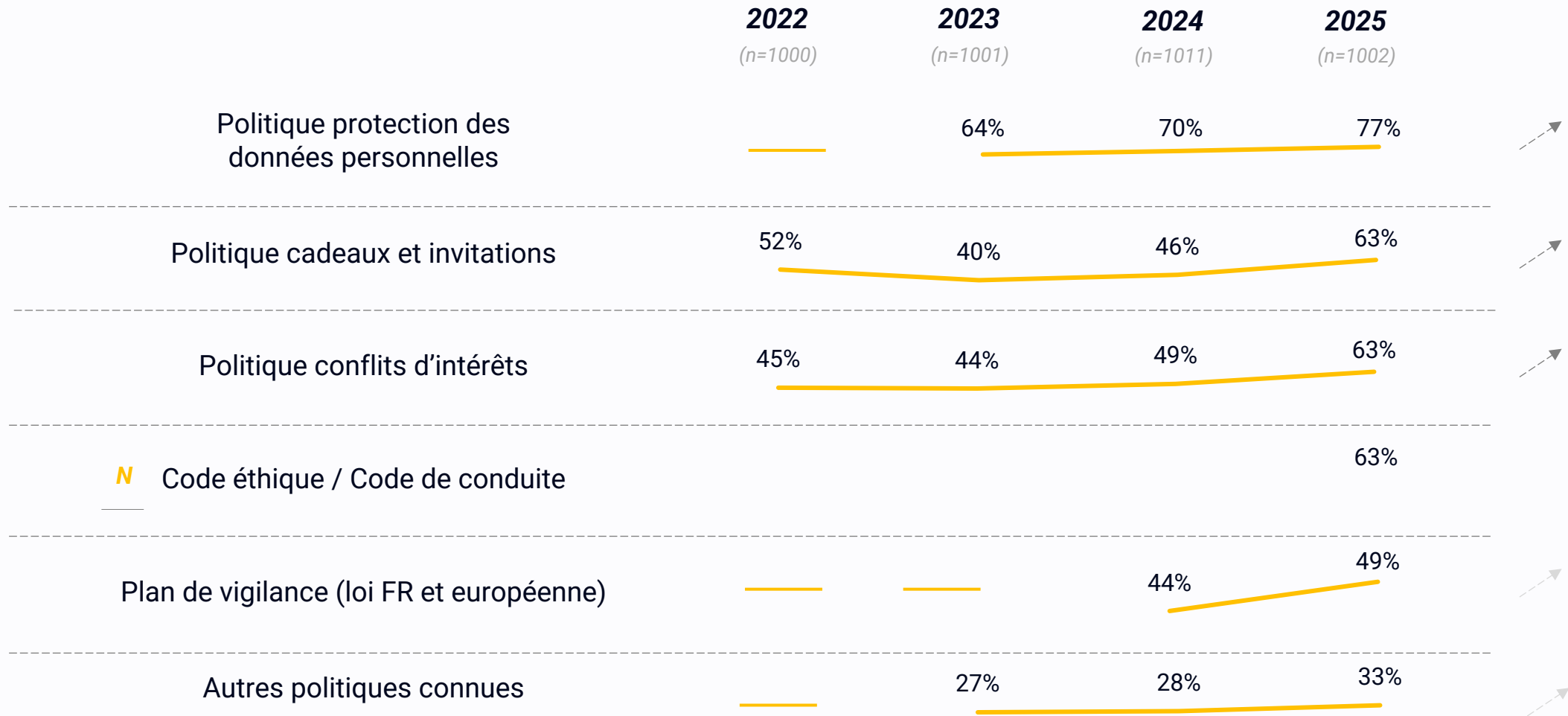
QCU | Base : 330 managers / 672 non-managers – ST « Très bien + Assez bien »



Comparaison avec les vagues précédentes

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

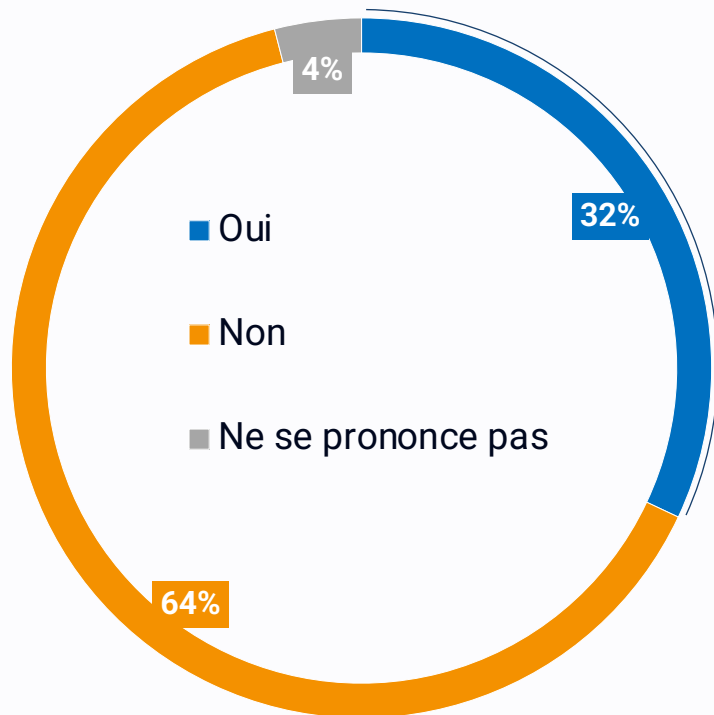
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Très bien + Assez bien »



La personne référente en matière d'éthique et de conformité est identifiée par quasiment un tiers des répondants, notamment les managers, comme en 2024.

N 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 : 1002 répondants

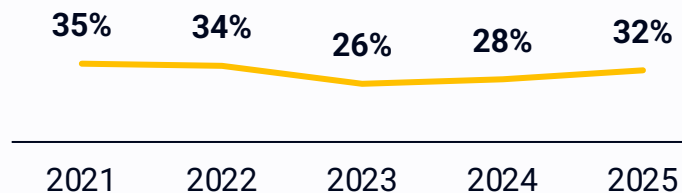


32%

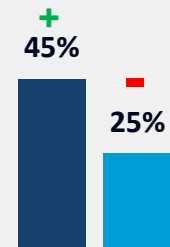
Managers : 45%
Non-managers : 25%

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

Evolution :



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



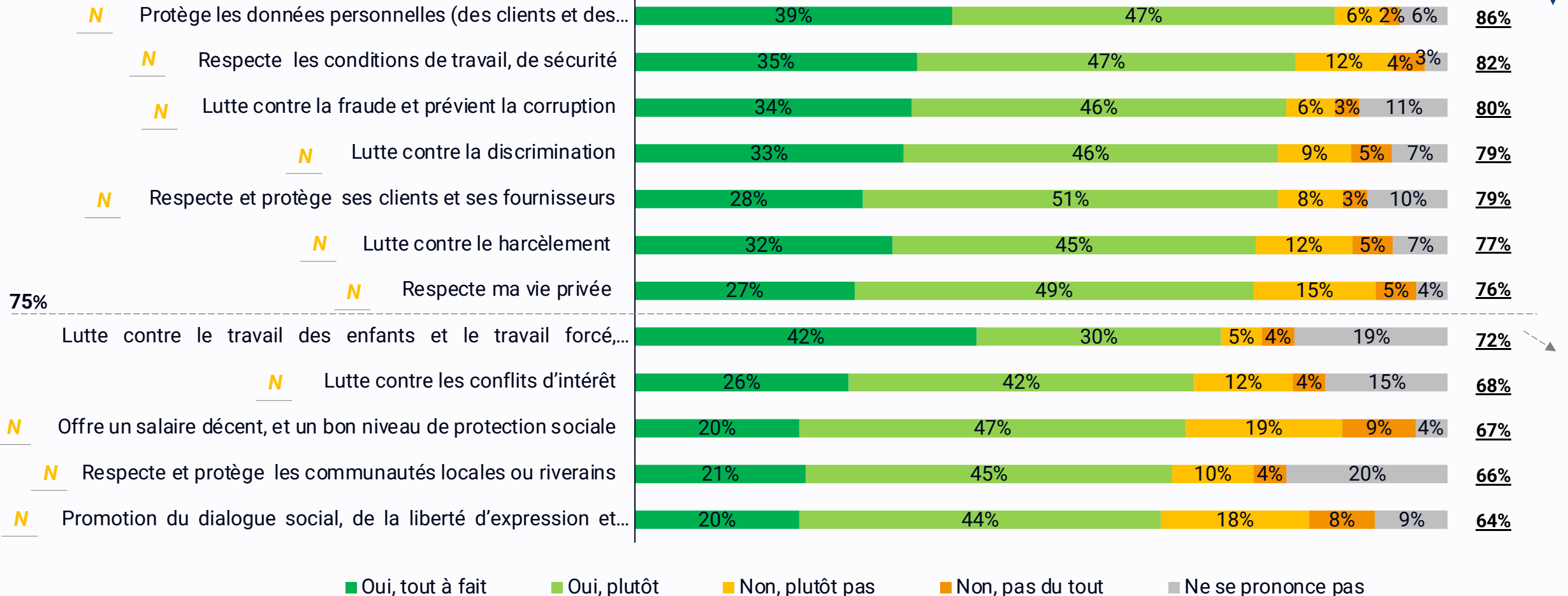
Oui

■ Managers
■ Non-managers

Des dimensions d'éthique et de conformité dans l'ensemble, respectées. Le travail des enfants, le respect des communautés locales et la lutte contre les conflits d'intérêt, éléments moins « visibles », génèrent plus de questions. Enfin, le fait d'offrir un salaire décent et de promouvoir le dialogue social dans l'entreprise est questionné par un tiers des salariés.

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants



Différences significatives – respect des dimensions d'éthique et de conformité

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

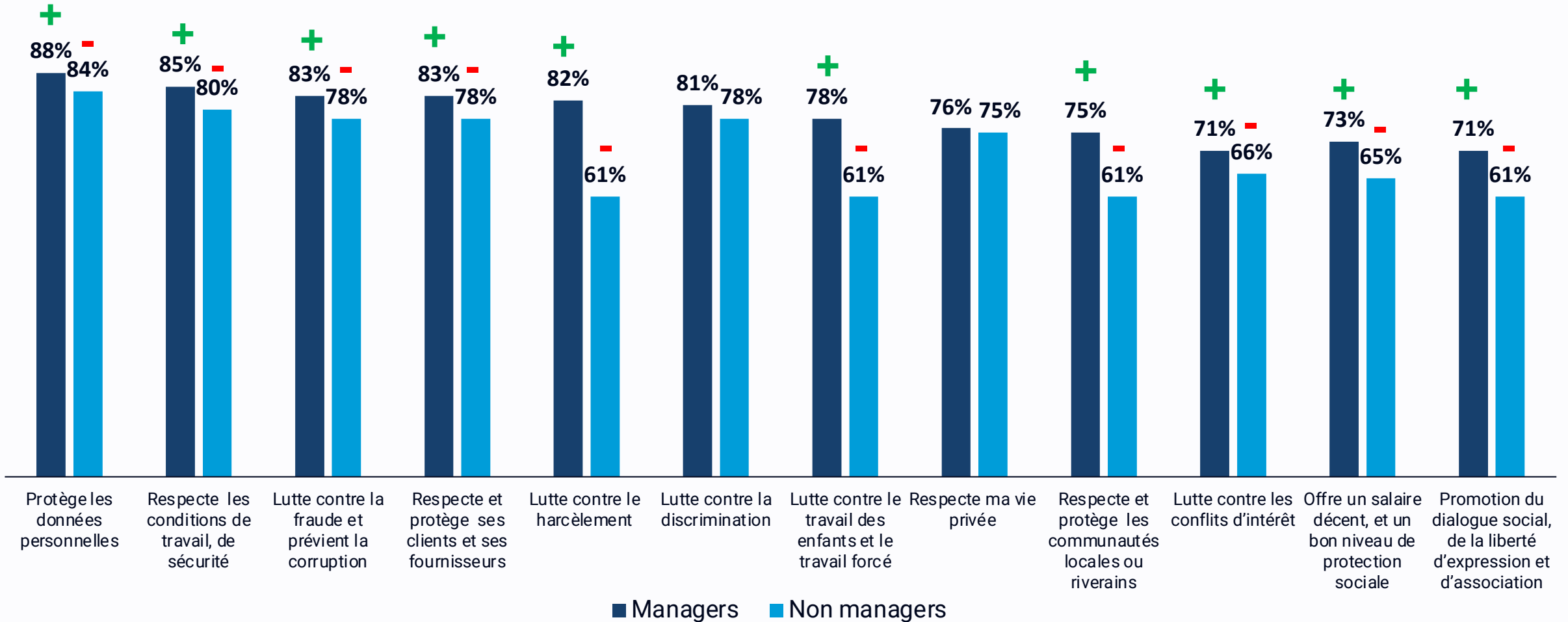
QCU par ligne | Base : 1002 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »

Protège les données personnelles	86%	-	5 à 10 ans d'ancienneté : 78%
Respecte les conditions de travail, de sécurité	82%	10 à 20 ans d'ancienneté : 89%	5 à 10 ans d'ancienneté : 71%
Lutte contre la fraude et prévient la corruption	80%	10 à 20 ans d'ancienneté : 86%	5 à 10 ans d'ancienneté : 72%
Respecte et protège ses clients et ses fournisseurs	79%	10 à 20 ans d'ancienneté : 86%	5 à 10 ans d'ancienneté : 73%
Lutte contre la discrimination	79%	20 ans et plus d'ancienneté : 81% 50 ans et plus : 83%	5 à 10 ans d'ancienneté : 65% Entre 40 et 49 ans : 73%
Lutte contre le harcèlement	77%	Hommes : 79% Managers : 82% 50 ans et plus : 79%	Femmes : 74% Non-managers : 74% 40-49 ans : 71%
Respecte ma vie privée	76%	Moins de 5 ans d'ancienneté : 81% 10 à 20 ans d'ancienneté : 82% 50 ans et plus : 79%	5 à 10 ans d'ancienneté : 62% Entre 40 et 49 ans : 71%
Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, l'esclavage moderne	72%	Managers : 78%	Non-managers : 69%
Lutte contre les conflits d'intérêt	68%	-	5 à 10 ans d'ancienneté : 57%
Offre un salaire décent, et un bon niveau de protection sociale	67%	Hommes : 71% Managers : 72% 10 à 20 ans d'ancienneté : 74%	Femmes : 64% Non-managers : 65% 5 à 10 ans d'ancienneté : 56%
Respecte et protège les communautés locales ou riverains	66%	Managers : 75% 10 à 20 ans d'ancienneté : 74%	Non-managers : 61% 5 à 10 ans d'ancienneté : 58%
Promotion du dialogue social, de la liberté d'expression et d'association	64%	Managers : 71%	Non-managers : 61%

Des managers plus optimistes quant à l'engagement porté par leurs entreprises au respect de l'éthique et de la conformité dans leurs activités

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

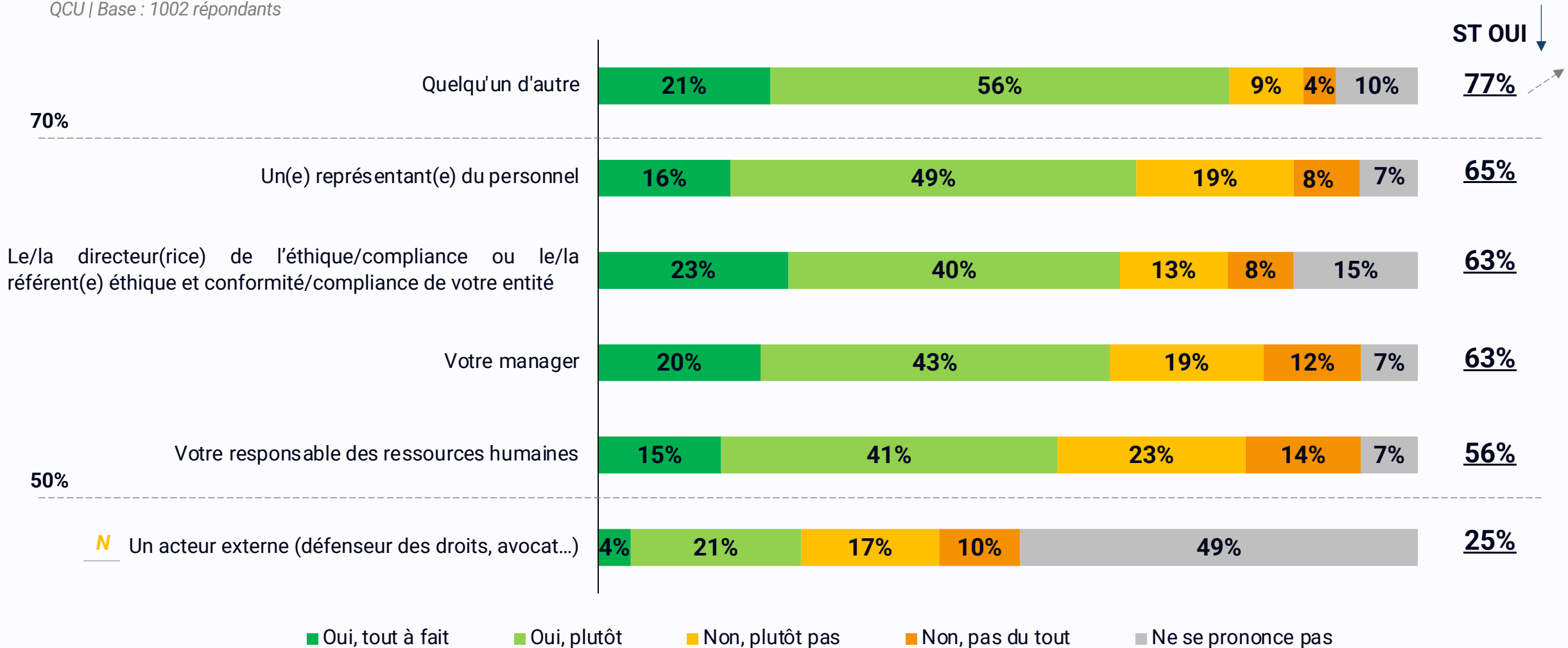
QCU par ligne | Base : 1002 répondants – ST « Oui, tout à fait + Oui, plutôt »



Le traitement d'une question relative à l'éthique est très moyennement associé à une personne dédiée à cette question (directeur(rice) éthique, manager, ou responsable RH). Ce sont surtout vers d'autres personnes internes ou externes que les salariés se tourneraient

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

QCU | Base : 1002 répondants



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

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

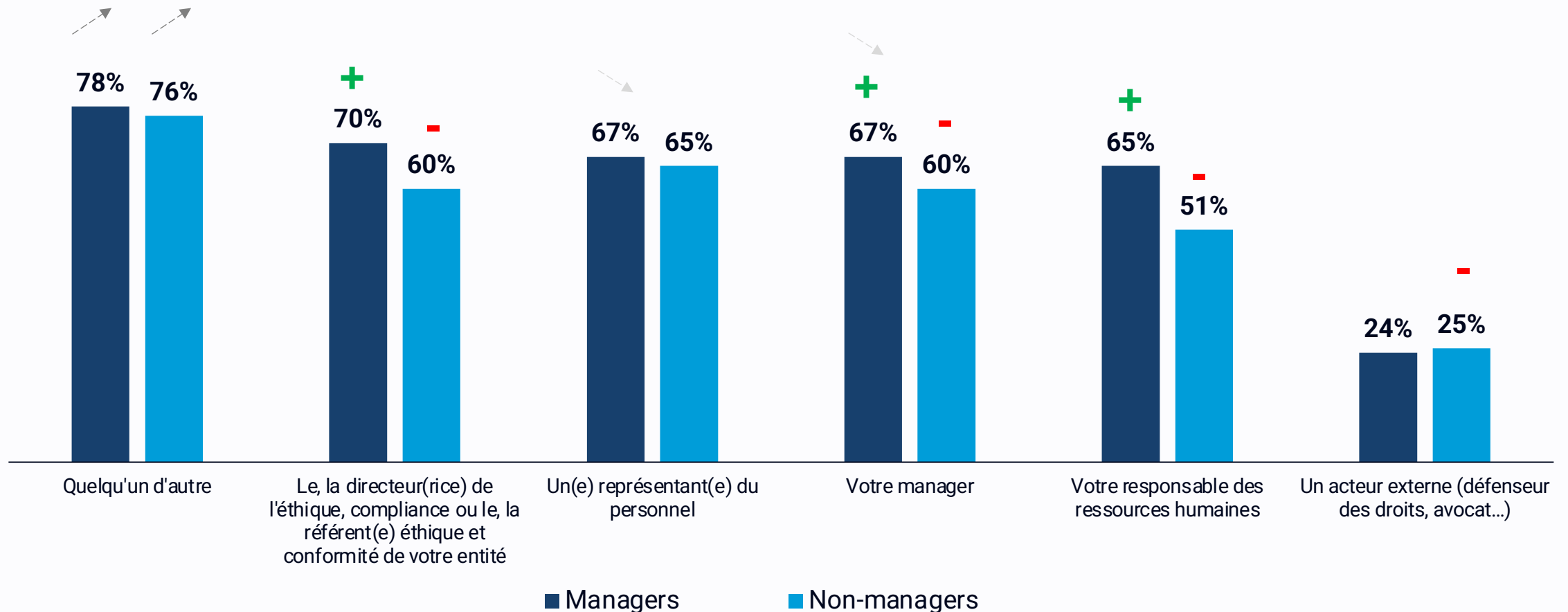
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Oui »

Quelqu'un d'autre	77%	-	-
Un(e) représentant(e) du personnel	65%	-	-
Votre manager	63%	Managers : 67%	Non-managers : 60%
Le/la directeur(rice) de l'éthique/compliance ou le/la référent(e) éthique et conformité/compliance de votre entité	63%	Managers : 70%	Non-managers : 60%
Votre responsable des ressources humaines	56%	Managers : 65% 10 à 20 ans d'ancienneté : 64%	Non-managers : 51%
Un acteur externe (défenseur des droits, avocat...)	25%	Moins de 30 ans : 41%	20 ans et plus d'ancienneté : 22 % 50 ans et plus : 23 %

Les managers accordent une confiance plus importante que les non-managers aux différents interlocuteurs internes dédiés aux sujets d'éthique et de conformité.

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

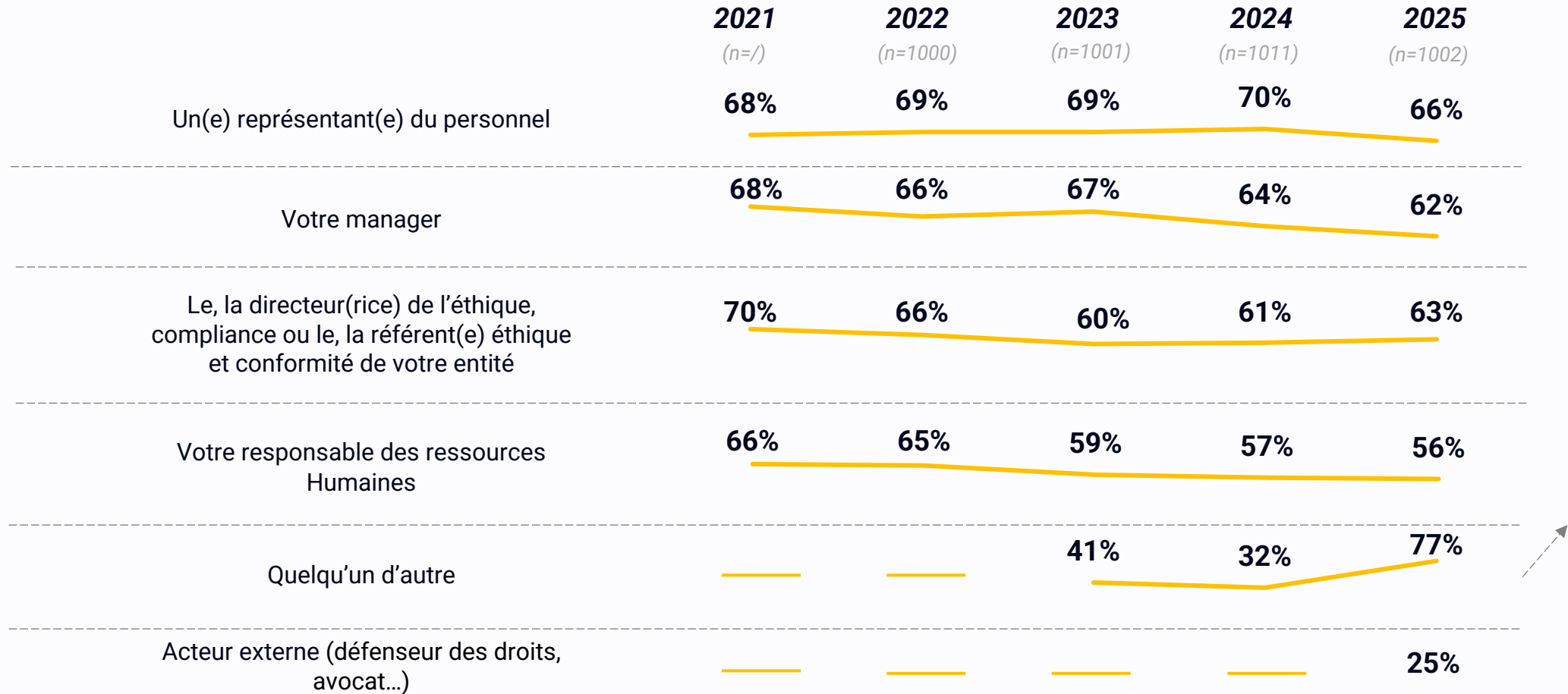
QCU | Base : 330/672 répondants – ST « Oui »



Comparaison avec les vagues précédentes

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

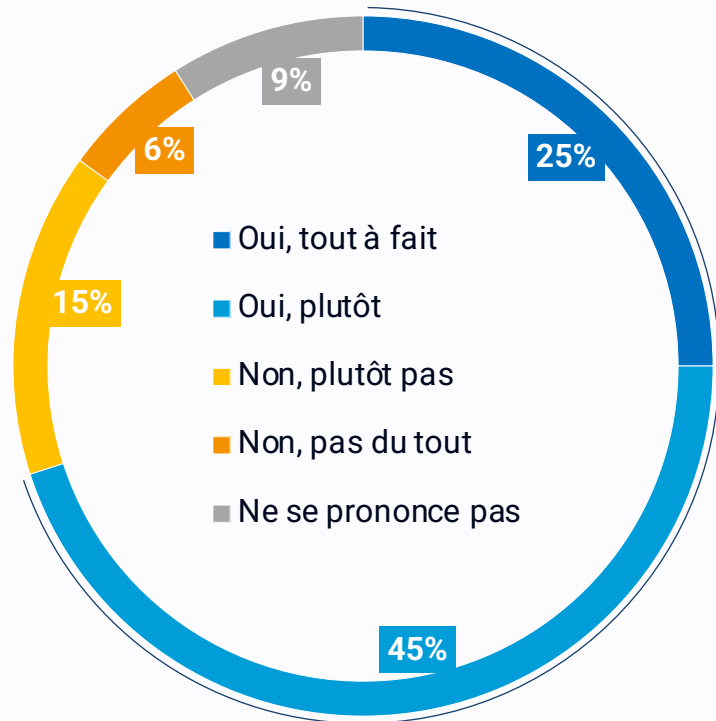
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Oui »



Plus de 2/3 des salariés estiment que leur manager agit de façon éthique. Les non-managers se montrent plus critiques à l'égard de leur propre manager.

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

QCU | Base : 1002 répondants



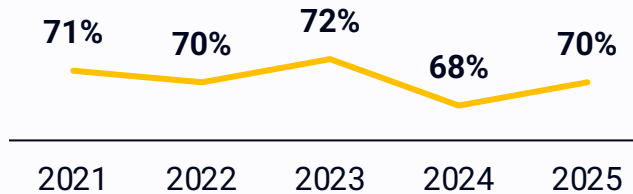
+2 pts vs 2024 (NS)

70%

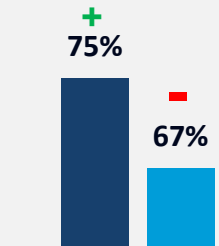
Hommes : 75% / Femmes : 66%
Managers : 75% / Non-managers : 67%

Estiment que leur manager agit de façon éthique

Evolution :



Estiment que leur manager agit de façon éthique



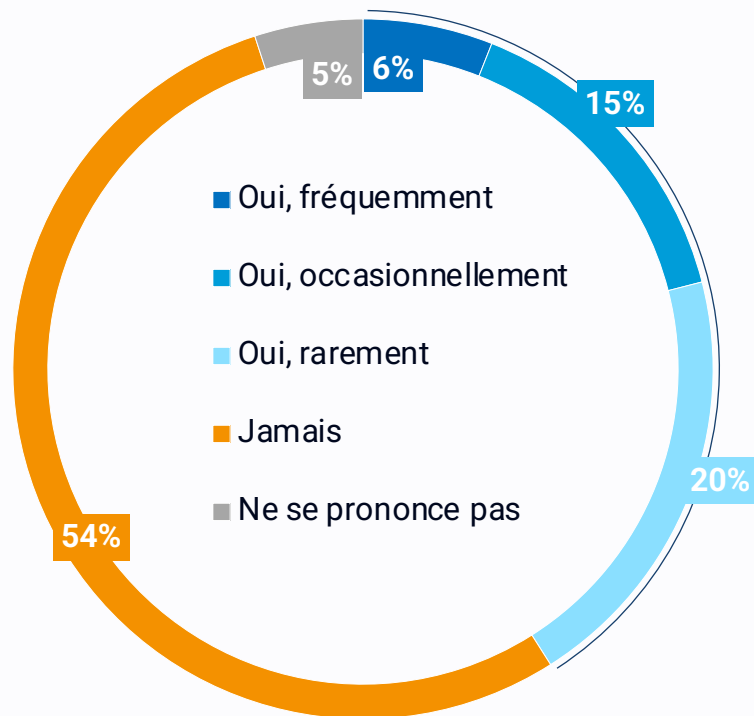
ST "Oui"

■ Managers
■ Non-managers

4 salariés sur 10 estiment ressentir de la pression au quotidien pour ne pas se conformer aux principes du code de conduite / éthique de l'entreprise, notamment les managers...

N Q23A. 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 : 1002 répondants

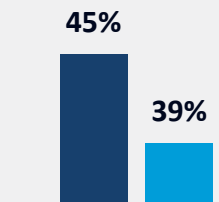


41%

Entre 500 et 4900 salariés : 49%
Plus de 5000 salariés : 39%

Estiment ressentir de la pression dans leur quotidien professionnel

Estiment ressentir de la pression dans leur quotidien professionnel



ST "Oui"

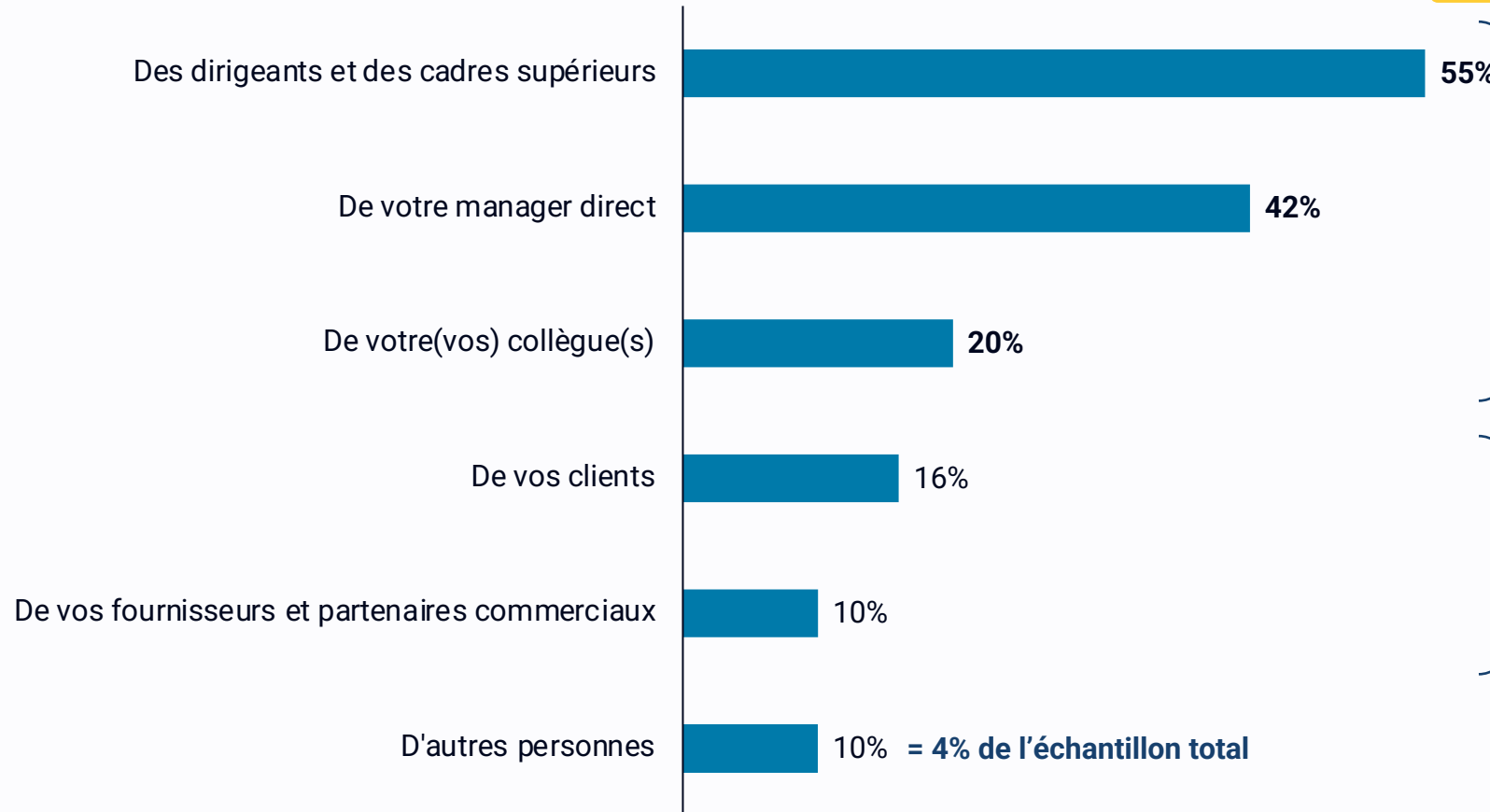
■ Managers
■ Non-managers

... et c'est, de loin, une pression provenant de l'interne (cadres supérieurs, manager direct, collègues) qui est ressentie par ces salariés.

N Q23B. 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 »

Réponses données en moyenne : 1,5



83% déclarent que la pression subie provient de l'interne

22% déclarent que la pression subie provient de l'externe

Les autres origines de pression ressentie sont assez diffuses

N Q23C. De quel(s) autre(s) personne(s) ou éléments vient cette pression que vous ressentez ?

Q0 | Base : 38 répondants



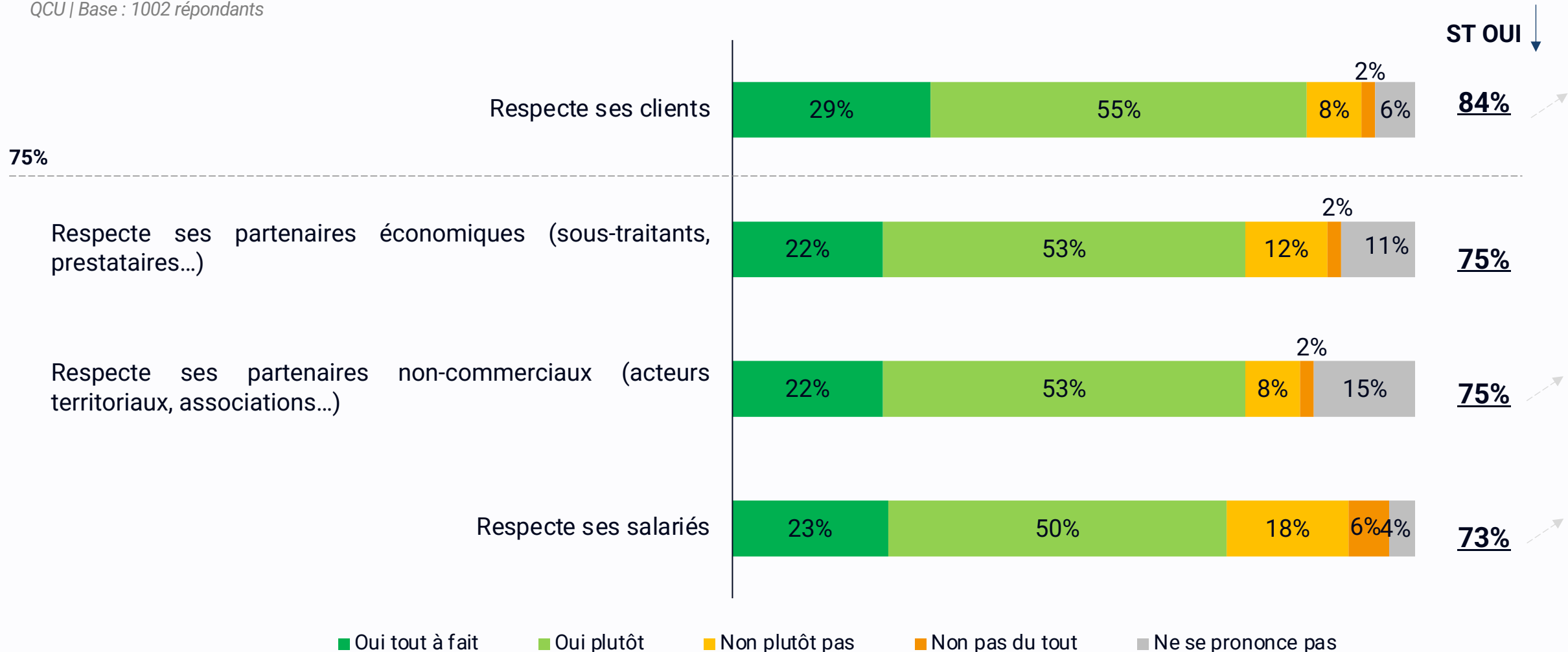
Autres origines de pression ressentie à ne pas se conformer à l'éthique de l'entreprise :

	Effectifs	Fréquence
Hiérarchie interne / collègues	13	34%
Institutions / système	11	29%
Aucune origine	5	13%
Entourage sans précision	5	13%
NSP	4	11%
Total	38	100%

Les entreprises sont globalement vues comme respectueuses de leurs parties-prenantes, une vision qui tend à se renforcer en 2025. Mais une certaine « dissymétrie des attentions » entre clients et salariés reste identifiée.

Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1002 répondants



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

Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

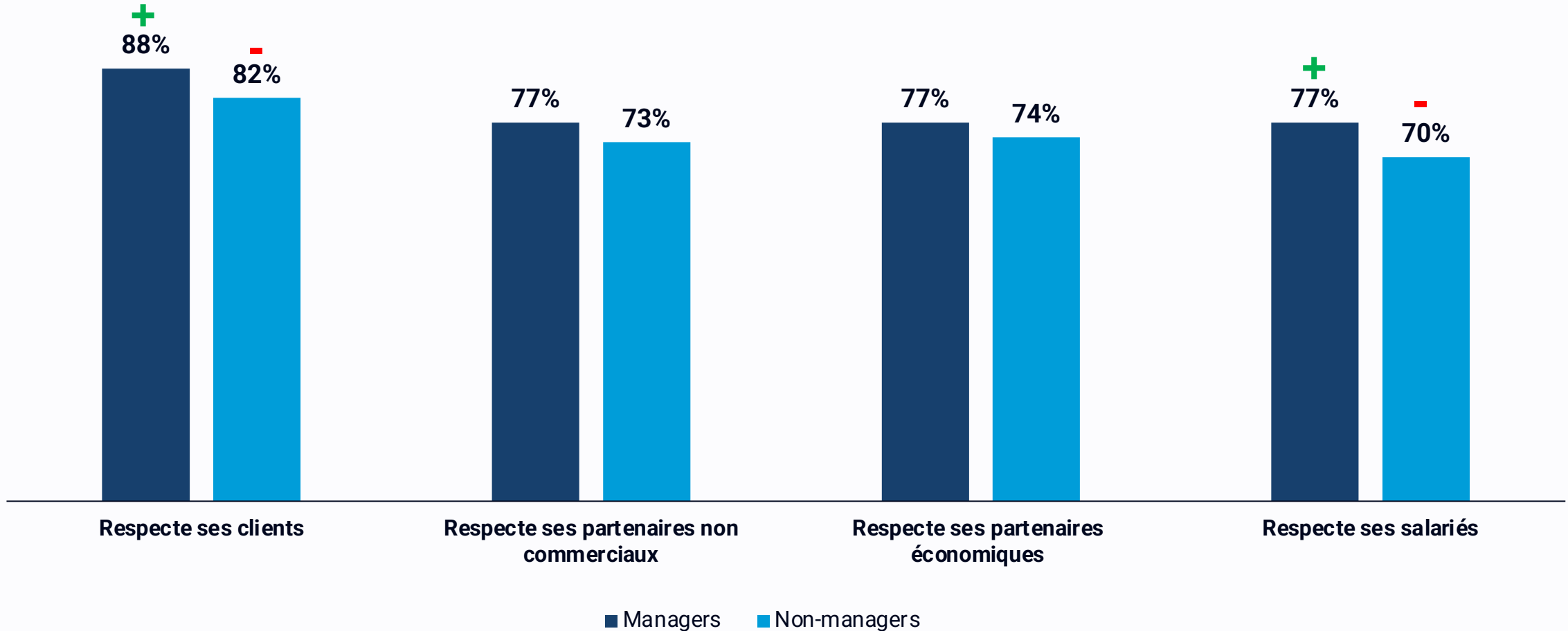
QCU | Base : 1002 répondants – ST « Oui »

Respecte ses clients	84%	10 à 20 ans d'ancienneté : 91%	5 à 10 ans d'ancienneté : 76%
Respecte ses partenaires non-commerciaux	75%	Moins de 5 ans d'ancienneté : 80% 10 à 20 ans d'ancienneté : 79%	20 ans et plus d'ancienneté : 71%
Respecte ses partenaires économiques	75%	10 à 20 ans d'ancienneté : 82%	20 ans et plus d'ancienneté : 71%
Respecte ses salariés	73%	Managers : 77% 10 à 20 ans d'ancienneté : 80%	Non-managers : 70% 20 ans et plus d'ancienneté : 69%

Le respect des clients et des salariés est davantage perçu par les managers

Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

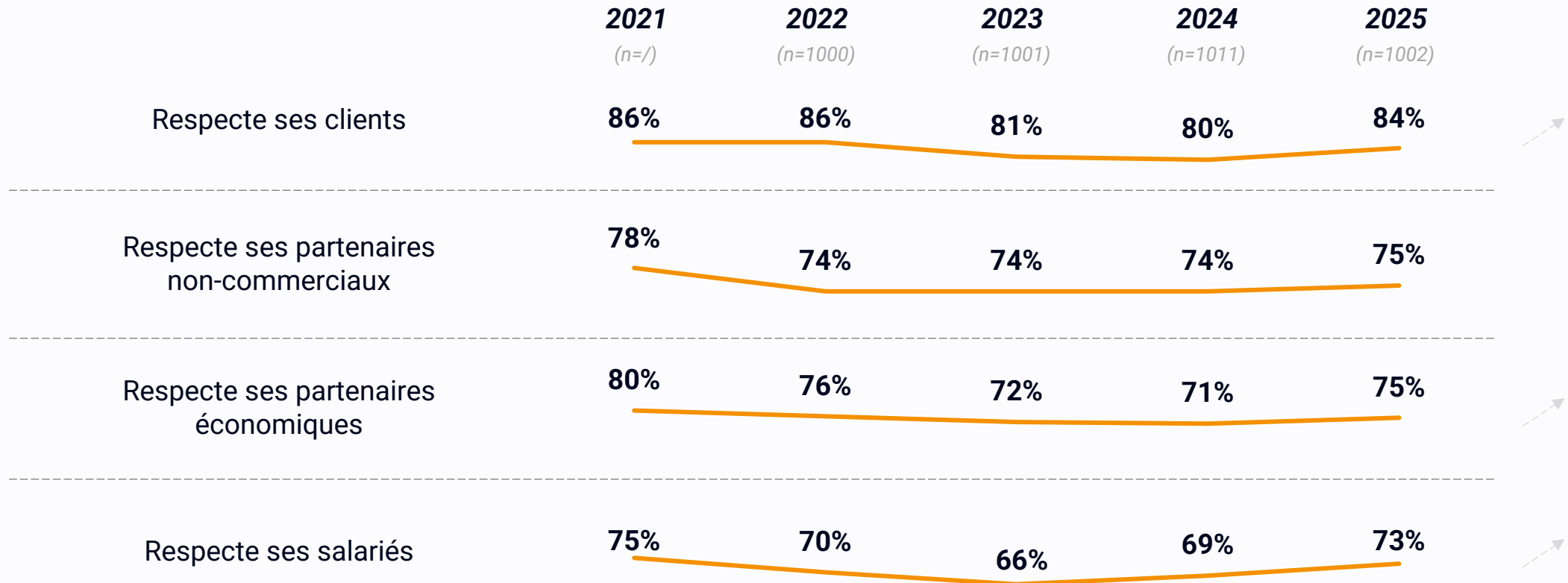
QCU | Base : 330 managers / 672 non-managers – ST « Oui »



Comparaison avec les vagues précédentes

Q25. Diriez-vous que votre entreprise...

QCU | Base : 1002 répondants – ST « Oui »



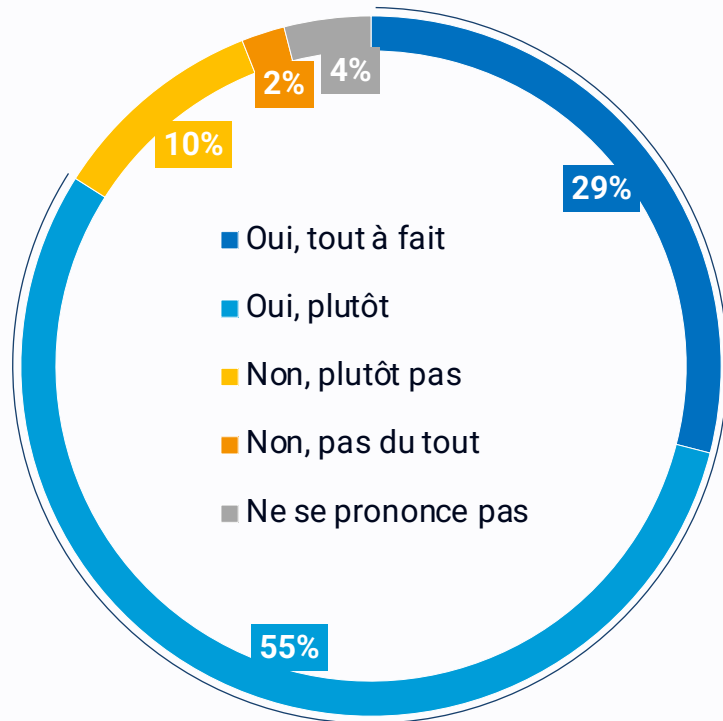
**FOCUS SUR
LES DISPOSITIFS EN PLACE**

4

Des managers qui se sentent 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 : 330 managers



+2 pts vs 2024 (NS)

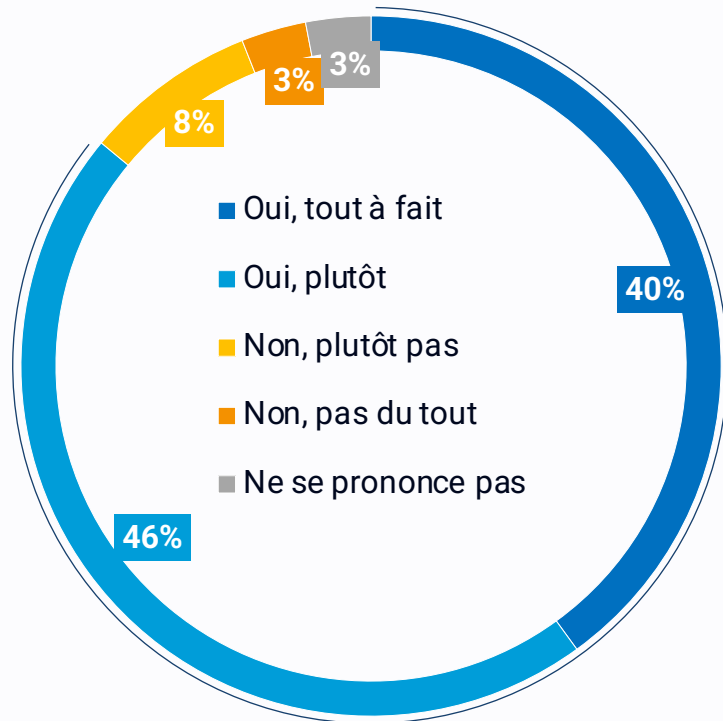
84%

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

Si les managers sont confiants quant 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 : 330 managers



= 2024

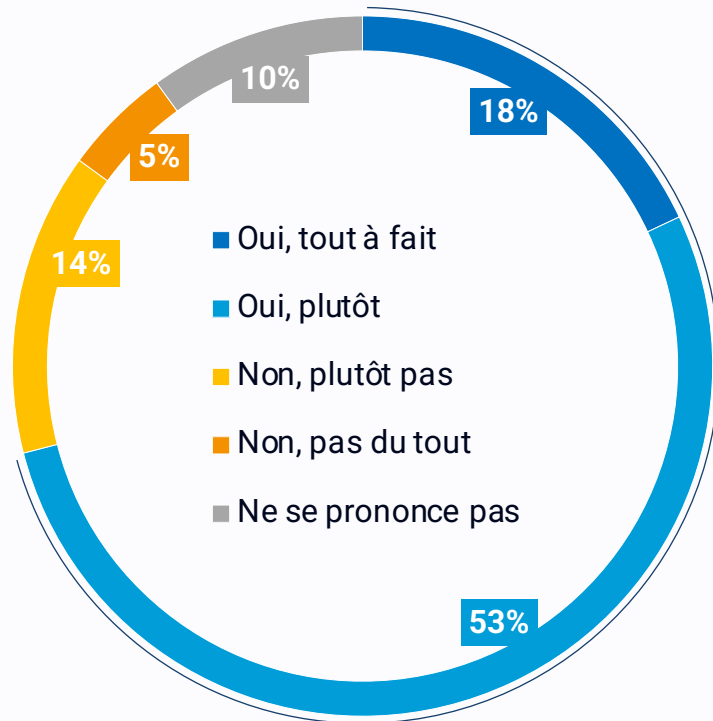
86%

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

... Plus d'un quart des non-managers ne sent pas capable de faire face sereinement aux dilemmes éthiques qu'ils pourraient rencontrer, même si cette proportion est en baisse vs 2024.

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 : 672 non-managers



+17 pts vs 2024

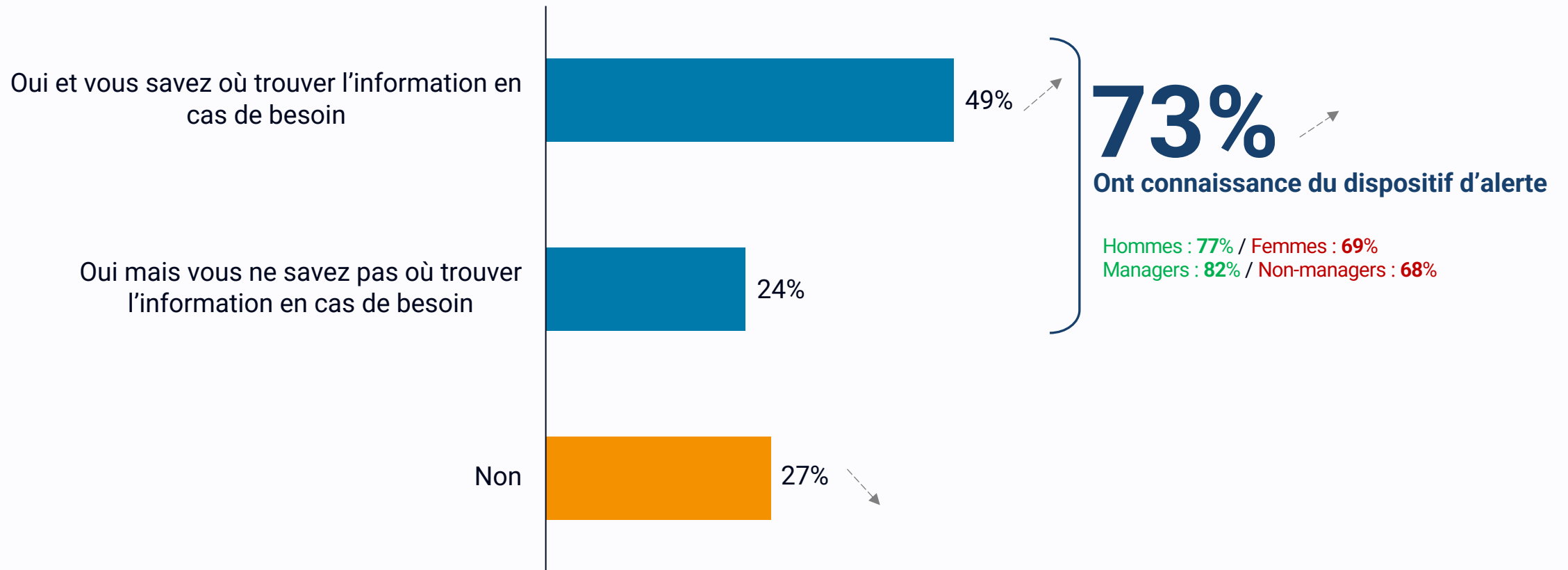
71%

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

Un dispositif d'alerte dont la notoriété augmente en 2025, avec 3/4 des salariés (surtout les managers et les hommes) qui l'ont identifié, voire localisé.

N 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 / éthique de l'entreprise ?

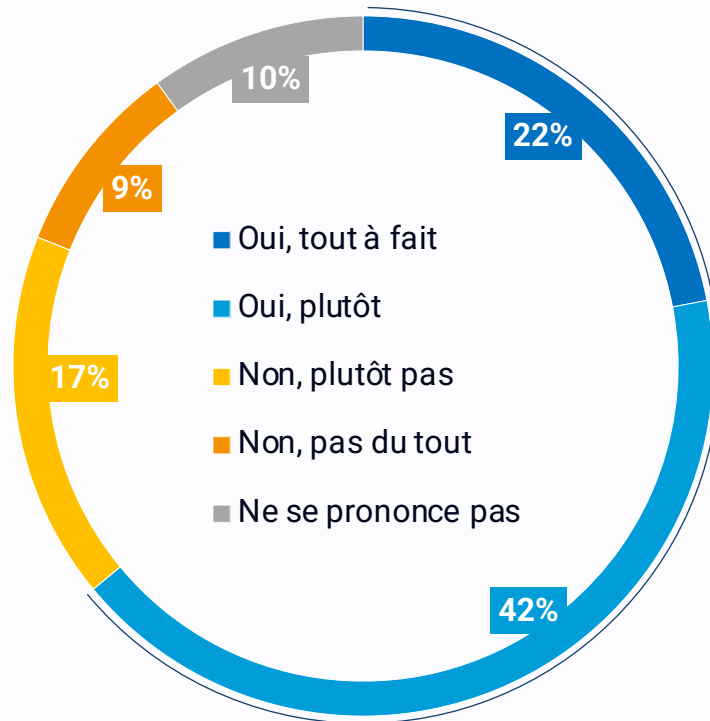
QCU | Base : 1002 répondants



Comme en 2024, la confiance dans les dispositifs d'alerte est correcte, mais mériterait d'être renforcée.

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

QCU | Base : 1002 répondants



+3 pts vs 2024 (NS)

64%

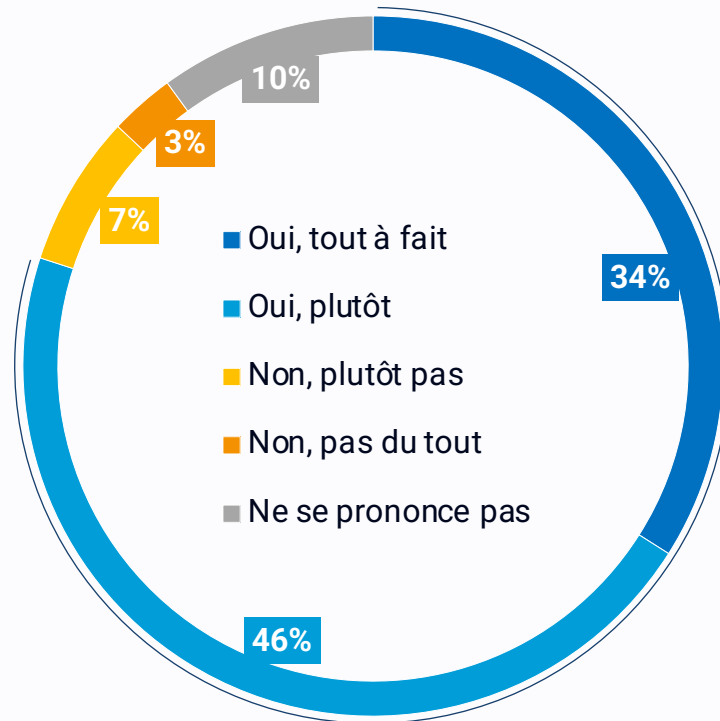
10 à 20 ans d'ancienneté : 69%

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

Plus des 3/4 des répondants seraient prêts à lancer une alerte s'ils étaient témoin d'un problème éthique, un chiffre stable vs 2024.

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

QCU | Base : 1002 répondants



+2 pts vs 2024 (NS)

80%

Managers : 83%
Non-managers : 77%

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

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

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 : 330 managers / 672 non-managers – ST « Oui »

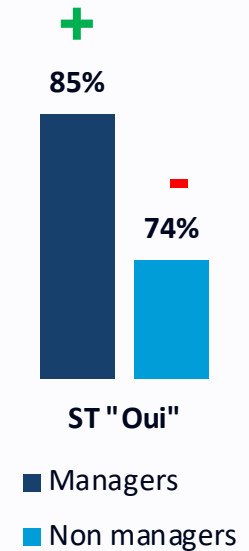
Ont connaissance du dispositif d'alerte



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



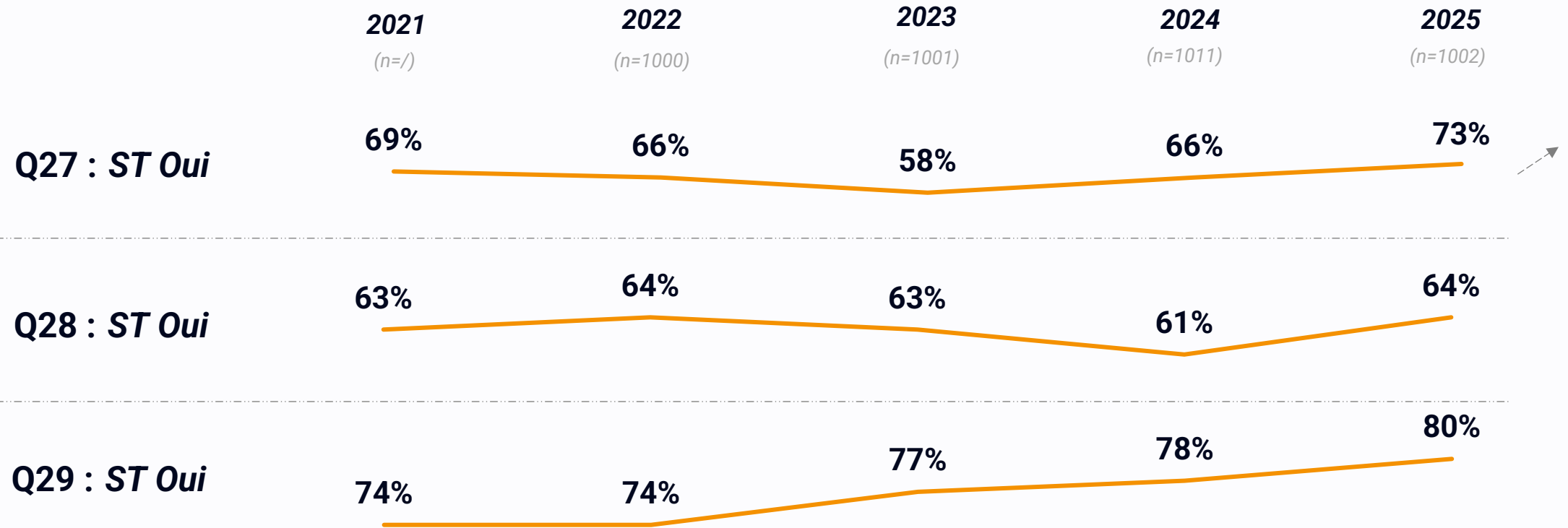
Comparaison avec les vagues précédentes

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 : 1002 répondants – ST « Oui »

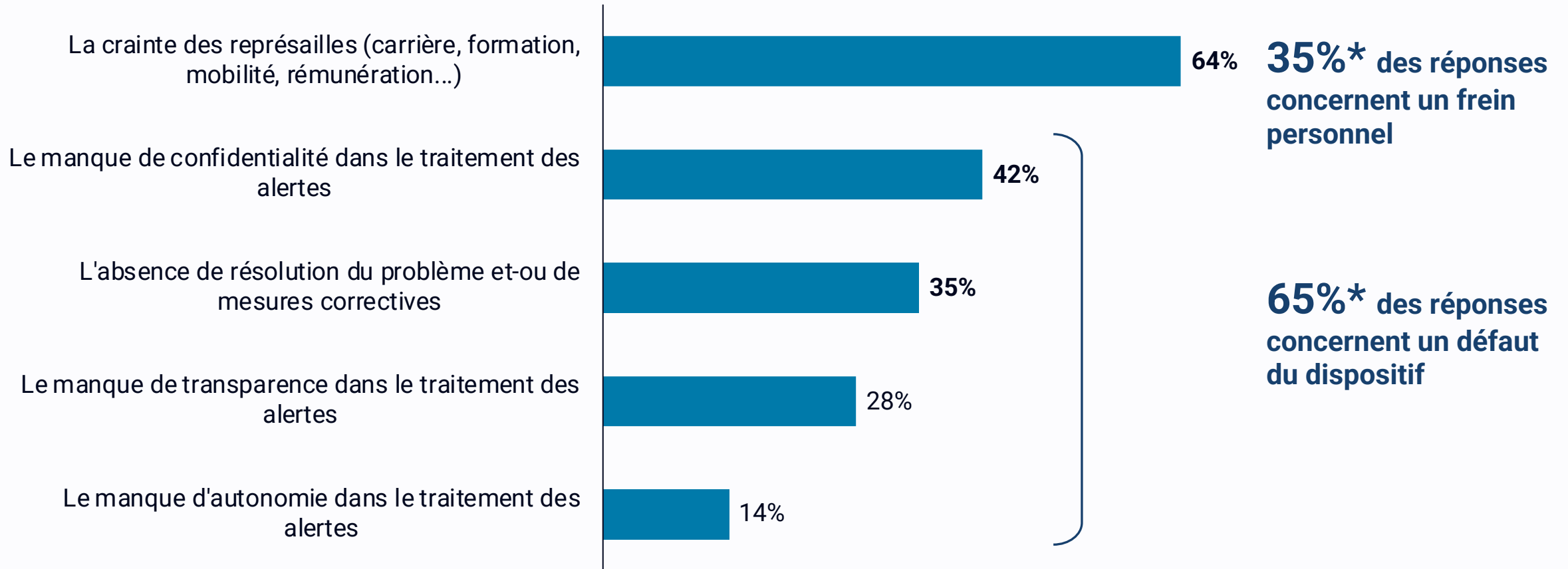


Des freins au recours au dispositif d'alerte liés davantage à une perception de défauts de celui-ci, qu'à des risques de représailles.

N Q29B. 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 : 103 répondants – ST « Non » Q29

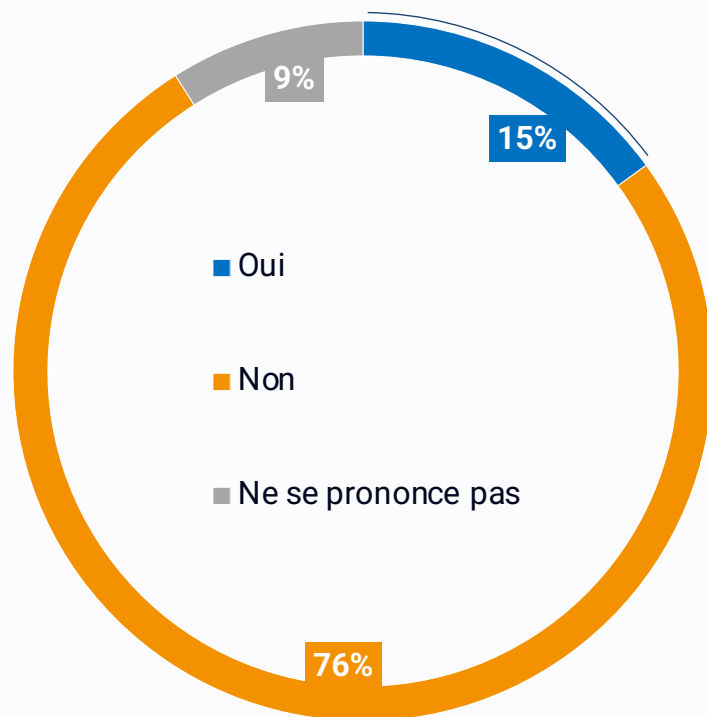
Réponses données en moyenne : 1,8



Un taux assez faible de salariés (15%) a observé un comportement contraire à l'éthique dans son entreprise au cours des 12 derniers mois

N Q29C. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous observé un comportement contraire à l'éthique au sein de votre entreprise ?

QCU | Base : 1002 répondants



15%

Moins de 5 ans d'ancienneté : 20%
5 à 10 ans d'ancienneté : 21%
20 ans et plus d'ancienneté : 13%

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

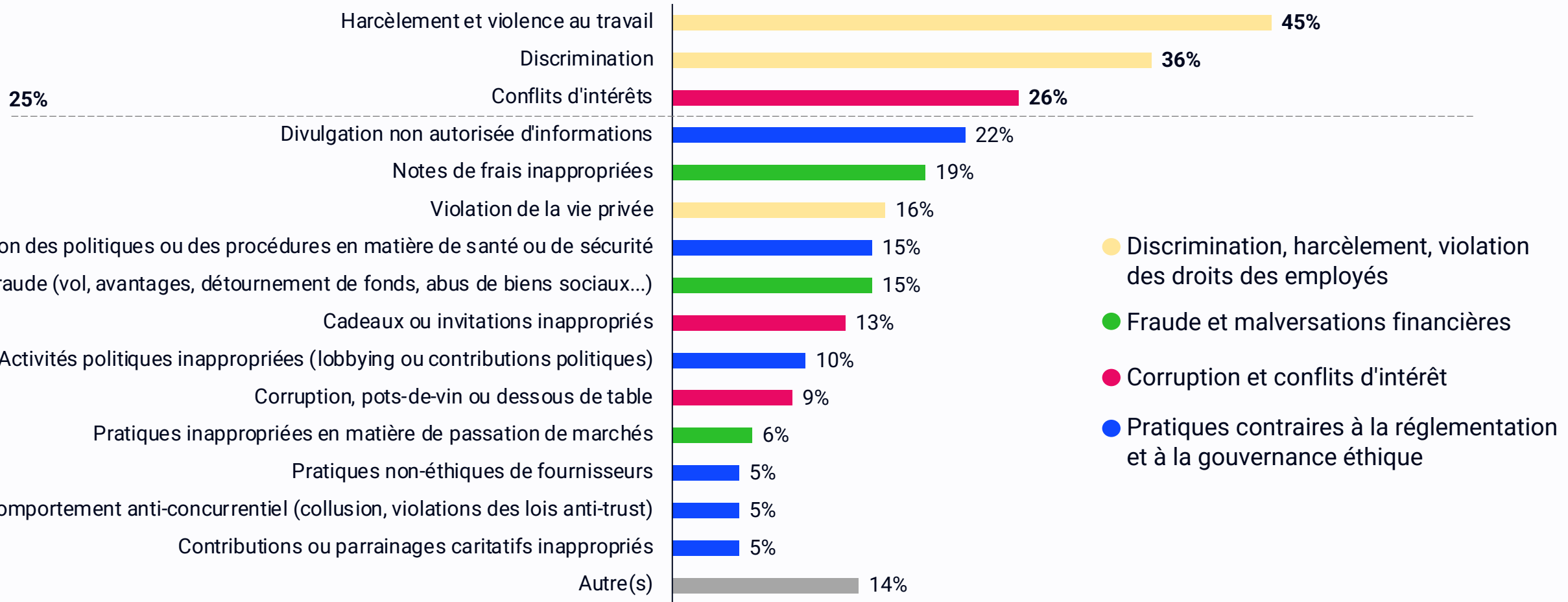
Le harcèlement et la violence au travail ainsi que la discrimination sont les principaux comportements contraires à l'éthique observés par les salariés dans leur entreprise.

N Q29D. 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 : 151 répondants ayant déclaré avoir observé un comportement contraire à l'éthique

Réponses détaillées :

Réponses données en moyenne : 2,6

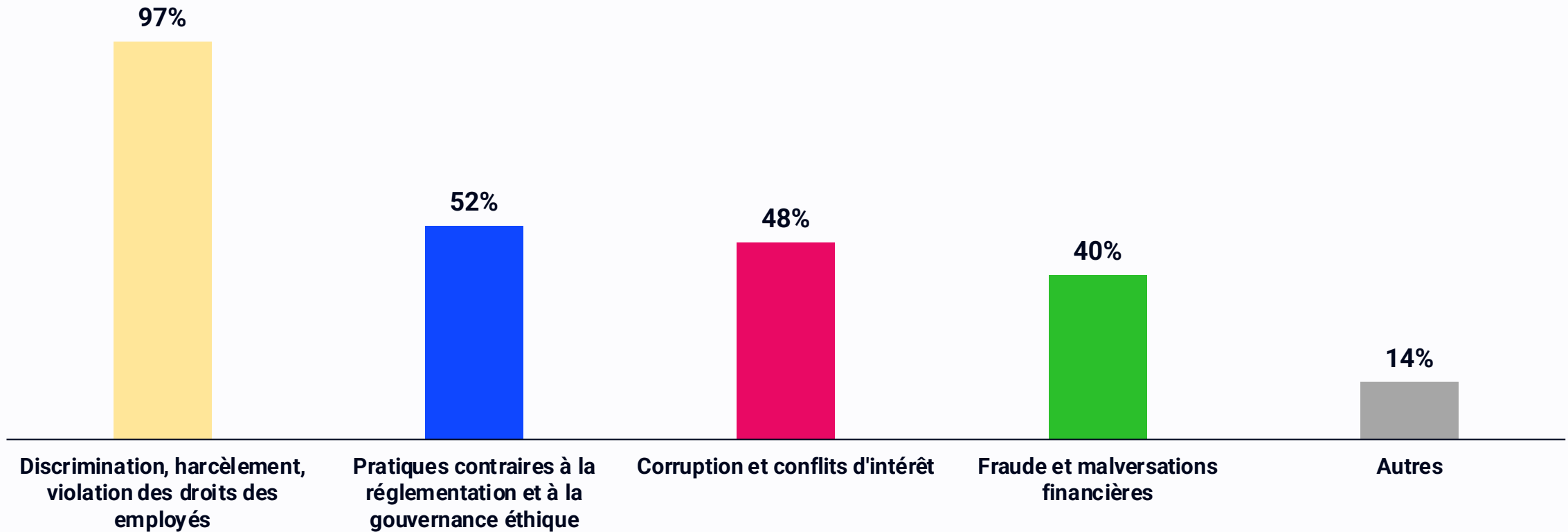


\ Parmi les comportements contraires à l'éthique observés par les salariés, la quasi-totalité concerne la discrimination, le harcèlement et la violation des droits des employés

N Q29D. 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 : 151 répondants ayant déclaré avoir observé un comportement contraire à l'éthique

Résumé des informations :



Les autres comportements contraires à l'éthique observés sont assez diffus

Q29E. Quel(s) autre(s) comportement(s) contraire(s) à l'éthique avez-vous observé(s) au sein de votre entreprise au cours des 12 derniers mois ?

Q0 | Base : 21 répondants



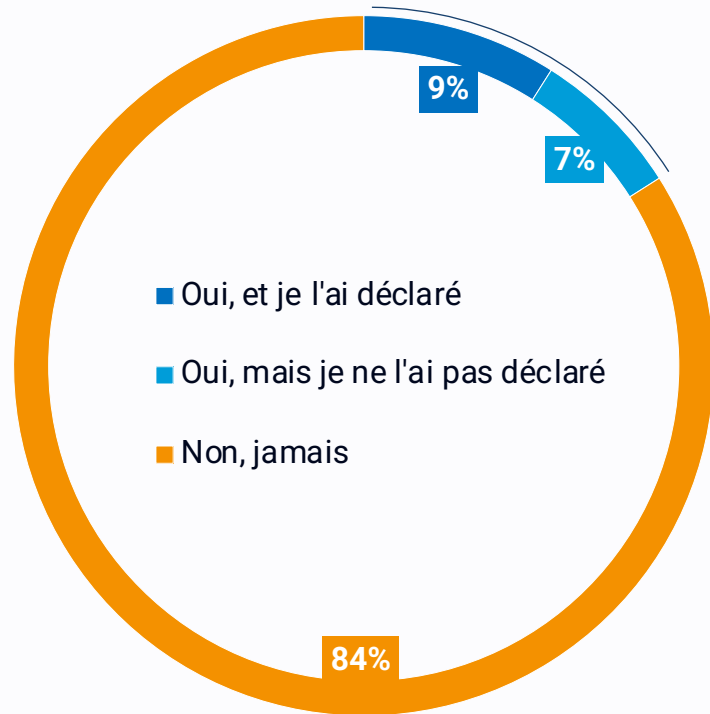
Autres comportement(s) contraire(s) à l'éthique observé(s) au sein de l'entreprise :

	Effectifs	Fréquence
Fautes, fraudes	5	24%
Harcèlement	4	19%
Inégalité de traitement	3	14%
Décalage entre les discours et les actions	3	14%
Non respect du droit du travail	3	14%
RAS	3	14%
Total	21	100%
<hr/>		
Total Global (répondants)	1002	
Taux de réponse	2%	

Le nombre de situations de conflit d'intérêt rencontrées baisse en 2024 : moins de 2 salariés sur 10, surtout des managers, déclare avoir vécu cela, et un peu plus de la moitié d'entre eux ont déclaré ce conflit

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 : 1002 répondants



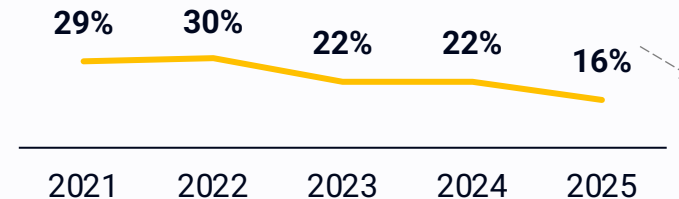
-6 pts vs 2024

16%

Managers : 21%
Non-managers : 14%

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

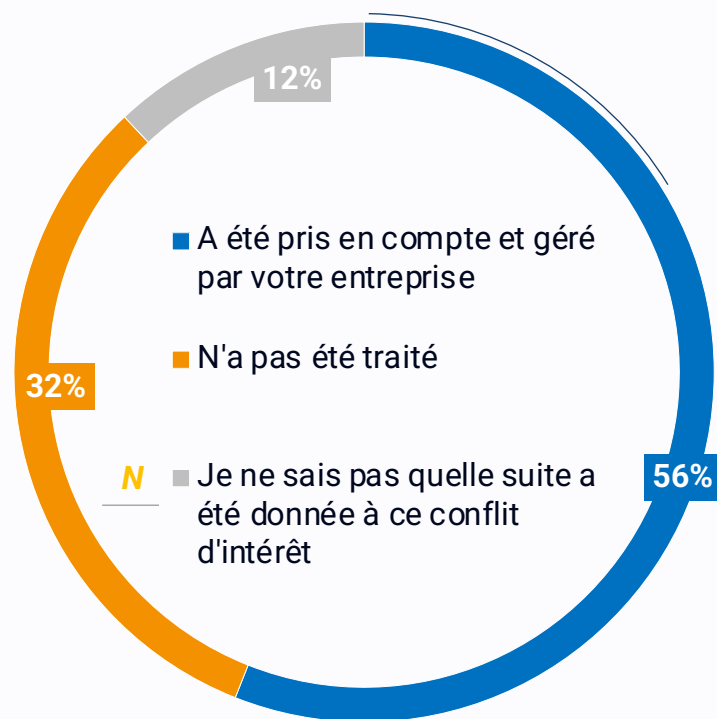
Evolution :



En revanche, presque la moitié des déclarations de conflit d'intérêt faites par les salariés ne sont pas traitées ou ne font pas l'objet d'un retour

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

QCU | Base : 90 répondants, ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré



-3 pts vs 2024 (NS)

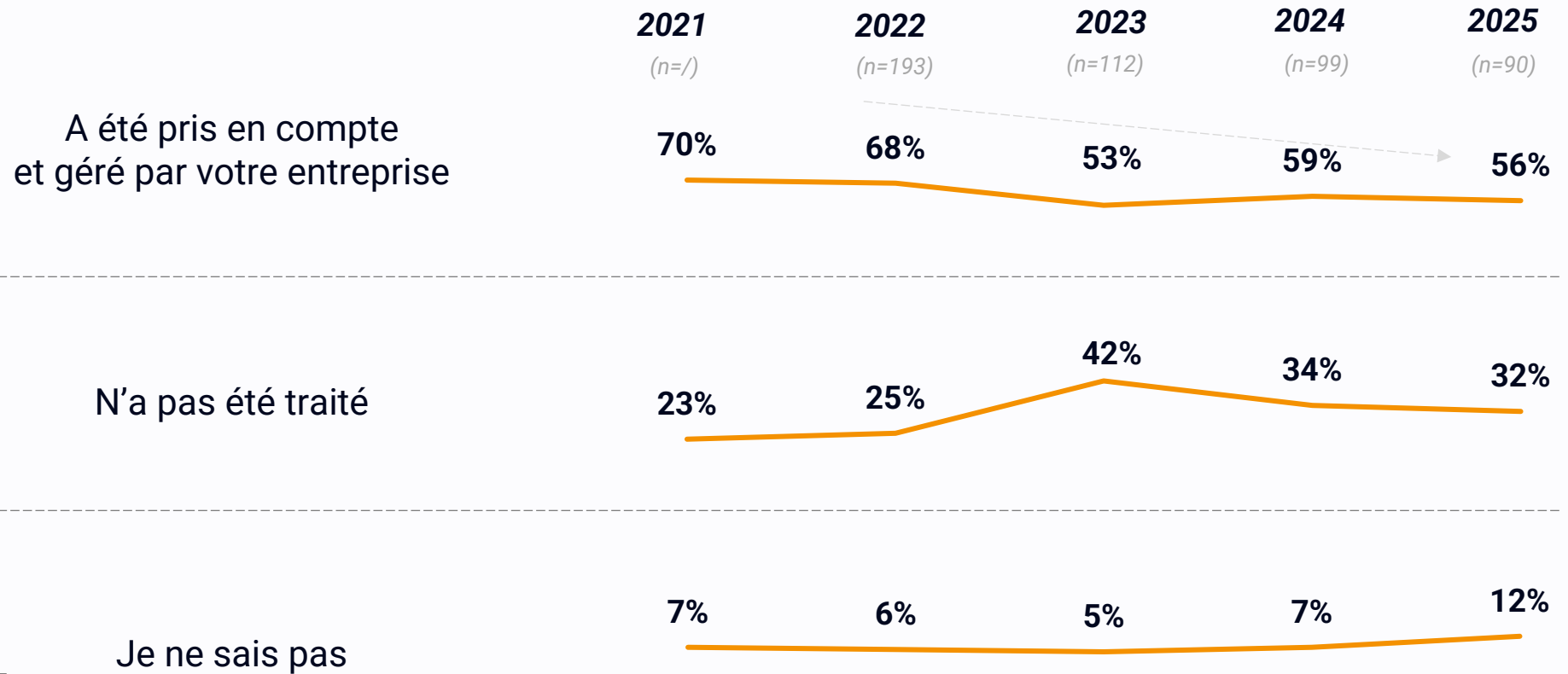
56%

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

Le non-traitement des conflits d'intérêt semble toutefois baisser à moyen-terme

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

QCU | Base : 90 répondants ayant déclaré s'être déjà retrouvé en situation de conflit d'intérêt et l'avoir déclaré



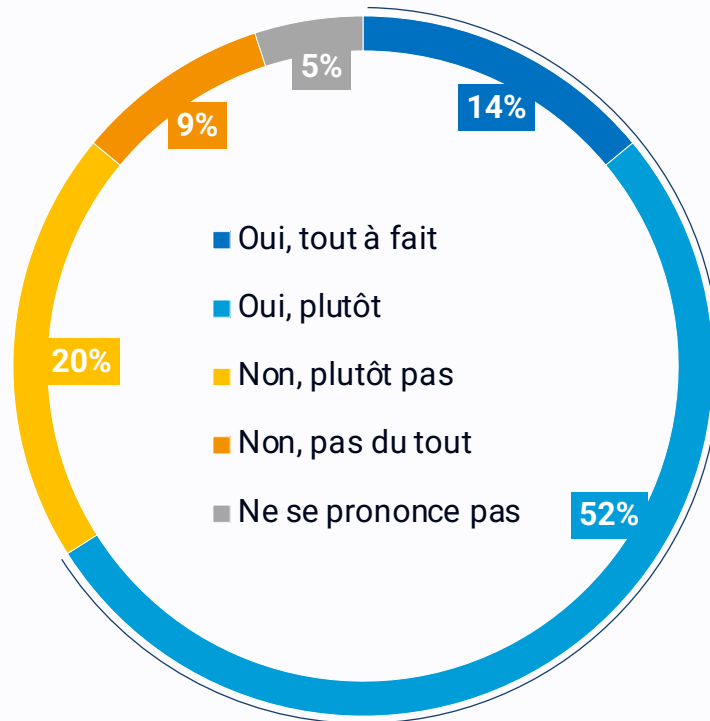
QUESTIONS D'ACTUALITÉ

5

Un alignement plutôt correct entre les valeurs de vie professionnelle et de vie personnelle, mais qui tend à baisser. Une dissonance cognitive et un inconfort psychologique en développement ?

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 : 1002 répondants



-5 pts vs 2024

66%

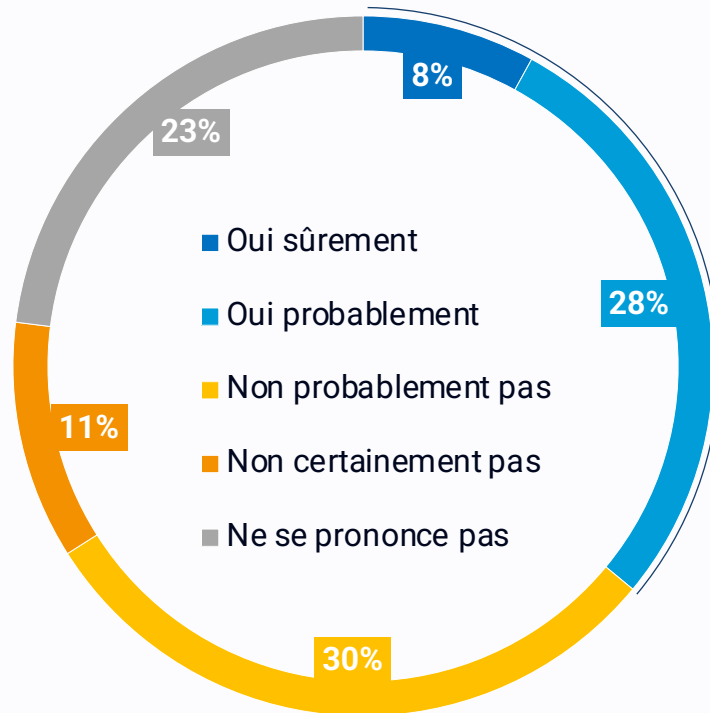
Hommes : 70% / Femmes : 62%
Managers : 73% / Non-managers : 62%

Jugent leur vie professionnelle et personnelle alignées sur les mêmes valeurs

1/3 des salariés déclarent qu'ils pourraient démissionner suite à un manquement grave à la politique d'éthique de l'entreprise : les autres se montrent résignés, ou indécis.

N Q35Q. Un manquement grave à la politique d'éthique de votre entreprise serait-il susceptible de vous faire démissionner ?

QCU | Base : 1002 répondants



36%

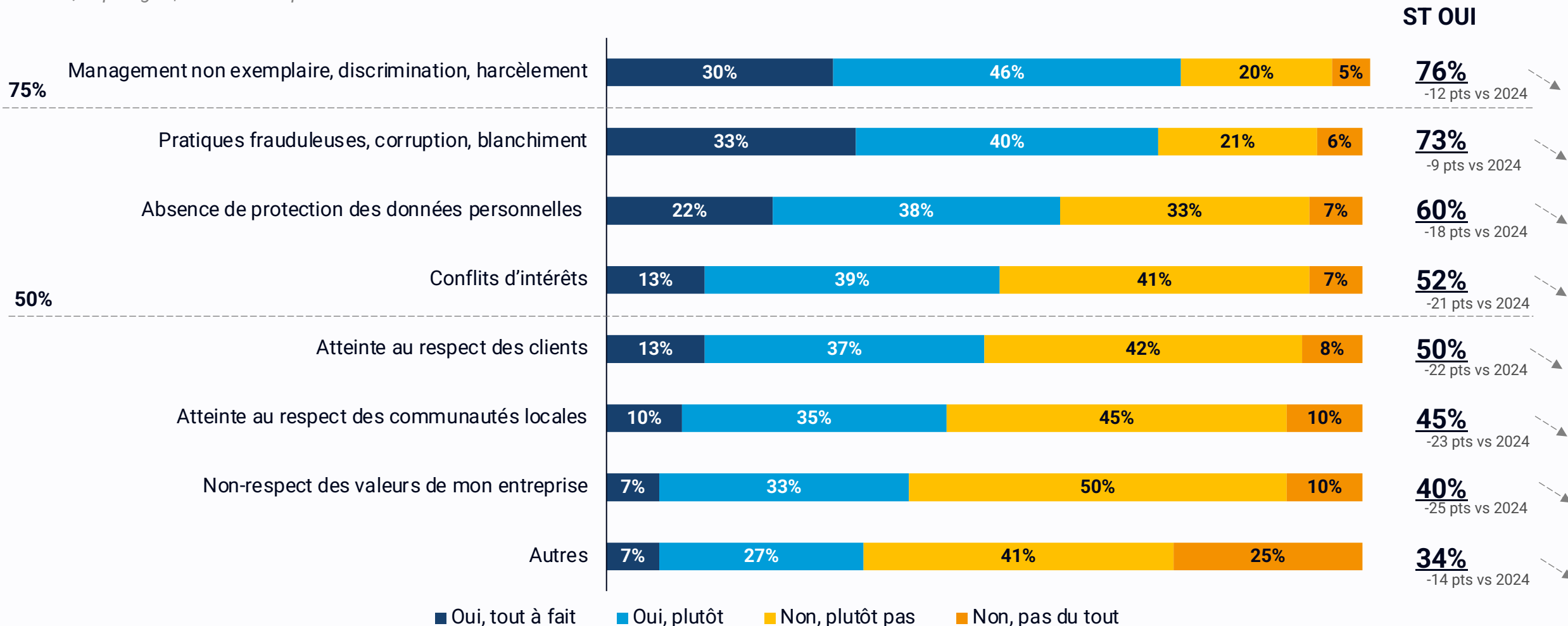
Déclarent qu'ils démissionneraient suite à un manquement grave à la politique d'éthique de l'entreprise

Managers : 45% / Non-managers : 32%
Moins de 30 ans : 62% / Entre 30 et 39 ans : 50%
Entre 40 et 49 ans : 42% / 50 ans et plus : 29%
Moins de 5 ans d'ancienneté : 52% / 5 à 10 ans d'ancienneté : 53%
20 ans et plus d'ancienneté : 25%

Les pratiques non-éthiques déclenchent moins d'envie de démissionner qu'en 2024. Mais les trois principaux motifs de démission restent globalement liés au bien-être individuel.

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants



Différences significatives – Potentiels motifs de démission

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

QCU par ligne | Base : 1002 répondants

Management non exemplaire, discrimination, harcèlement	76%	Femmes : 80% Moins de 30 ans : 93% / Entre 30 et 39 ans : 89% Entre 500 et 4999 salariés : 85% Moins de 5 ans d'ancienneté : 89% / 5 à 10 ans d'ancienneté 84%	Hommes : 70% 50 ans et plus : 70% Plus de 5000 salariés : 73% 20 ans et plus d'ancienneté : 67%
Pratiques frauduleuses, corruption, blanchiment	73%	Moins de 5 ans d'ancienneté : 79% / 10 à 20 ans d'ancienneté : 80%	Managers : 77% Non-managers : 70% 20 ans et plus d'ancienneté : 67%
Absence de protection des données personnelles	60%	Moins de 5 ans d'ancienneté : 69%	20 ans et plus d'ancienneté : 56%
Conflits d'intérêts	52%	Femmes : 56% Moins de 30 ans : 79% Moins de 5 ans d'ancienneté : 60% / 5 et 10 ans d'ancienneté : 58%	Hommes : 47% 50 ans et plus : 47% 20 ans et plus d'ancienneté : 65%
Atteinte au respect des clients	50%	Entre 30 et 39 ans : 57% / Entre 40 et 49 ans : 54% Moins de 5 ans d'ancienneté : 60%	50 ans et plus : 44% 20 ans et plus d'ancienneté : 44%
Atteinte au respect des communautés locales	45%	Moins de 30 ans : 62% Moins de 5 ans d'ancienneté : 57%	50 ans et plus : 40% 20 ans et plus d'ancienneté : 37%
Non-respect des valeurs de mon entreprise	40%	Managers : 47%	Non managers : 36%
Autres	34%	-	-

D'autres motifs de démission spontanés qui restent globalement liés au bien-être individuel.

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

Q0 | Base : 317 répondants ayant coché « Autres » en Q36

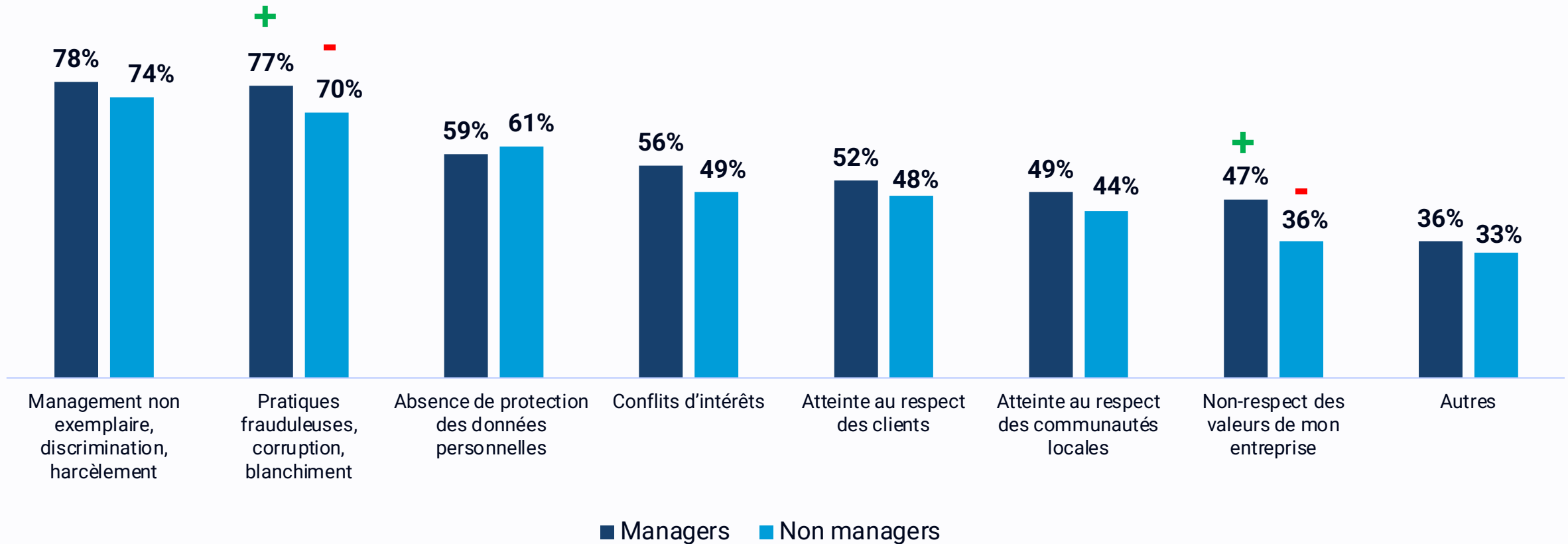
Autres pratiques non-éthiques de nature à faire quitter son entreprise :

	Effectifs	Fréquence
Violences et comportements abusifs	60	19%
Discrimination et atteintes aux droits	49	15%
Infractions graves et illégalités	25	8%
Conditions de travail dégradées	25	8%
Management toxique et pression excessive	18	6%
Manquement à l'éthique et aux valeurs	17	5%
Manque de transparence et d'intégrité	12	4%
Environnement professionnel SP	7	2%
<i>Ne sait pas / ne se prononce pas</i>	<i>80</i>	<i>25%</i>
<i>Aucune</i>	<i>24</i>	<i>8%</i>
Total	317	100%
<hr/>		
Total Global (répondants)	1002	
Taux de réponse	32%	

Peu de différences entre managers et non managers en termes de drivers éthiques de démission

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

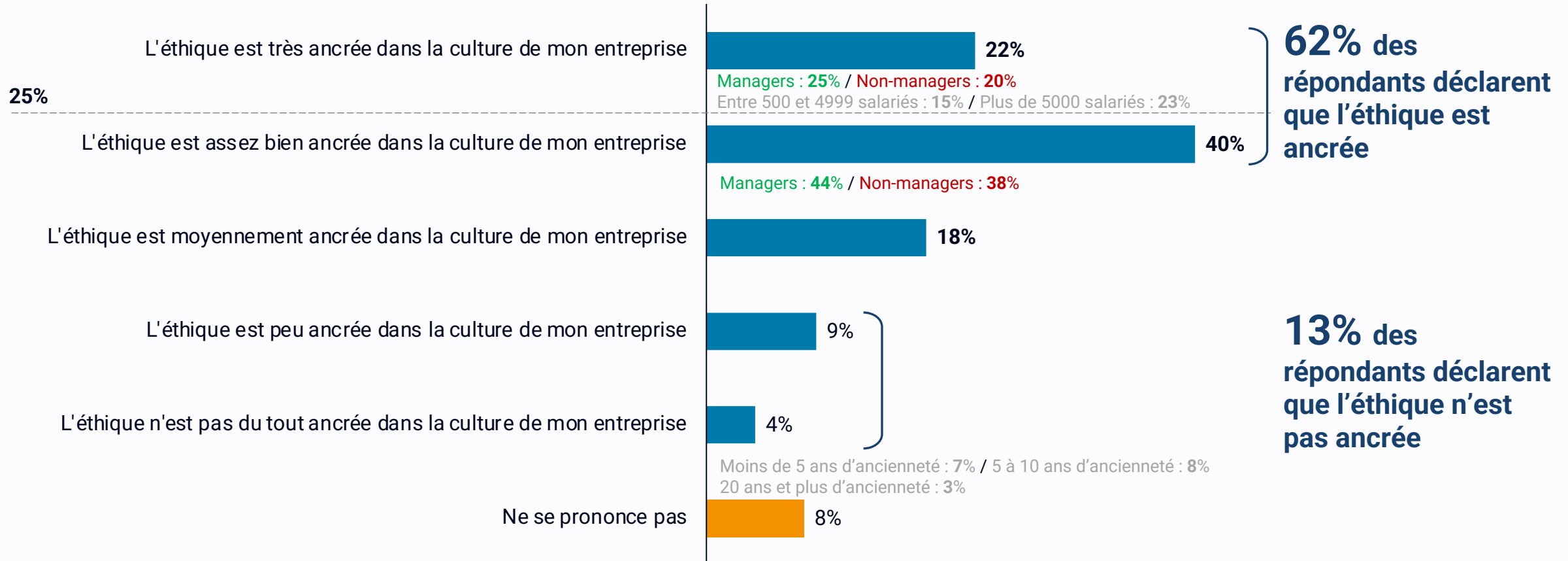
QCU par ligne | Base : 330 managers / 672 non-managers – ST « Oui »



6 salariés sur 10 déclarent que l'éthique est bien ancrée dans la culture de leur entreprise, et seulement 22% se montrent assurés dans cette perception.

N Q35R. A 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 : 1002 répondants

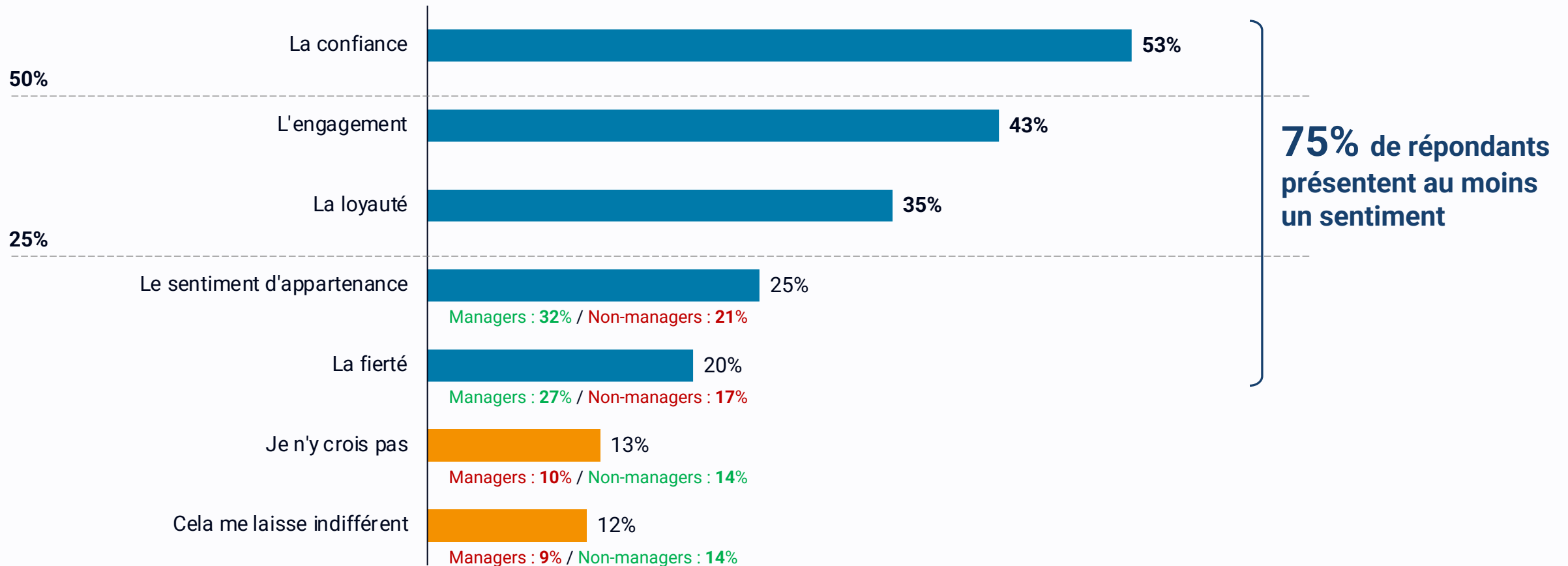


Pour plus de la moitié des salariés, la politique d'éthique de l'entreprise renvoie à la notion de confiance, d'engagement, et de loyauté. 1/4 des salariés y sont indifférents ou n'y croient pas.

N Q35S. Que suscite chez vous la politique d'éthique de l'entreprise ?

QCM | Base : 1002 répondants

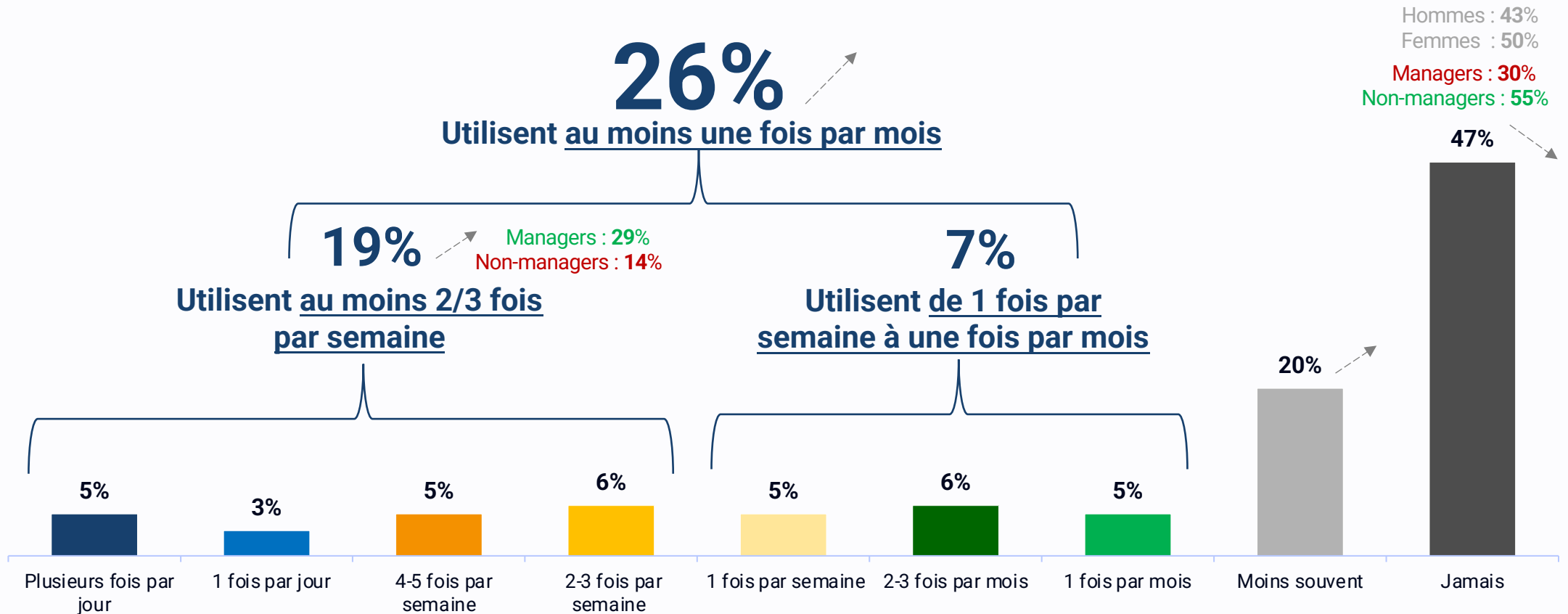
Réponses données en moyenne : 2,0



L'adoption des outils d'IA dans le cadre professionnel progresse nettement depuis 2024, surtout chez les managers

Q35E. A quelle fréquence utilisez-vous actuellement les outils d'Intelligence Artificielle génératifs (type ChatGPT) dans votre quotidien professionnel ?

QCU | Base : 1002 répondants

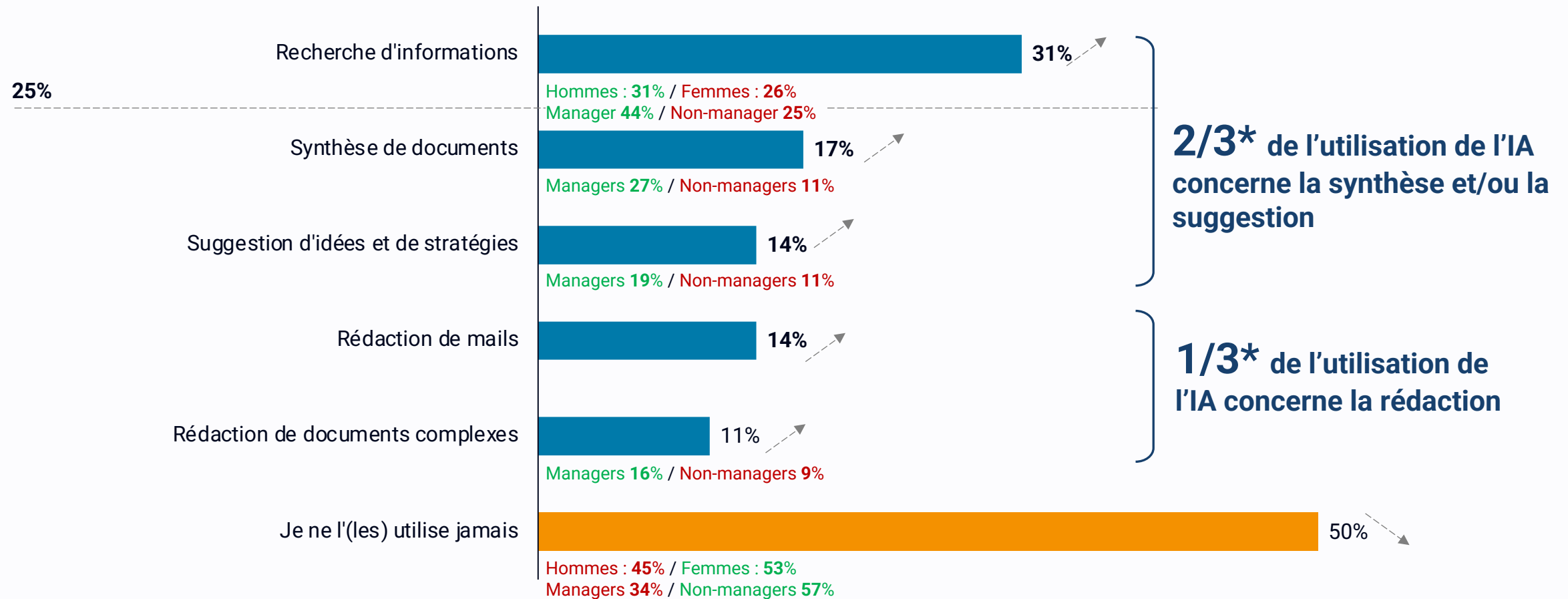


C'est surtout pour la recherche d'information et d'idées, ainsi que pour les travaux de synthèse que l'IA est utilisée dans le cadre professionnel.

Q35F. Dans quel(s) but(s) utilisez-vous cet(ces) outil(s) d'IA génératifs (type ChatGPT) dans votre quotidien professionnel ?

QCM | Base : 1002 répondants

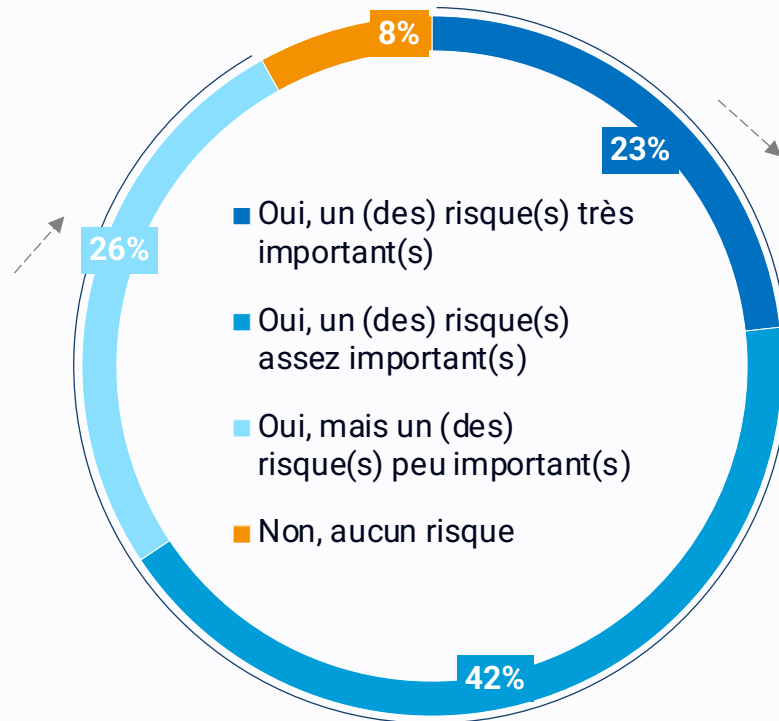
Réponses données en moyenne : 1,4



9 salariés sur 10 estiment que l'usage régulier de l'IA dans le monde professionnel présente un risque, même si la gravité perçue de ce risque tend à se réduire.

Q35G. 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 : 1002 répondants



91%

50 ans et plus : 93%
Entre 30 et 39 ans : 85%

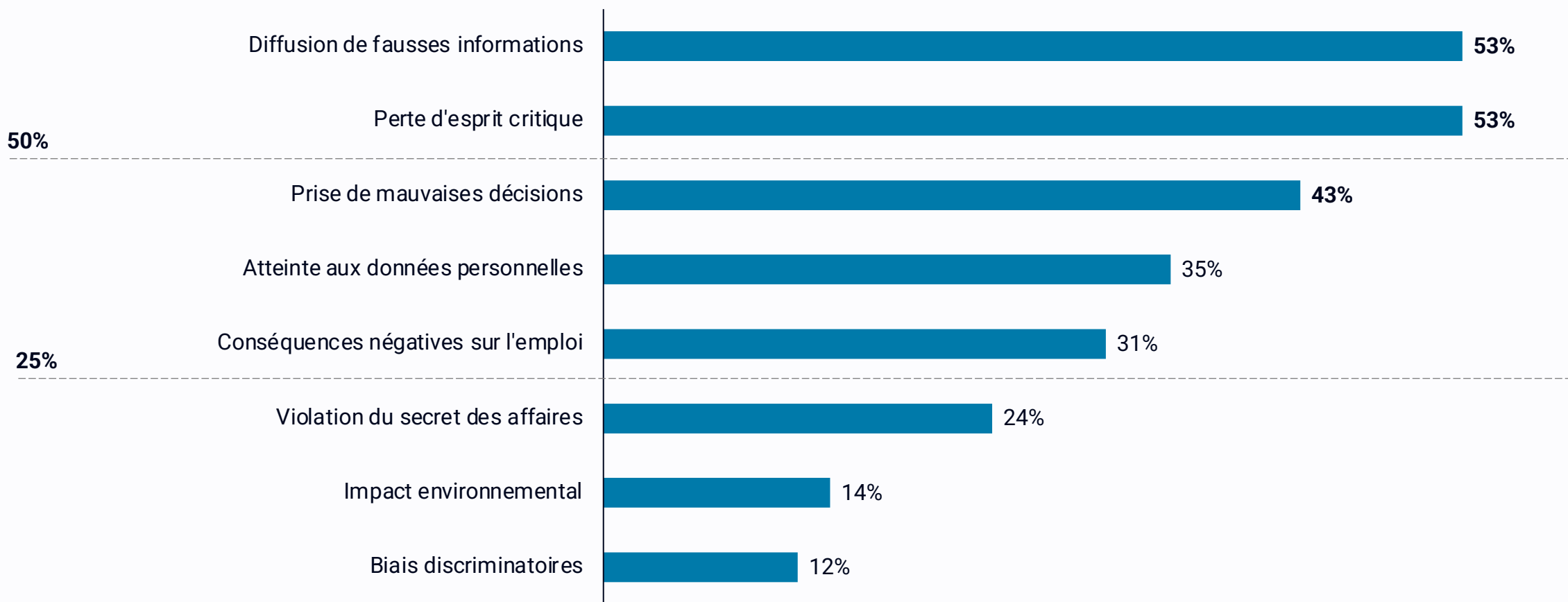
Jugent que l'usage régulier des outils IA dans un monde professionnel comporte des risques

La diffusion de fausses informations, la perte d'esprit critique ainsi que la prise de mauvaises décisions sont les 3 risques les plus probables de survenir

N Q35G2. 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 : 1002 répondants

Réponses données en moyenne : 2,7

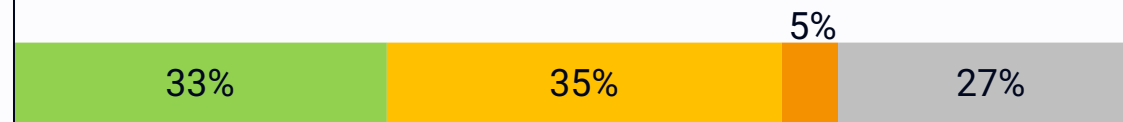


La gouvernance de l'utilisation de l'IA est encore assez inexistante ou floue pour les salariés. Seulement un quart à un tiers d'entre eux déclare bénéficier d'un dispositif de gestion de l'usage de l'IA dans son entreprise (sensibilisation, code ou charte spécifique, personne référente etc.).

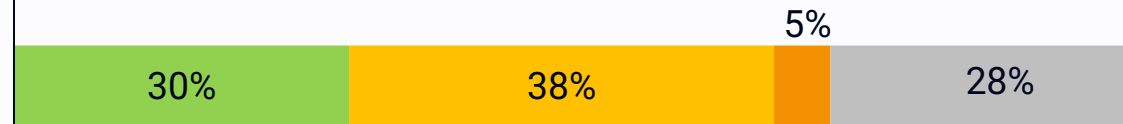
N Q35P. En ce qui concerne l'usage, au travail, des outils d'Intelligence Artificielle génératifs (type ChatGPT) votre entreprise a-t-elle mis en place les dispositifs suivants...

QCU par ligne | Base : 1002 répondants

Une sensibilisation en matière d'usage sécurisé et éthique de l'IA (réunion, webinaire, email...)



Un outil d'IA spécifique et sécurisé pour l'ensemble des collaborateurs



Un code ou une charte exprimant la politique de votre entreprise en matière d'usage sécurisé et éthique de l'IA



Une (ou plusieurs) personne(s) référente(s) en matière d'usage sécurisé et éthique de l'IA



■ Oui ■ Non ■ Ne se prononce pas ■ Ne sais pas

**PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS
DE L'ÉTUDE**



Les grands enseignements de l'étude (1/6)



1. L'éthique d'entreprise : une attente forte mais perçue comme coûteuse et « dirigée d'en haut »

D'une manière générale, les experts scientifiques, les associations et les ONG sont perçus comme les acteurs les plus éthiques. **Le comportement éthique des entreprises privées, notamment celles de grande taille, est loin de faire l'unanimité.**

Les thématiques jugées les plus importantes par les salariés en matière d'éthique restent inchangées : la **lutte contre la fraude, l'exemplarité du management et la protection des données personnelles arrivent en tête**. Ce dernier point est particulièrement souligné par les femmes, témoignant d'une sensibilité spécifique à cette dimension du respect des droits individuels.

Les salariés accordent leur confiance en matière d'éthique davantage aux acteurs extérieurs à l'entreprise : scientifiques, associations et ONG sont perçus comme plus exemplaires que les institutions internes. Ce décalage pourrait traduire une défiance persistante envers la sincérité des démarches éthiques portées par les entreprises.

Dans l'imaginaire collectif des salariés, la politique d'éthique est fortement associée à des notions de **confiance, d'engagement** et de **loyauté**. Toutefois, elle est aussi perçue comme **coûteuse** et surtout impulsée par les **dirigeants et actionnaires**, ce qui interroge sur sa réelle appropriation à tous les niveaux hiérarchiques.. D'ailleurs, 1/4 des salariés y sont indifférents ou n'y croient pas.

Un signal encourageant : l'attente que l'éthique soit **intégrée aux processus de l'entreprise** progresse nettement en 2025, signe d'une maturité croissante dans les attentes. Les salariés souhaitent aussi que cette éthique soit visible dans la communication de l'entreprise, tant en interne qu'en externe.

Les grands enseignements de l'étude (2/6)

2. Une perception globalement positive, mais un ancrage éthique encore fragile dans les pratiques

Les trois quarts des salariés jugent que leur entreprise adopte un comportement globalement éthique, mais cette perception est en recul depuis 2021. Plus d'un tiers des salariés restent sceptiques, voire critiques, quant à l'**ancrage de l'éthique dans la culture de leur entreprise**.

Les entreprises sont **globalement vues comme respectueuses de leurs parties-prenantes**, une vision qui tend à se renforcer en 2025. Mais une certaine « **dissymétrie des attentions** » est notée entre clients et salariés -15 pts d'écart de respect perçu entre les deux-, notamment par les femmes, et les non-managers.

Certaines thématiques, moins visibles dans le quotidien des salariés – comme le respect des communautés locales, la lutte contre les conflits d'intérêts ou le travail des enfants – génèrent un taux élevé de non-réponses (15 à 20 %). Cela témoigne d'une possible **méconnaissance** ou d'un **manque de transparence** sur ces enjeux.

Les pratiques de **dialogue social** et la **rémunération décente** sont remises en question par un tiers des salariés, notamment les plus jeunes et les non-managers. Les perceptions varient aussi selon la position hiérarchique : si plus de deux tiers des salariés estiment que leur manager agit de manière éthique, les non-managers se montrent plus critiques.

Près de 4 salariés sur 10 ressentent une **pression quotidienne à s'éloigner des principes éthiques**, pression qui émane principalement de la hiérarchie. Cette donnée interroge directement la **cohérence managériale** des discours et des pratiques.



Les grands enseignements de l'étude (3/6)

3. Développement d'un mélange de dissonance cognitive, et de résignation chez les salariés ?

Enfin, 15 % des salariés déclarent avoir été témoins d'un comportement contraire à l'éthique dans les 12 derniers mois – principalement des cas de **discrimination, harcèlement ou violations des droits des employés**. Le nombre de situations de conflit d'intérêt rencontrées baisse en 2024 : moins de 2 salariés sur 10, surtout des managers, déclare avoir vécu cela, et un peu plus de la moitié d'entre eux ont déclaré ce conflit. .

L'**alignement entre valeurs professionnelles et personnelles** reste majoritairement satisfaisant (66 %), mais tend à baisser, soulignant le développement progressif d'une forme de dissonance cognitive chez les salariés.

. Toutefois, seuls 33 % déclarent qu'ils quitteraient leur entreprise en cas de manquement grave aux principes éthiques – un chiffre qui illustre une **forme de résignation ou de pragmatisme** face à des comportements non conformes.



Les grands enseignements de l'étude (4/6)



4. Un dispositif d'éthique mieux connu mais encore inégalement compris

La notoriété des actions menées en matière d'éthique et de conformité progresse : plus de 6 salariés sur 10 s'estiment informés (+ vs 2024). Un tiers des salariés déclare toutefois ne pas avoir été sensibilisé sur ces sujets dans les 12 derniers mois – un chiffre en baisse, mais encore trop élevé pour un enjeu central. Ce sont surtout les non-managers, salariés ETI qui restent à sensibiliser.

Les politiques de protection des données bénéficient d'une bonne notoriété, contrairement aux autres outils comme le code éthique, les politiques cadeaux/invitations ou le plan de vigilance, encore insuffisamment connus. Ces écarts s'expliquent notamment par la position hiérarchique : ce sont surtout les managers masculins qui déclarent connaître ces dispositifs.

Le dispositif d'alerte progresse aussi en visibilité : 2 salariés sur 3 savent où et comment y accéder, même si son efficacité perçue reste perfectible. La personne référente en éthique n'est identifiée que par un tiers des salariés (surtout les managers), un niveau stable par rapport à 2024.

Les grands enseignements de l'étude (5/6)



5. Une implication encore timide, freinée par le sentiment de distance ou d'impuissance

L'**engagement concret** des salariés dans les démarches d'éthique reste modéré. Ce fléchissement peut traduire soit une **indifférence**, soit la conviction que le climat dans leur entreprise est déjà sain. Les **non-managers** sont ceux qui se sentent le moins concernés, souvent par **manque d'information ou de relais clairs**.

Le traitement d'une question relative à l'éthique est très moyennement associé à une personne dédiée à cette question (directeur(rice) éthique, manager, ou responsable RH). Ce sont surtout vers d'autres personnes internes ou externes que les salariés se tourneraient, notamment les plus jeunes, les femmes, et le non-managers. **La confiance dans les interlocuteurs internes varie donc selon le profil**, les managers accordant en effet une confiance plus importante que les non-managers aux différents interlocuteurs internes dédiés aux sujets d'éthique et de conformité.

Un quart des non-managers déclare **ne pas se sentir capable de gérer un dilemme éthique**. Cette proportion, même si elle baisse en 2025, révèle un besoin de **formation** et de **soutien renforcé**. À l'inverse, les managers se disent mieux préparés à accompagner leurs équipes, et plus confiants dans la liberté de parole sur ces sujets.

La notoriété du dispositif d'alerte augmente en 2025, avec 3/4 des salariés (surtout les managers et les hommes) qui l'ont identifié, voire localisé. Si la confiance dans ce dispositif d'alerte est correcte, elle mériterait toutefois d'être renforcée, comme en 2024.

Si plus des $\frac{3}{4}$ des salariés seraient prêts à **lancer une alerte** en cas de manquement, des **freins subsistent** : ils tiennent davantage à la **fiabilité du dispositif** qu'à la crainte de représailles. Notons aussi que **près de la moitié des alertes** effectivement lancées **n'auraient donné lieu à aucun retour ou traitement connu**, ce qui peut entamer la confiance dans la démarche.

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



6. L'IA : usage déclaré encore marginal, préoccupations fortes et gouvernance floue

L'adoption déclarée des outils d'IA dans le cadre professionnel **progresses nettement depuis 2024, surtout chez les managers**. C'est surtout pour la recherche d'information et d'idées, ainsi que pour les travaux de synthèse que l'IA est utilisée dans le cadre professionnel.

Seuls **10 % des salariés** estiment que l'usage de l'IA est **sans risque**, même si la gravité perçue de ce risque tend à se réduire. Les dangers les plus cités sont la diffusion de fausses **informations**, la **perte d'esprit critique**, et les **mauvaises décisions** induites.

Enfin, la **gouvernance de l'usage de l'IA** dans les entreprises reste balbutiante : seuls 25 à 33 % des salariés déclarent bénéficier de mesures de cadrage comme des **chartes, formations, ou personnes référentes**. Ce flou appelle à une clarification rapide des responsabilités pour favoriser un **déploiement éthique et maîtrisé de l'IA**.

**MERCI
DE VOTRE ATTENTION !**