



LE GROUPE LA POSTE

# BAROMÈTRE DU CLIMAT ETHIQUE

AUPRES DES SALARIES DE GRANDES ENTREPRISES

**BVA Opinion**

Olivier PAUGET - Directeur de clientèle

Geoffrey DELLA VALENTINA - Chargé d'études

01 71 16 88 00

*Vague 5 - Octobre 2016*



## Recueil

Enquête réalisée **du 03 au 18 octobre 2016** par **internet**, auprès des salariés de grandes entreprises (de plus de 500 salariés, en secteur privé ou public *hors fonction publique d'Etat, territorial, hospitalière*).

Lors des précédentes vagues, les salariés des grandes entreprises étaient interrogés par téléphone. Ce changement de méthodologie permet d'interroger un échantillon plus fin et robuste de collaborateurs. Les évolutions entre 2015 et 2016 devront toutefois être interprétées avec précautions sur certaines questions : elles sont signalées à l'aide d'un astérisque.

- ❖ *vague 4 réalisée du 28 septembre au 9 octobre 2015 auprès de 501 salariés*
- ❖ *vague 3 réalisée du 29 septembre au 10 octobre 2014 auprès de 502 salariés*
- ❖ *vague 2 réalisée du 30 septembre au 11 octobre 2013 auprès de 504 salariés*
- ❖ *vague 1 réalisée du 20 au 29 septembre 2012 auprès de 505 salariés*



## Echantillon

Au final, un échantillon de **1004 salariés** travaillant actuellement dans des grandes entreprises a été interrogé. Il a ensuite été redressé sur les variables suivantes : effectif salarial, secteur, statut professionnel, sexe, région, âge.



## *Résultats de l'étude*

# Principaux enseignements (1/3)

## L'éthique en entreprise : une notion aux contours abstraits, recouvrant un large champ de dimensions.

Pour les salariés des grandes entreprises, « l'éthique » est une notion particulièrement large qu'ils rattachent à différentes dimensions, internes comme externes, ayant à la fois traits :

- à l'image de l'entreprise, tels que le respect des clients (97% d'agrément), des partenaires économiques (93%), des valeurs de l'entreprise (91%)...
- au respect des normes comme la lutte contre la fraude et la corruption (94%), la conformité aux règles et règlements (93%),
- ou encore à la gestion des ressources humaines : respect des salariés (91%), de leur vie privée (94%), lutte contre le harcèlement et les discriminations (93%).

## Si les actions éthiques ne sont pas toujours bien identifiées dans l'entreprise, les collaborateurs continuent à se sentir majoritairement concernés par ces questions.

Globalement, les salariés des grandes entreprises sont toujours assez peu au fait des questions relatives à l'éthique.

D'une part, seule une petite majorité (59%) affirme être au courant des actions menées par leur employeur en matière d'éthique, même si de fortes différences existent entre les niveaux hiérarchiques. Car si les cadres supérieurs et, dans une moindre mesure, les agents de maîtrise s'estiment mieux informés que la moyenne (respectivement 74% et 66%), les ouvriers ne sont que 37% à affirmer être au courant des actions menées.

D'autre part, la proportion de salariés déclarant avoir été sensibilisés à l'éthique reste très relative : 38% l'ont été dans le cadre d'une formation (dont 19% à l'occasion d'une formation dédiée).

Pour autant, les salariés ayant connaissance des actions réalisées en matière d'éthique sont toujours aussi nombreux (88%) à se sentir concernés par celles-ci. Seul leur niveau d'intérêt semble baisser (avec 23% de collaborateurs se sentant « très » concernés contre 36% en 2015).

## Principaux enseignements (2/3)

### Des entreprises qui, aux yeux de leurs salariés, semblent moins préoccupées par les questions d'éthique...

Aux yeux des salariés, si leur entreprise se comporte de manière éthique, c'est toujours majoritairement pour améliorer son image externe (*donner une bonne image d'elle-même : 94%, améliorer la confiance que ses clients ou que ses partenaires extérieurs ont en elle : respectivement 91% et 90%*). Mais pour une part significativement plus importante de collaborateurs, les agissements éthiques de leur entreprise sont également perçus comme un comportement un peu plus « contraint », réalisé pour éviter des risques juridiques, environnementaux, sociaux : 91% d'agrément contre 85% en 2015.

D'ailleurs, les salariés se montrent plus critiques qu'auparavant lorsqu'il s'agit d'évaluer les préoccupations de leur entreprise sur les sujets autres que la conformité aux règles et aux règlements.

En effet, s'ils sont toujours autant à considérer qu'elle se préoccupe de la conformité aux règles et règlements (90%), ils sont en revanche significativement moins nombreux à estimer qu'elle fait attention au respect de ses clients (88% : -4pts), de ses partenaires économiques (79% : -7pts), de ses valeurs (83% : -6pts), de ses salariés (65% : -11pts), de la prévention des conflits d'intérêts (68% : -8pts) ou encore de l'intégrité du management (65% : -12pts).

### ... et des collaborateurs qui se montrent plus hésitants qu'en 2015 à l'idée de témoigner d'un problème éthique.

Dans ce contexte où les salariés des grandes entreprises se montrent légèrement plus critiques à l'égard des comportements éthiques, la part de ceux qui considèrent que leur structure serait en mesure de régler des dysfonctionnements éthiques décroît : ils sont 74% à partager cette opinion quand ils étaient 86% en 2015.

De fait, si les salariés des grandes entreprises sont toujours autant à se dire **globalement** prêts à lancer une alerte pour témoigner d'un problème éthique (86%), la part de ceux qui **n'hésiteraient pas** à le faire baisse considérablement (25% : -21pts).

Cette hésitation (plus forte qu'en 2015) peut notamment s'expliquer par une méfiance plus prononcée qu'auparavant. Moins de 6 salariés sur 10 (59%) auraient confiance en leur entreprise pour que celle-ci assure leur protection et garantisse leur anonymat s'ils venaient à lancer une alerte, alors qu'ils étaient les trois quarts en 2015 (74%).

A cela s'ajoute le fait que les salariés sont toujours plus nombreux à trouver risqué le fait de lancer une alerte (87% : +24pts), ce qui expliquerait pourquoi, garantir l'anonymat des lanceurs d'alerte constituerait pour 58%, la façon la plus efficace pour inciter à témoigner d'un problème éthique, loin devant la possibilité de changer de poste/service (17% de citations) ou la prise en charge des éventuels frais d'avocat (5%).

# Principaux enseignements (3/3)

## La place réaffirmée du déontologue.

Au final, face à ces évolutions, le déontologue a-t-il toujours sa place dans l'entreprise ?

Pour 82% des collaborateurs : oui. Si ce score connaît une légère baisse (-5pts), disposer d'une personne responsable de l'éthique dans l'entreprise reste perçu comme une nécessité. D'ailleurs, c'est principalement vers ce dernier ou vers les IRP que les salariés se tourneraient pour discuter d'une question relative à l'éthique (respectivement 74% et 75%).

Mais finalement, dans des entreprises où le respect de l'éthique et ses dispositifs sont perçus moins positivement qu'auparavant, les salariés des grandes entreprises font preuve d'une méfiance plus prononcée vis-à-vis des acteurs internes. Ainsi, ils seraient moins nombreux à faire confiance aux différents acteurs de l'entreprise (qu'il s'agisse d'un représentant du personnel (75% : -5pts), du déontologue (74% :-7pts), d'un collègue (65% :-14pts), d'un manager direct (64% : -11pts) ou d'un responsable RH (57% : -17pts)) pour discuter d'un problème éthique.

A contrario, ils accepteraient plus facilement qu'auparavant l'idée d'échanger avec une personne externe à l'entreprise (61%, contre 58% en 2015 et 53% en 2014).



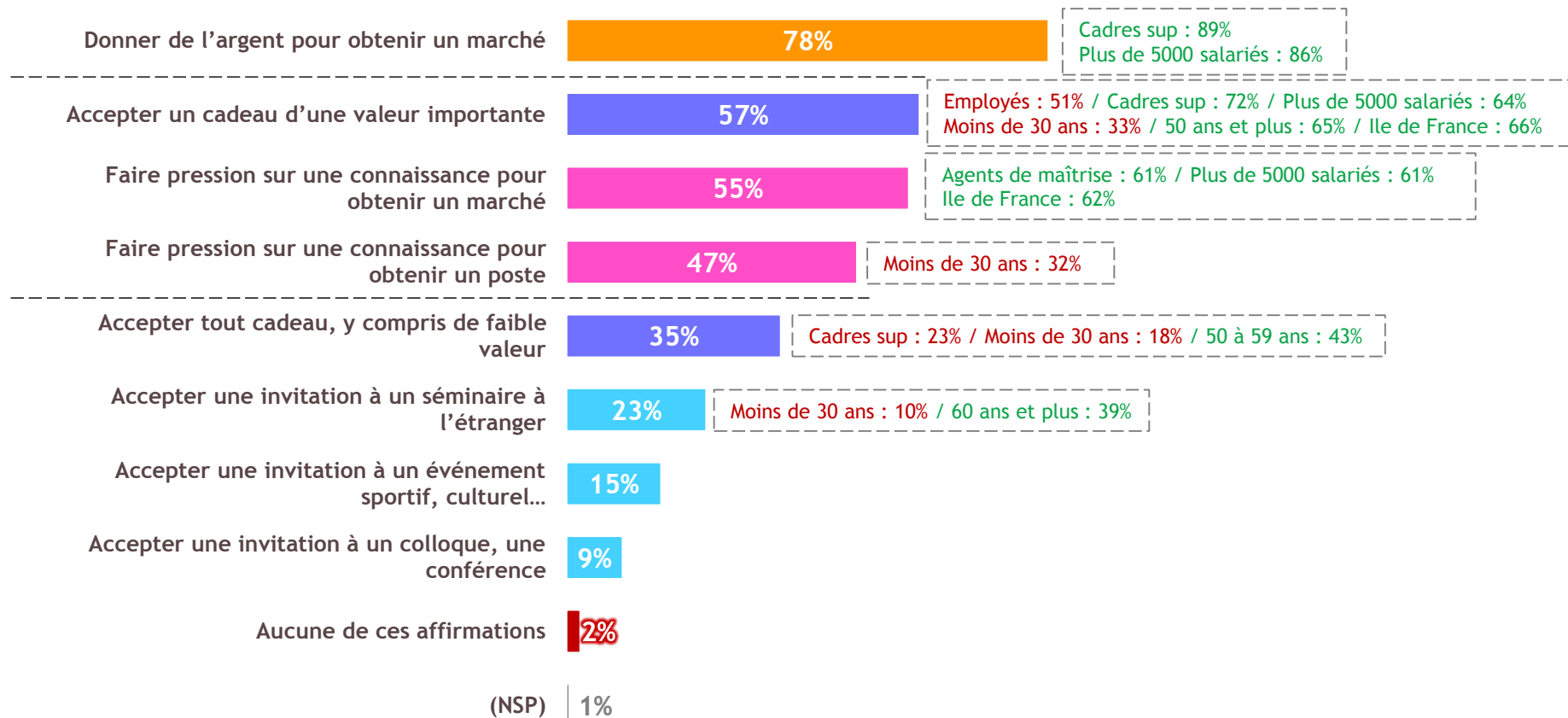
*Le champ de l'éthique en entreprise.*

# Pour les salariés des grandes entreprises, la corruption se caractérise principalement par le fait de donner de l'argent pour l'obtention d'un marché.

## Pour vous, qu'est-ce que la corruption ?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

*Nouvelle question – plusieurs réponses possibles*



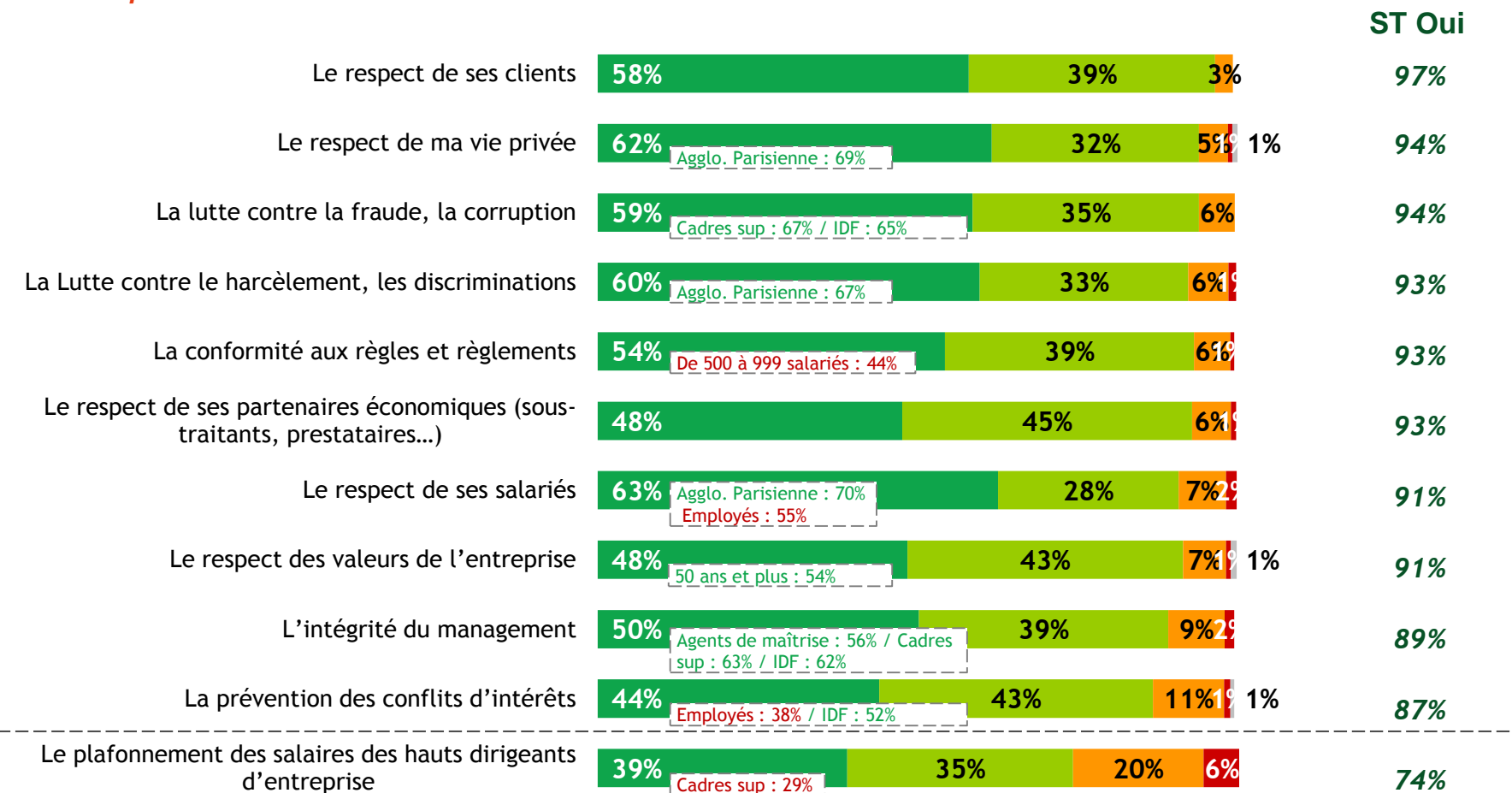


# Pour ces mêmes salariés, l'éthique recouvre un large champ de dimensions : des dimensions en lien avec l'image de l'entreprise, ses normes, ses ressources humaines.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

## Nouvelle question



■ Oui tout à fait ■ Oui plutôt ■ Non pas vraiment ■ Non pas du tout ■ (NSP)



*L'exposition à l'éthique en entreprise.*

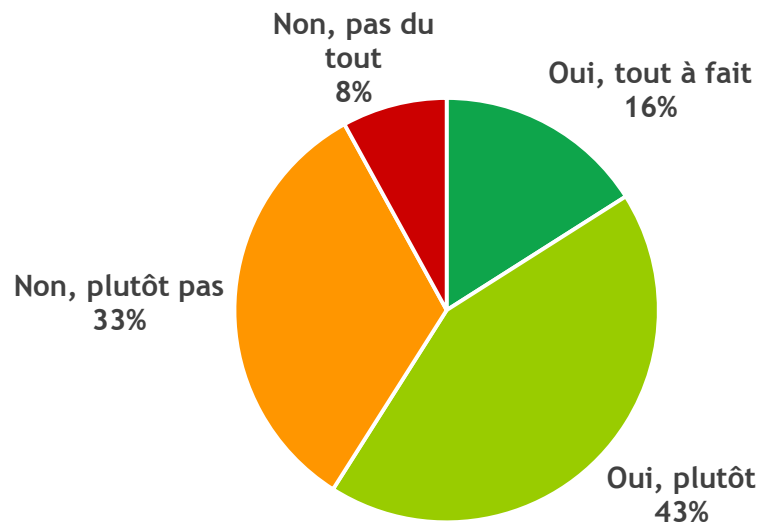
# Une part toujours nuancée de collaborateurs s'estime au courant des actions menées par son entreprise en matière d'éthique.

Etes-vous au courant des actions menées par votre entreprise en matière d'éthique, de déontologie ?\*

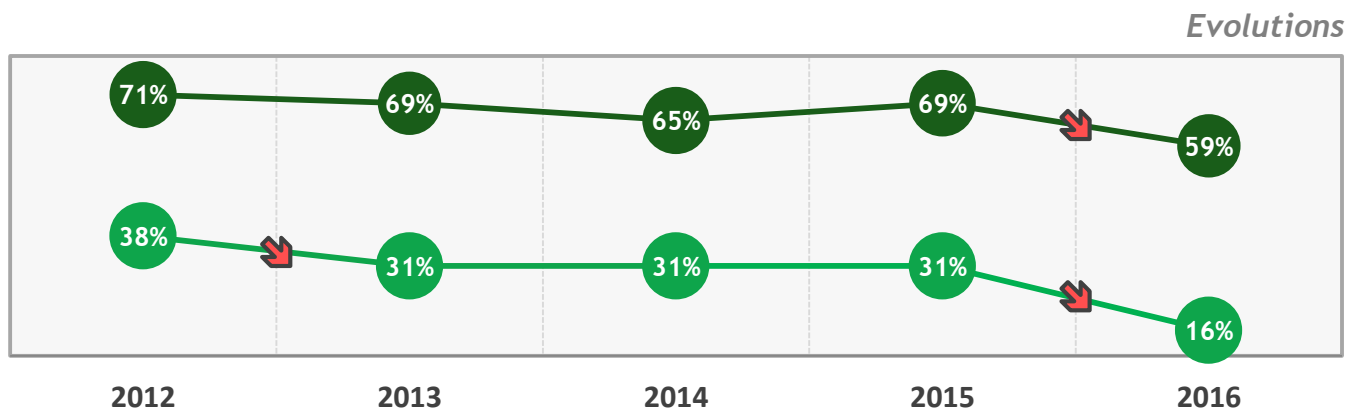
Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Non**  
**41%**

**ST Oui**  
**59%**



Ouvriers : 37% / Agents de maîtrise : 66% / Cadres sup : 74%  
De 500 à 999 salariés : 50% / Ile de France : 68%

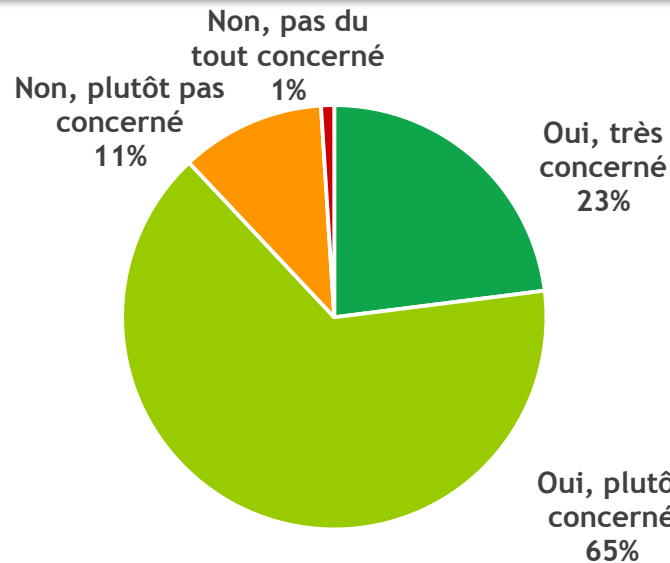


# Les collaborateurs au fait des actions menées se sentent toutefois toujours largement concernés par ces dernières. Seul leur niveau d'intérêt diminue.

Vous sentez-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout concerné par les actions menées par votre entreprise en matière d'éthique, de déontologie ?

Base : Ceux tout à fait ou plutôt au courant des actions menées en matière d'éthique, de déontologie (Les salariés des grandes entreprises : 636)

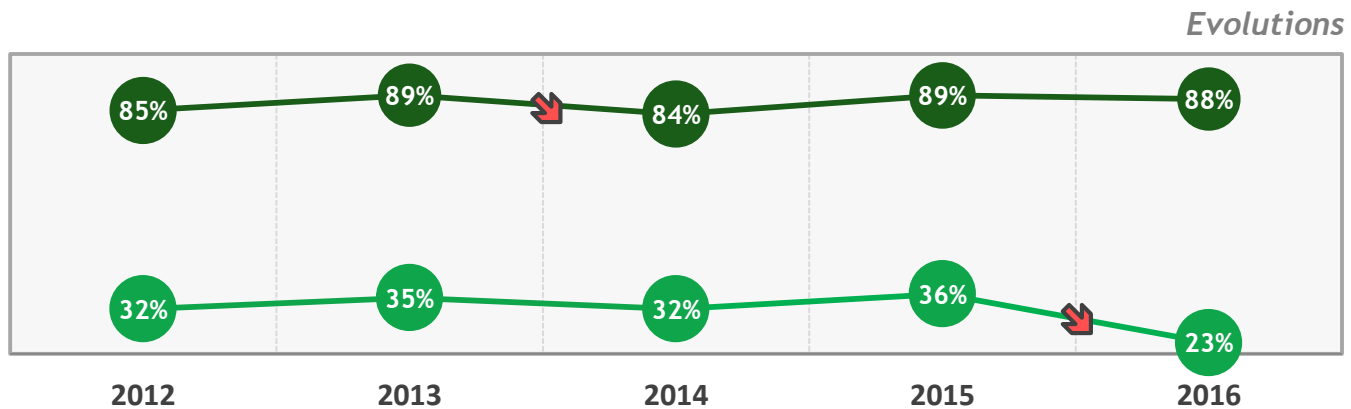
**ST Ne se sent pas concerné**  
12%



**ST Se sent concerné**  
88%

De 1000 à 5000 salariés : 93% /  
Moins de 30 ans : 57% / 60 ans  
et plus : 96%

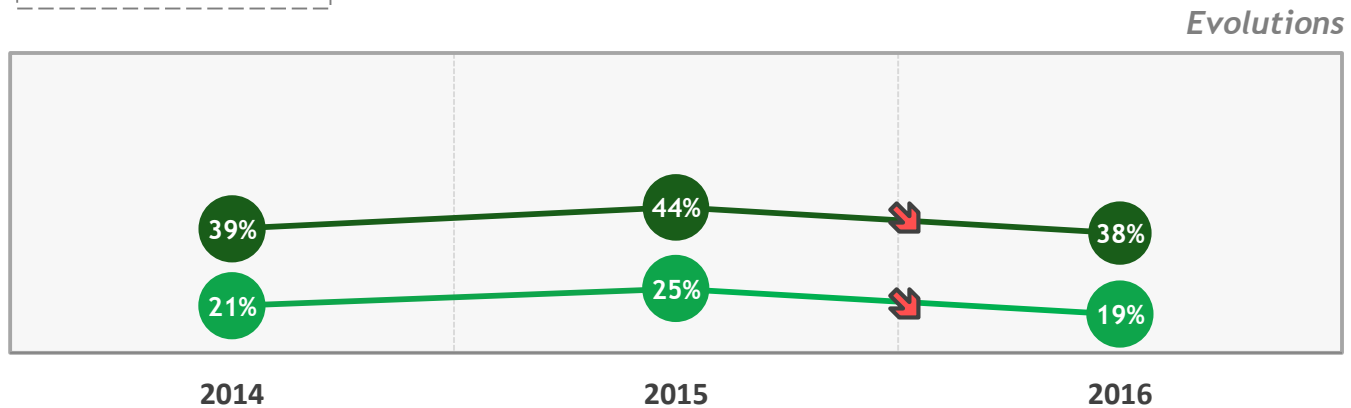
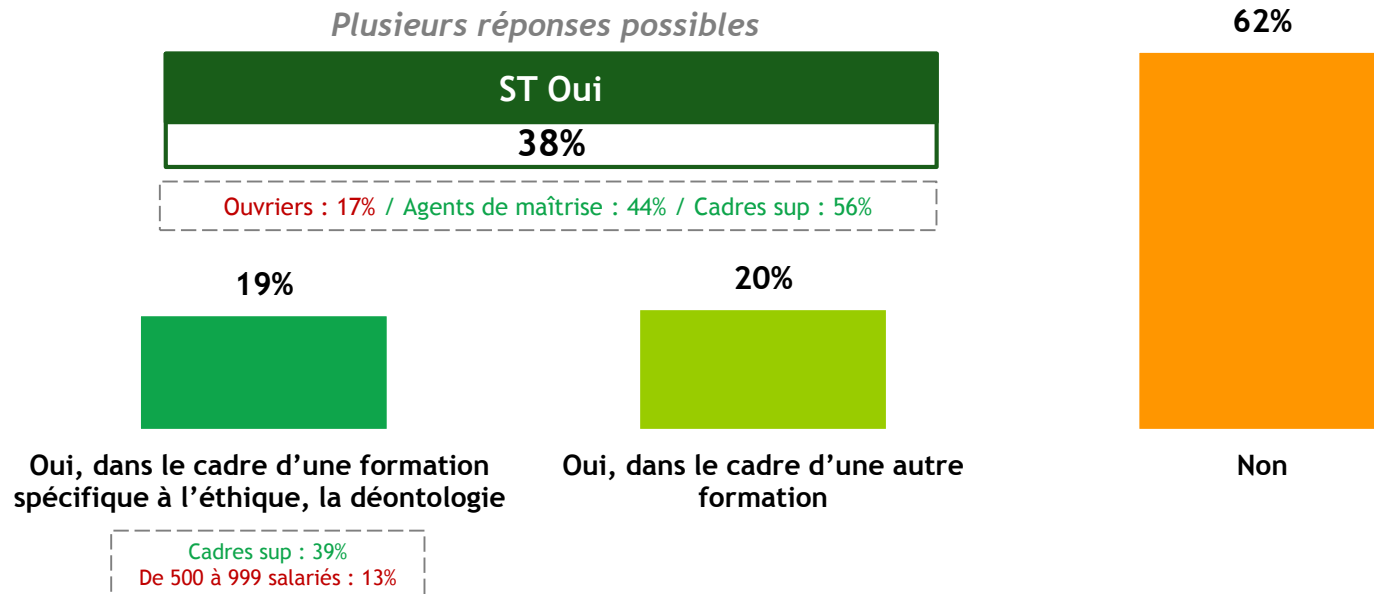
Sur l'ensemble des salariés  
ST Se sent concerné :  
67%



# La proportion de salariés sensibilisés à l'éthique dans le cadre d'une formation reste très mesurée.

Avez-vous été sensibilisé à l'éthique, la déontologie dans le cadre d'une formation ?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)



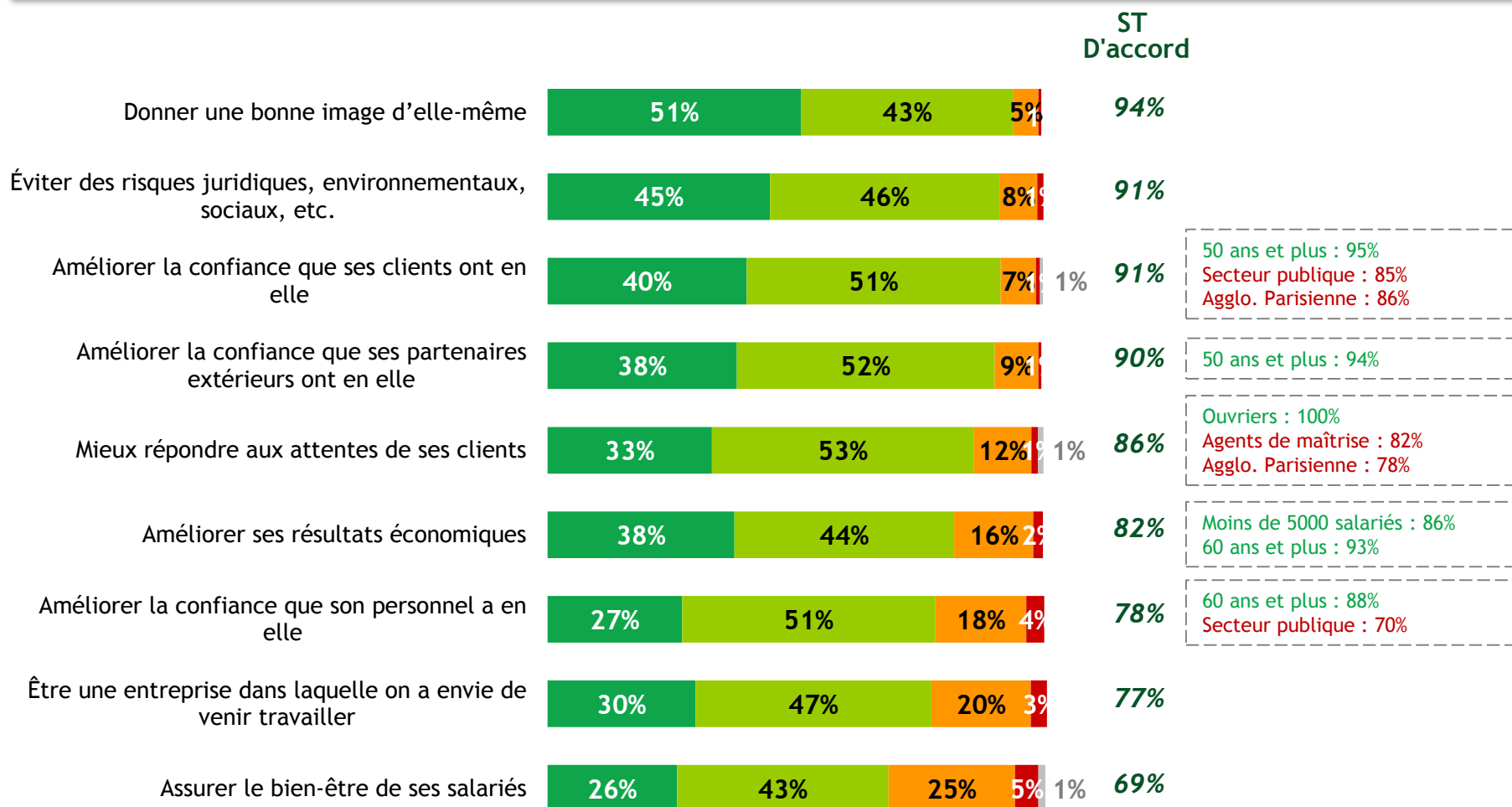


*Les motivations et comportements éthiques de l'entreprise.*

# D'après les salariés, si leur entreprise agit de façon éthique, c'est principalement pour soigner son image ou par précaution. Pour une majorité un peu moins prononcée, c'est aussi pour des raisons économiques ou sociales.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

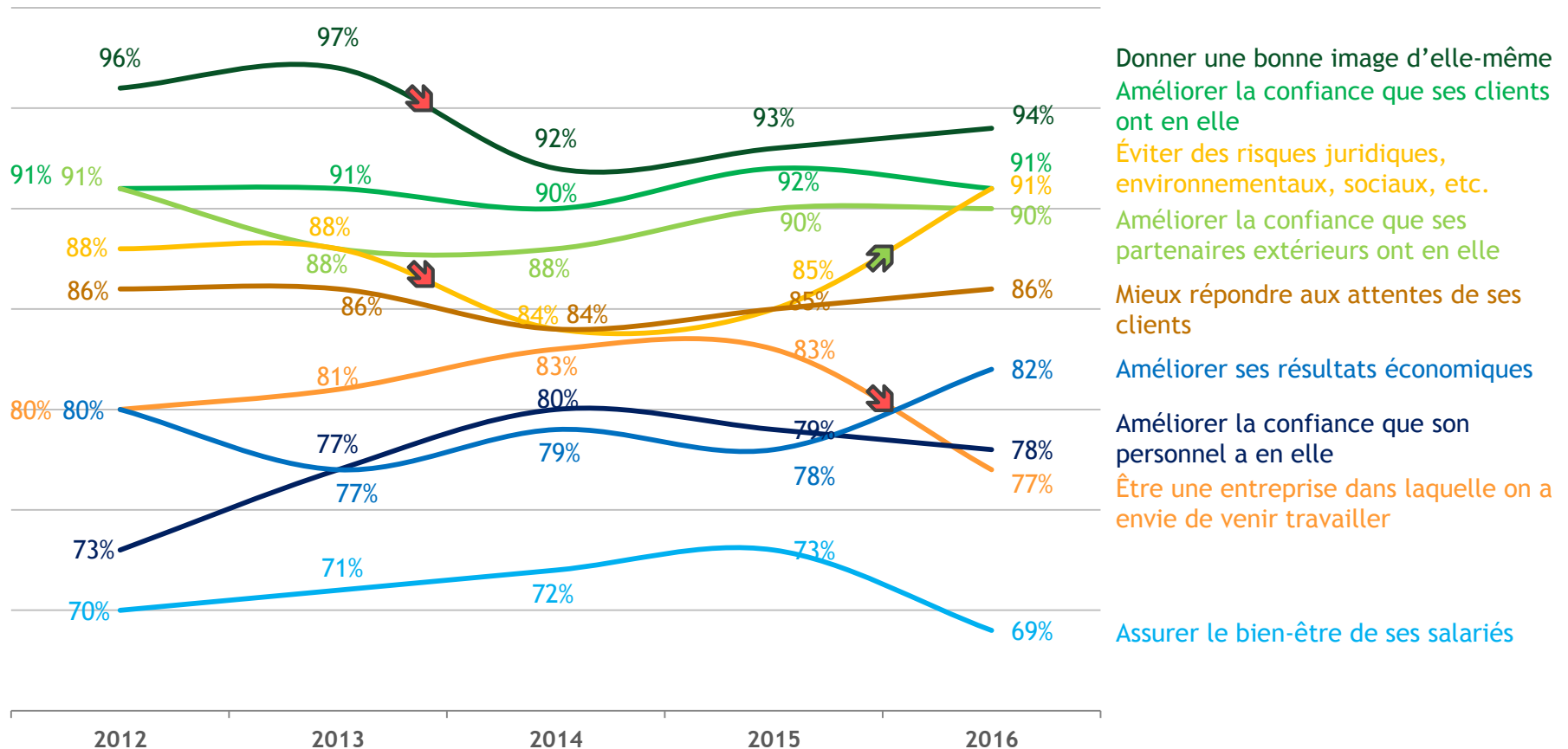


# Stabilité des motivations évoquées, à l'exception du souhait d'éviter des risques juridiques, environnementaux, sociaux, dont l'influence prend de l'importance aux yeux des salariés.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

## ST D'accord



- Donner une bonne image d'elle-même
- Améliorer la confiance que ses clients ont en elle
- Éviter des risques juridiques, environnementaux, sociaux, etc.
- Améliorer la confiance que ses partenaires extérieurs ont en elle
- Mieux répondre aux attentes de ses clients
- Améliorer ses résultats économiques
- Améliorer la confiance que son personnel a en elle
- Être une entreprise dans laquelle on a envie de venir travailler
- Assurer le bien-être de ses salariés



# 3 salariés sur 4 jugent « positive » l'évolution des comportements éthiques dans leur entreprise. Les réponses perdent toutefois en intensité.

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

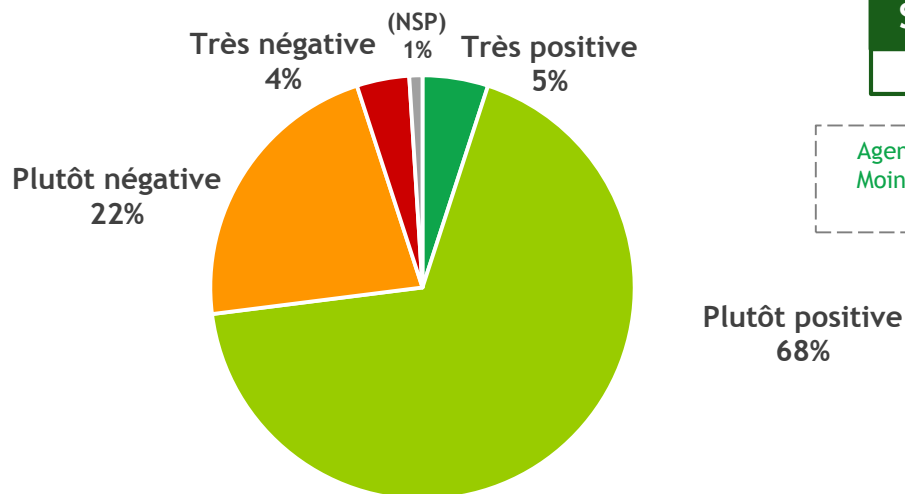
Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Evolution Négative**

**26%**

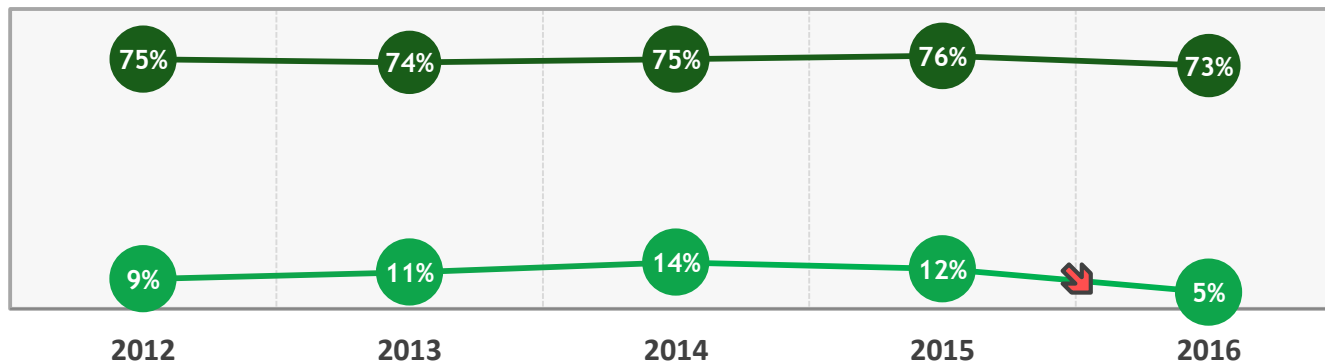
**ST Evolution Positive**

**73%**



Agents de maîtrise et Cadres sup : 78%  
 Moins de 30 ans et 60 ans et plus : 85%  
 Secteur publique : 66%

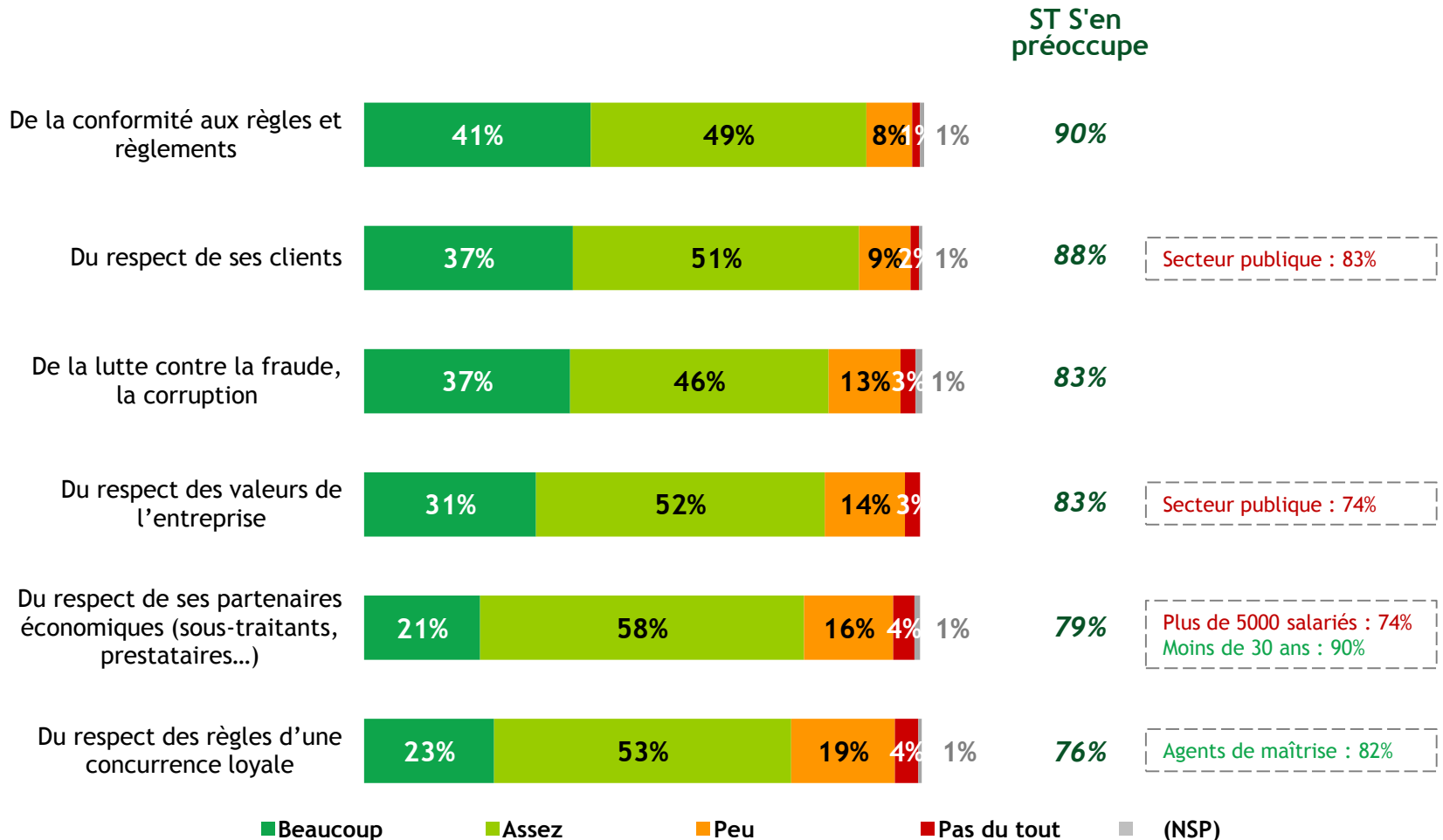
*Evolutions*



# Pour une forte majorité de salariés, leur entreprise se préoccupe des questions de conformité ainsi que de son image externe.

Votre entreprise se préoccupe-t-elle beaucoup, assez, peu ou pas du tout...?

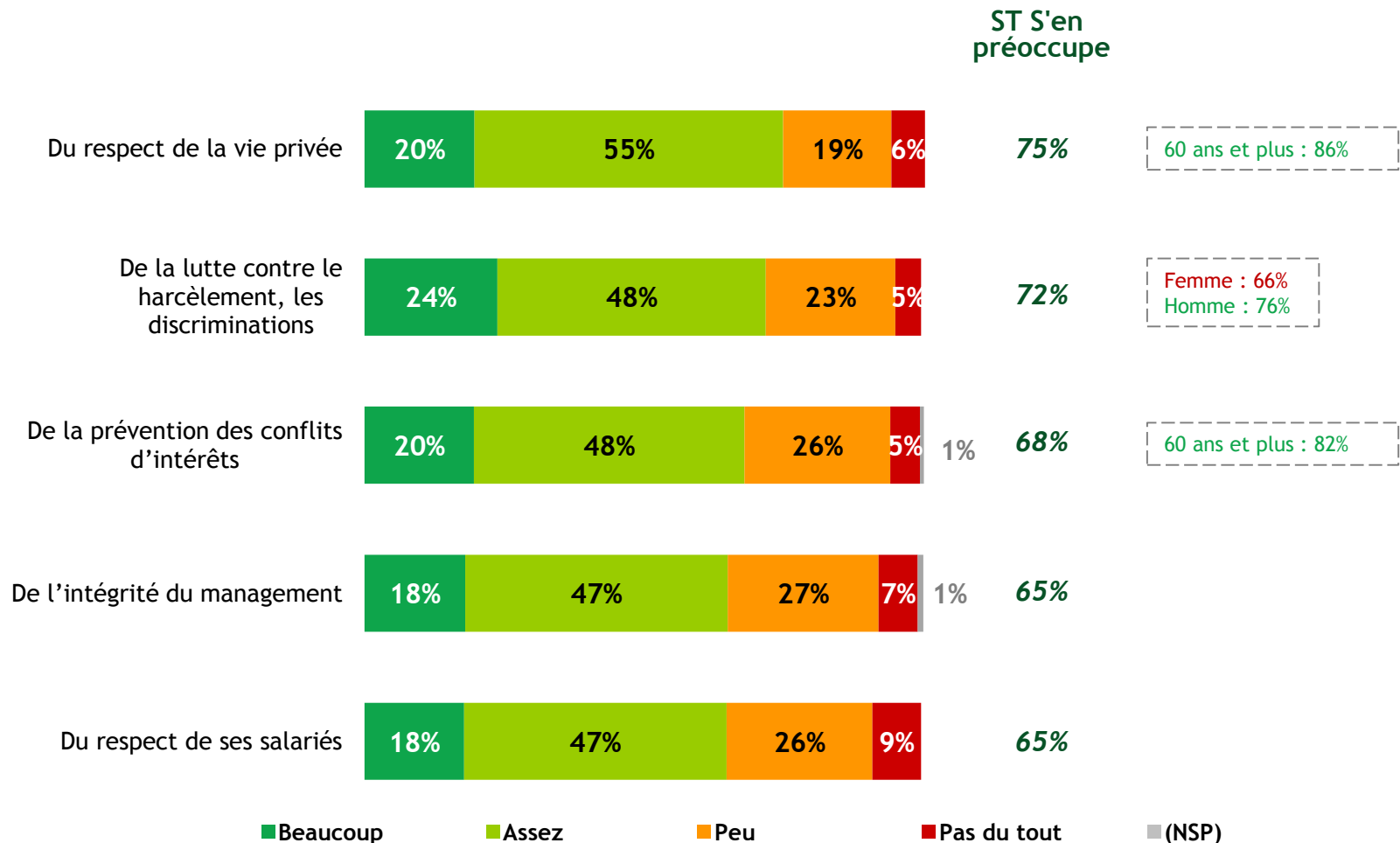
Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)



# Ils se montrent en revanche plus partagés concernant l'attention qu'elle accorde à l'interne.

Votre entreprise se préoccupe-t-elle beaucoup, assez, peu ou pas du tout...?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

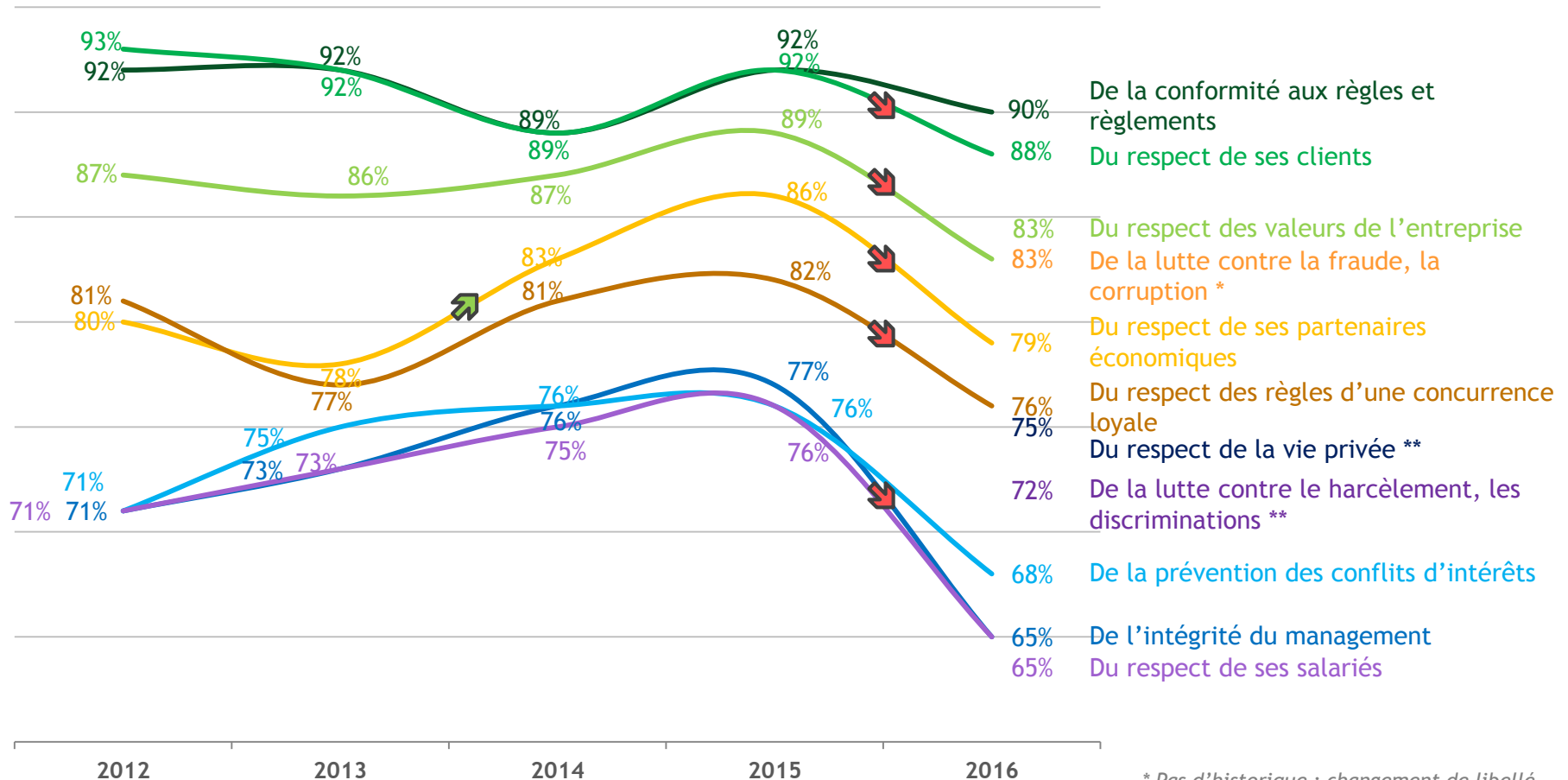


# A l'exception des questions de conformité, les entreprises sont perçues comme moins préoccupées par les composantes de l'éthique.

Votre entreprise se préoccupe-t-elle beaucoup, assez, peu ou pas du tout...?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

## ST S'en préoccupe



\* Pas d'historique : changement de libellé

\*\* Pas d'historique : nouvel item



*Focus sur les lanceurs d'alerte.*

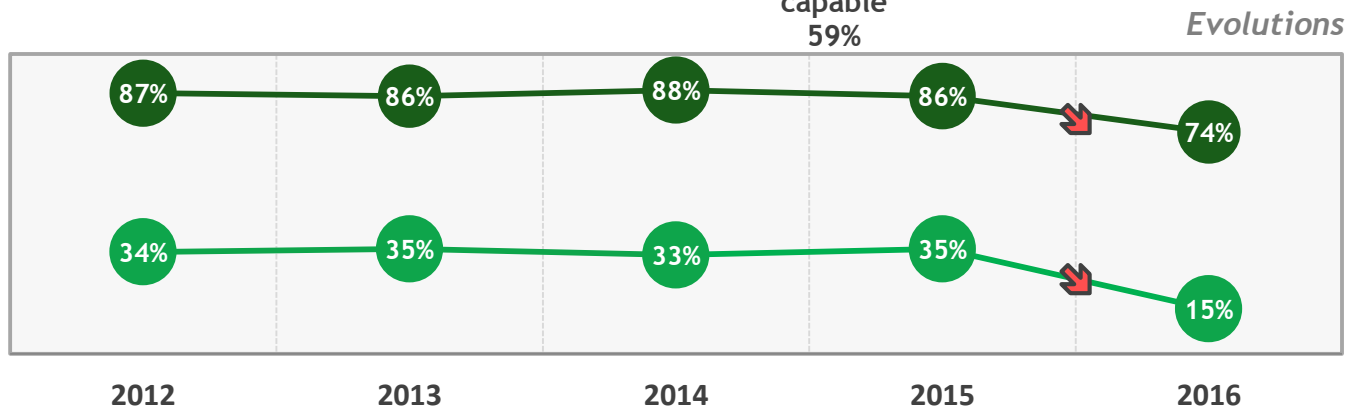
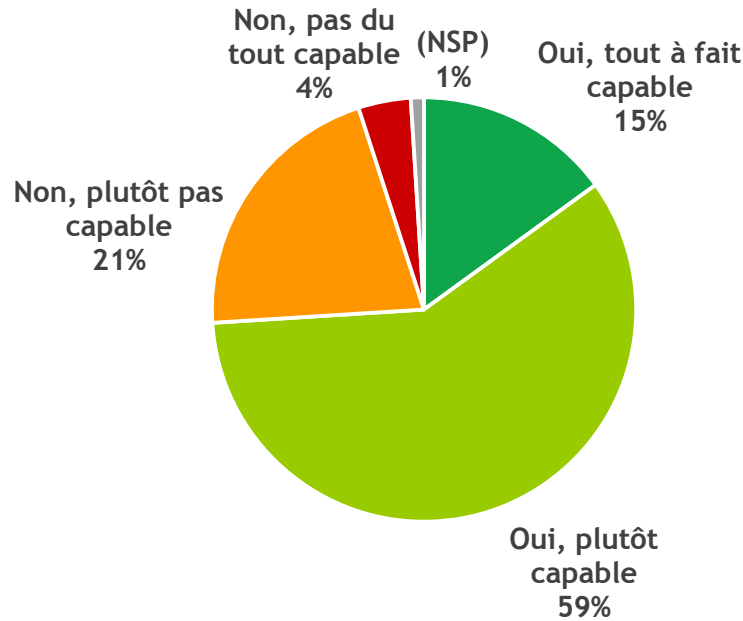
# 3 salariés sur 4 estiment que leur entreprise est capable de régler un problème éthique : un score positif qui ne doit toutefois pas masquer une dégradation.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Pas capable**  
25%

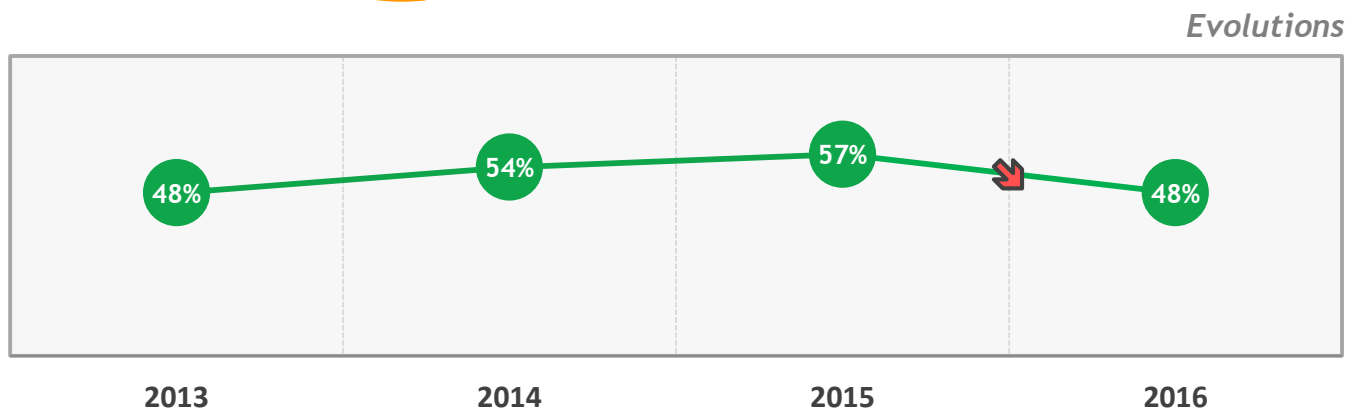
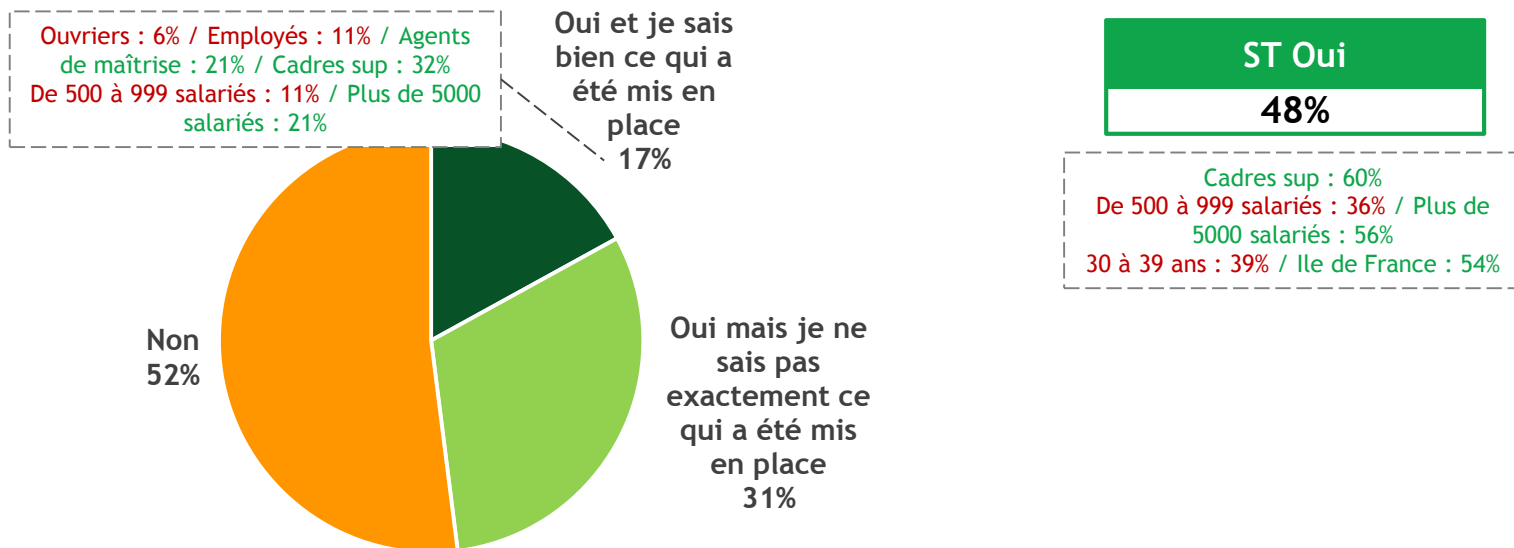
**ST Capable**  
74%



# Au sein des grandes entreprises, un salarié sur deux fait état de l'existence d'un dispositif d'alerte.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

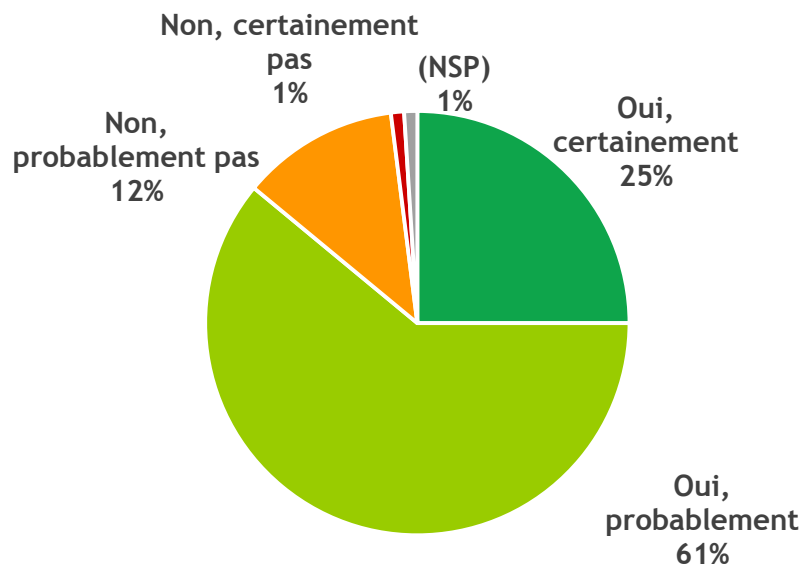


A l'instar des précédentes mesures, près de 9 salariés sur 10 se diraient prêts à lancer une alerte. Ils se montrent toutefois plus hésitants qu'avant.

A titre personnel, seriez-vous prêt à lancer une alerte si vous étiez témoin d'un problème éthique ?

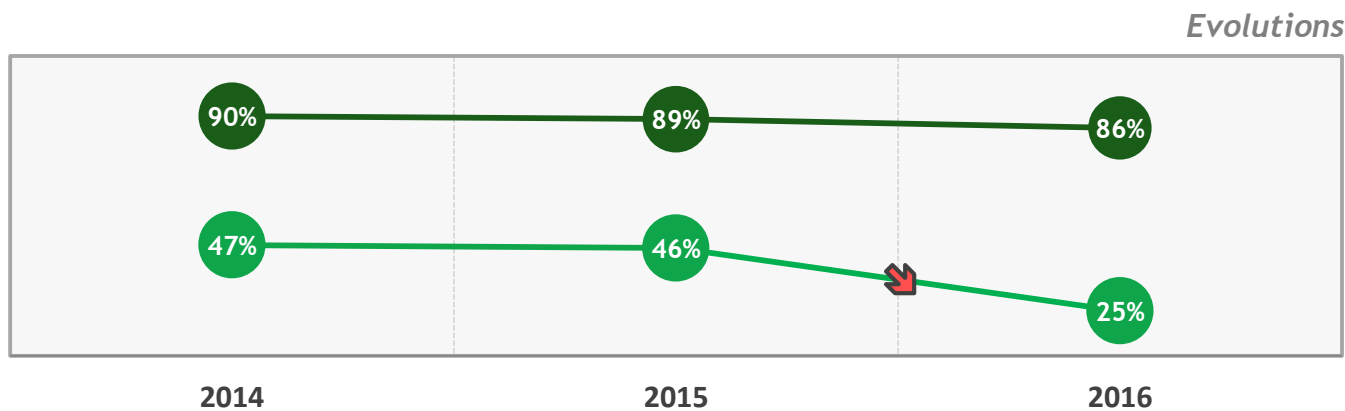
Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Non**  
**13%**



**ST Oui**  
**86%**

Moins de 30 ans : 71%  
Secteur publique : 92%

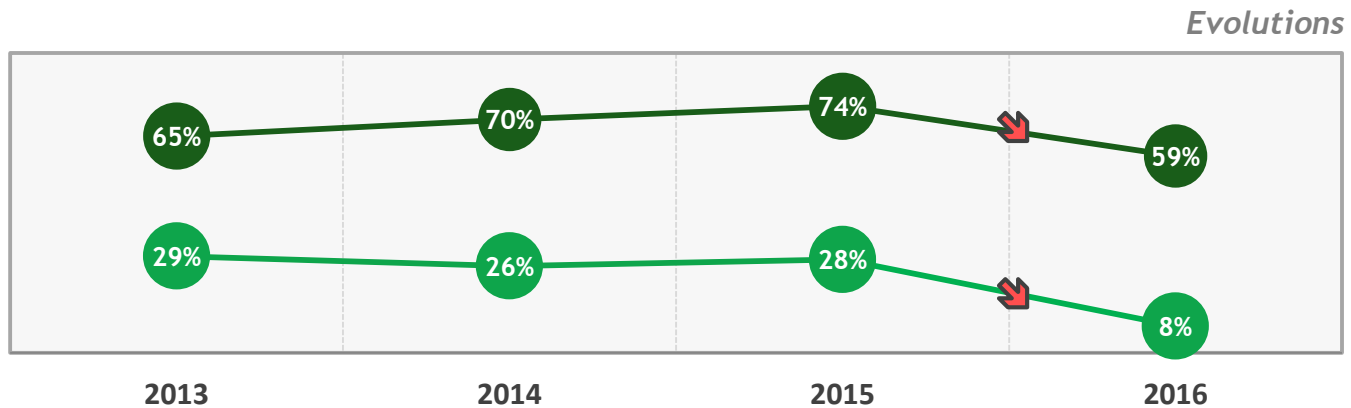
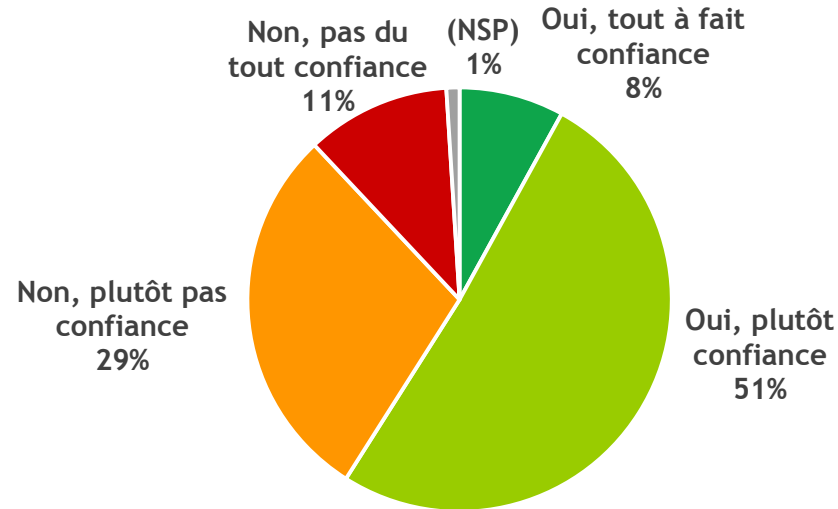
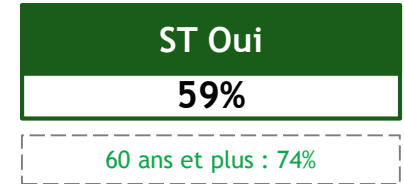




# En outre, leur niveau de confiance baisse significativement.

Avez-vous ou auriez-vous confiance dans votre entreprise pour assurer votre protection, garantir votre anonymat, si vous utilisiez ce dispositif ?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

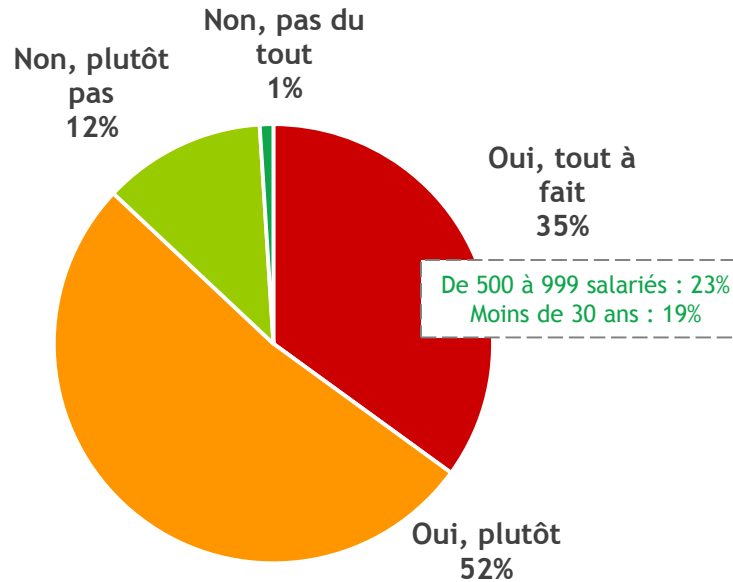


# Ces évolutions ne semblent pas être dues au hasard : ils sont nettement plus nombreux à trouver risqué le fait de lancer une alerte.

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

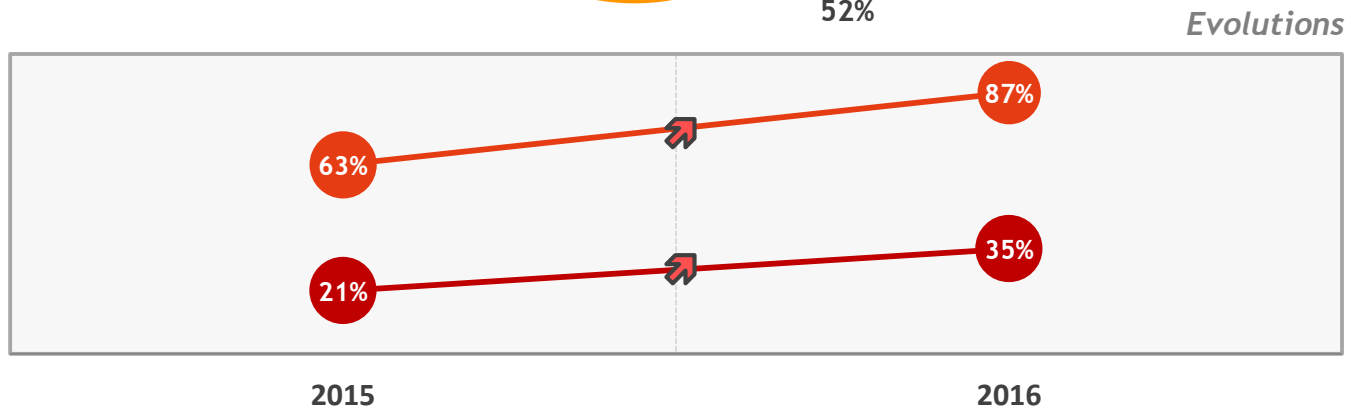
Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Non**  
**13%**



**ST Oui**  
**87%**

Agglo parisienne : 91%

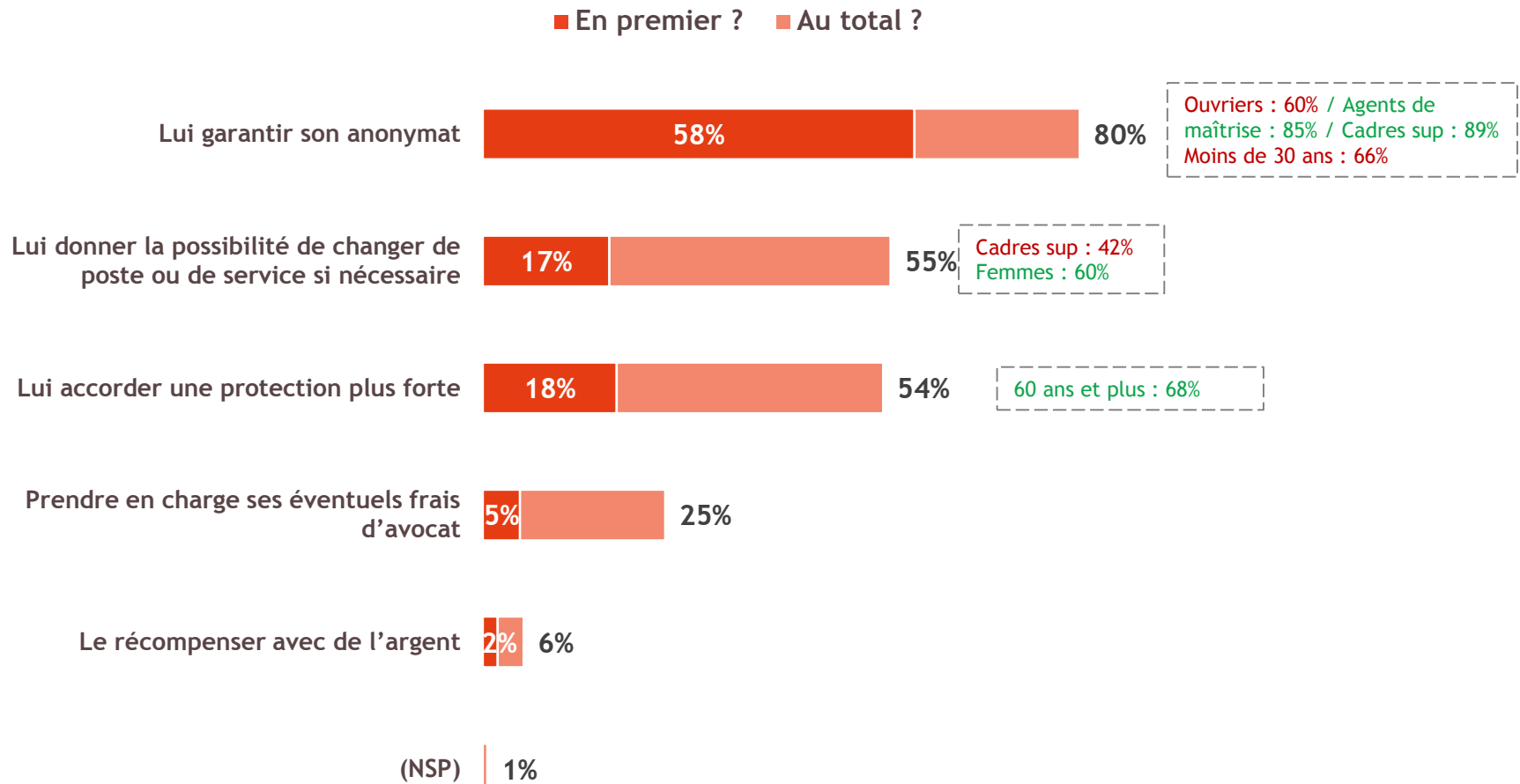


# Un besoin de réassurance se fait donc ressentir chez les salariés des grandes entreprises. D'ailleurs, pour eux, garantir l'anonymat des lanceurs d'alerte constituerait la 1<sup>ère</sup> chose à faire pour inciter ces derniers à témoigner.

D'après vous, lequel de ces éléments est le plus efficace pour inciter un salarié à lancer une alerte, à faire remonter un problème éthique ? *En premier ? Et Ensuite ?*

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

## Nouvelle question – 3 réponses possibles



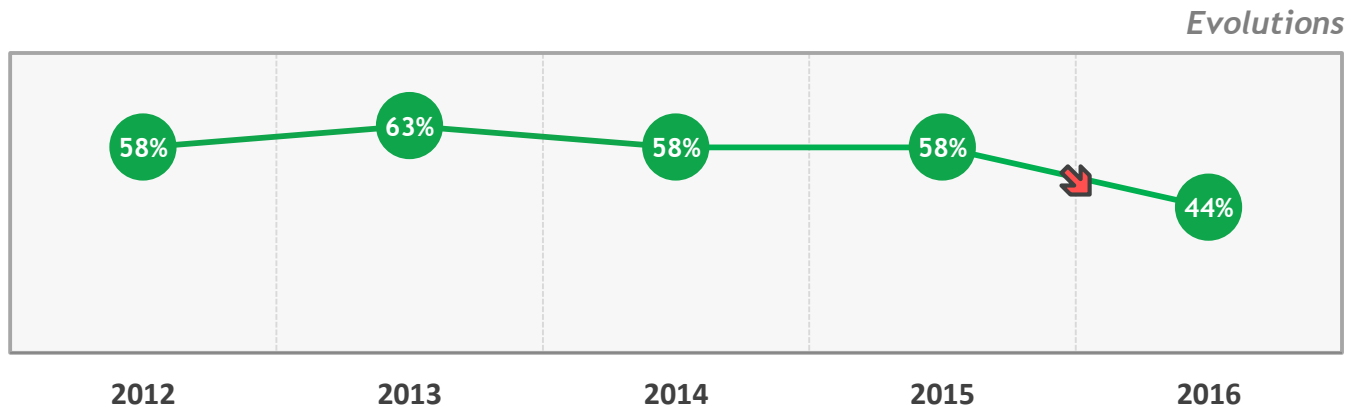
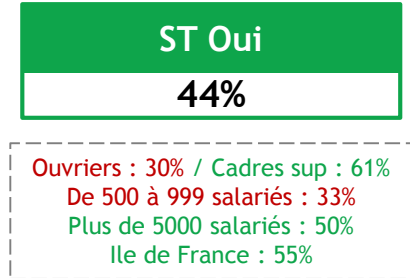
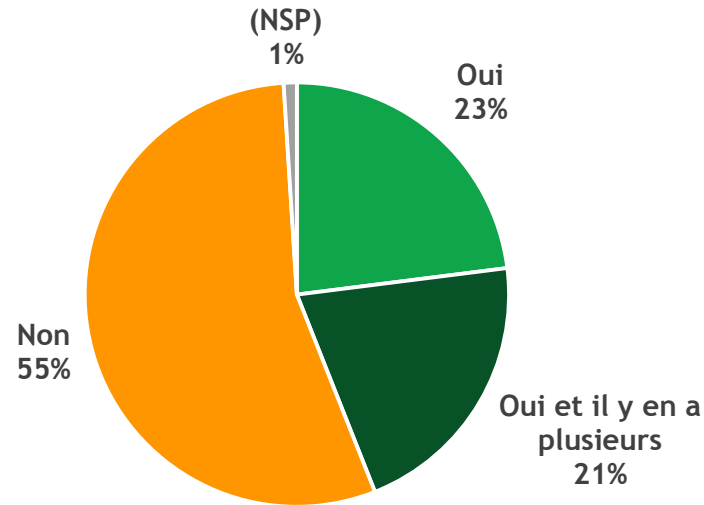


*La place du déontologue dans l'entreprise.*

# Dans les grandes entreprises, moins d'un salarié sur deux mentionne la présence d'un responsable éthique.

Et y-a-t-il une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?\*

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

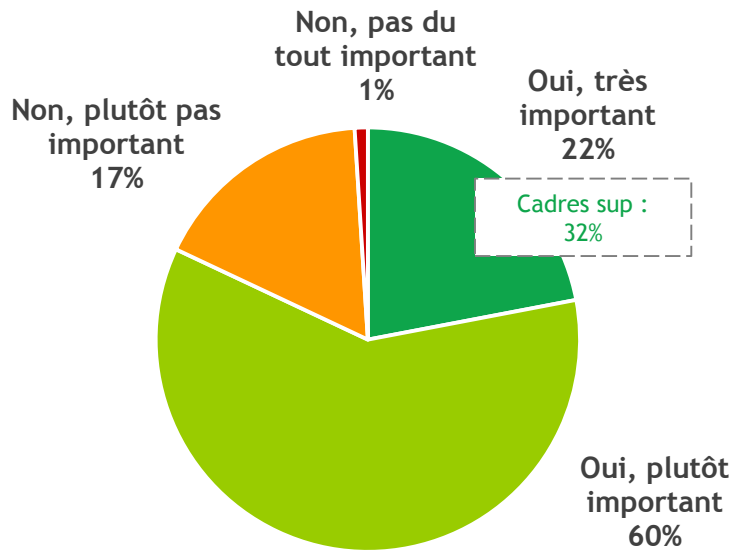


# Malgré des scores en baisse, les salariés sont toujours 8 sur 10 à réaffirmer la place du déontologue.

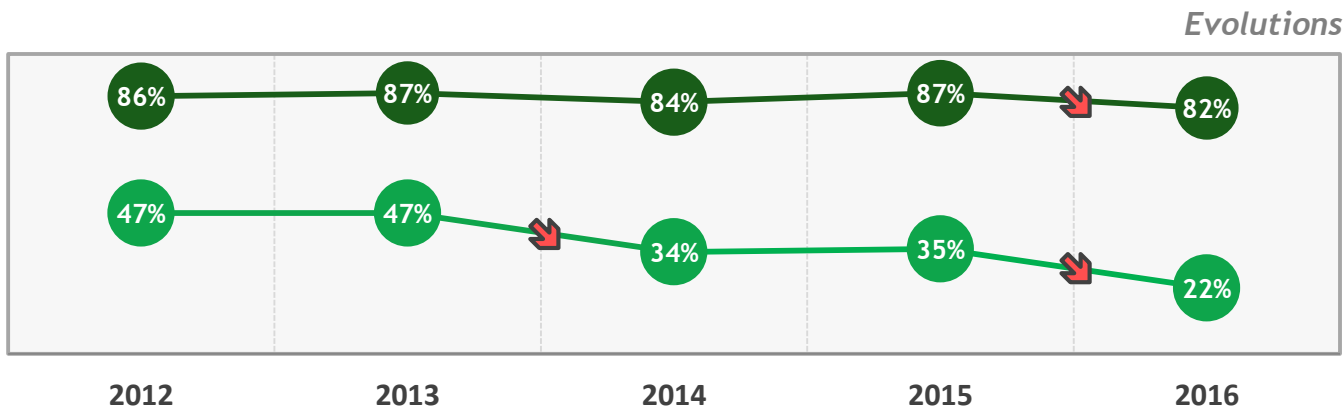
Est-il important qu'il y ait une personne responsable de l'éthique, de la déontologie dans votre entreprise ?

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004)

**ST Pas important**  
**18%**



**ST Important**  
**82%**



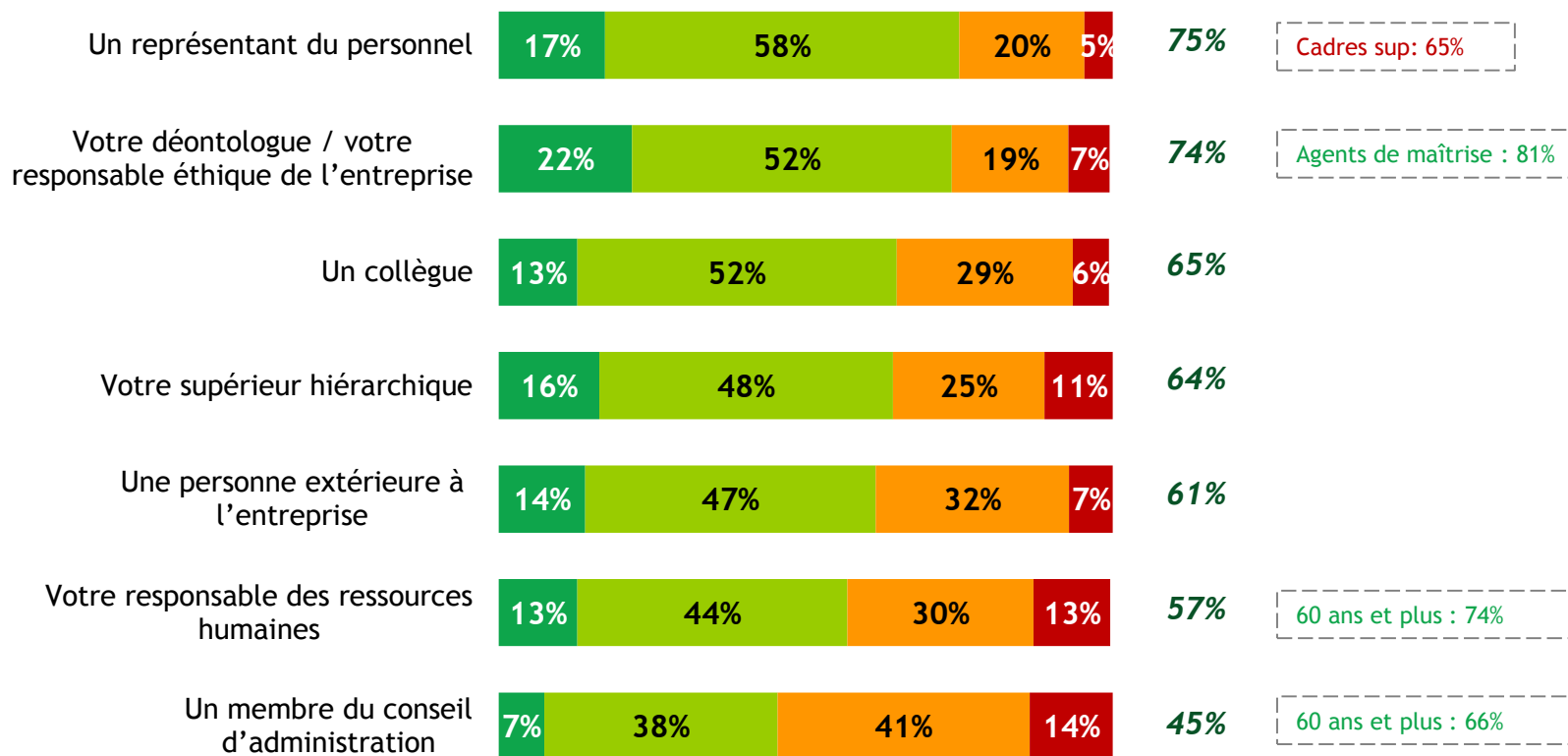
# C'est d'ailleurs principalement vers celui-ci ou vers les IRP qu'ils se tourneraient pour aborder en confiance une question relative à l'éthique...

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004) - NSP

## Résultats hors NSP

### ST Oui



■ Oui, tout à fait confiance   ■ Oui, plutôt confiance   ■ Non, plutôt pas confiance   ■ Non, pas du tout confiance

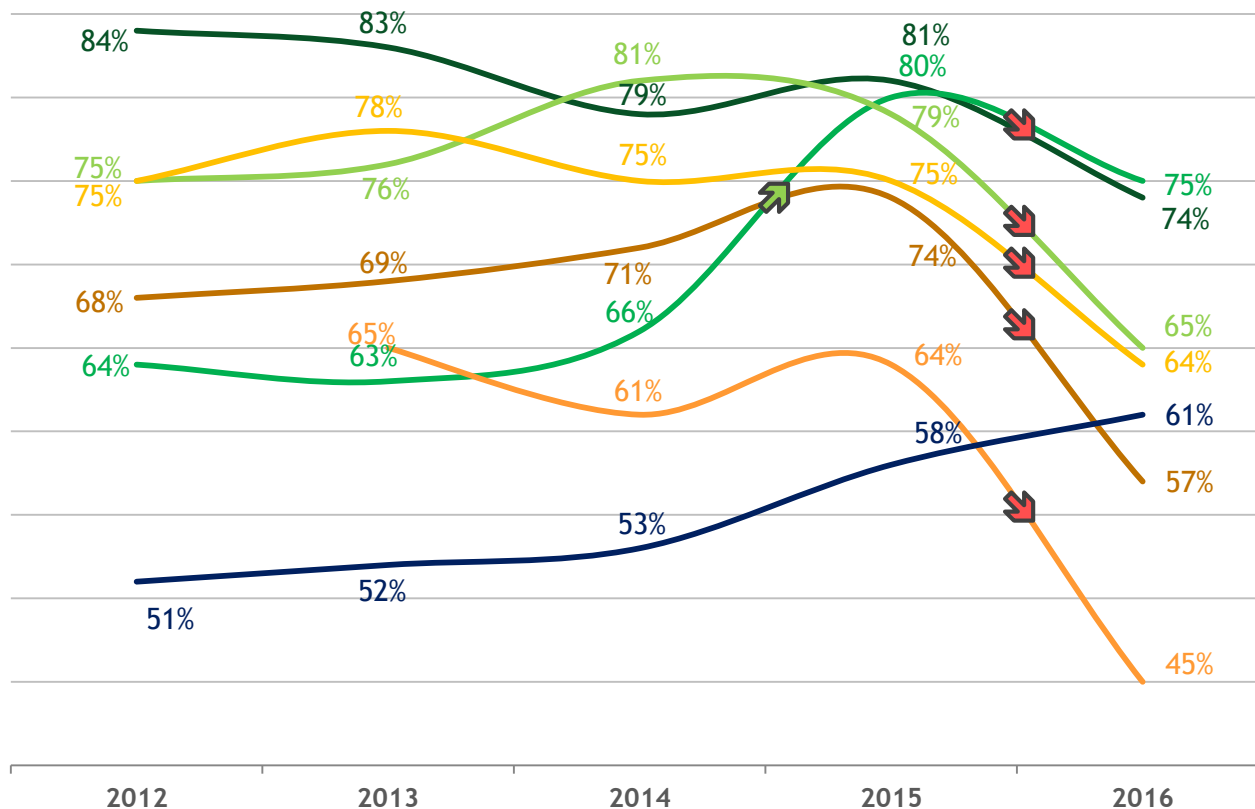
... même s'ils se montrent globalement plus méfiants qu'auparavant vis-à-vis des interlocuteurs internes.

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

Base : A tous (Les salariés des grandes entreprises : 1004) - NSP

Résultats hors NSP

ST Oui



Un représentant du personnel (anciennement « Syndicat »)  
 Votre déontologue / votre responsable éthique de l'entreprise

Un collègue  
 Votre supérieur hiérarchique

Une personne extérieure à l'entreprise  
 Votre responsable des ressources humaines

Un membre du conseil d'administration