



# » Rapport 2021 sur les alertes professionnelles «

# Sommaire

Avant-propos .....	4
Éditorial .....	6
Résumé .....	8
Résultats .....	14
Actes répréhensibles dans les entreprises	14
Observation .....	14
Prévention et détection .....	23
Dispositifs d'alertes internes dans les entreprises .....	27
Décision .....	27
Conception .....	42
Utilisation .....	58
Bénéfices .....	67
Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte .....	80
Perspective : les résultats de l'étude dans un contexte pratique .....	100
À propos de cette étude .....	104
Conception du projet .....	104
Entreprises interrogées .....	106
Partenaire de coopération .....	114
Partenaires et financement du projet .....	115
Glossaire .....	118





# Mentions légales

## Auteurs

Prof. Dr. Christian Hauser, Haute Ecole spécialisée des Grisons  
Jeanine Bretti-Rainalter, Haute Ecole spécialisée des Grisons  
Helene Blumer, EQS Group

Préface : Annegret Falter et Kosmas Zittel  
(Whistleblower-Netzwerk)

Éditorial : Achim Weick et Marcus Sultzer (EQS Group)

Epilogue : Kai Leisering et Helene Blumer (EQS Group)

Coordination : Helene Blumer (EQS Group)

Mise en page : EQS Group

Assistante étudiante : Ramona Stampfli

Analyse économétrique : Martin Messingschlager

© FH Graubünden Verlag, Chur 2021  
ISBN 978-3-907247-08-2

Tous droits réservés. Aucune partie de ce rapport ne peut être reproduite, stockée ou introduite dans un système de récupération de données, ni transmise, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre) sans le consentement écrit préalable des auteurs. La publication peut être citée en faisant référence à la source.

## Contact

### **Prof. Dr. Christian Hauser**

Institut Suisse de l'Entrepreneuriat (SIFE)  
Haute Ecole spécialisée des Grisons  
Comercialstrasse 22  
7000 Coire  
Suisse

Téléphone : +41 (0)81 286 39 24

Fax : +41 (0)81 286 39 51

Email : christian.hauser@fhgr.ch

Publication en ligne disponible à l'adresse :  
[www.whistleblowingreport.fr](http://www.whistleblowingreport.fr)  
[www.fhgr.ch/whistleblowingreport](http://www.fhgr.ch/whistleblowingreport)

# Avant-propos



Annegret Falter et Kosmas Zittel, Whistleblower-Netzwerk

Le rapport 2021 sur les alertes professionnelles démontre la contribution indispensable des lanceurs d'alerte à la détection et à la prévention des actes répréhensibles.

La plupart des entreprises interrogées adoptent la bonne démarche : elles offrent non seulement différents canaux de signalement qui peuvent être anonymes mais également des conseils indépendants, la confidentialité vis-à-vis de la direction et la protection contre les représailles. Dans la pratique, les lanceurs d'alerte n'utilisent les canaux de signalement que s'ils ont le sentiment de pouvoir faire confiance aux interlocuteurs en charge des dispositifs d'alerte et qu'ils ont une chance d'obtenir des changements. Cela nécessite avant tout une culture d'entreprise favorable aux lanceurs d'alerte, qui se caractérise par la capacité à supporter la critique et à ne pas craindre les erreurs. L'association Whistleblower-Netzwerk conseille donc aux entreprises de former régulièrement leurs collaborateurs.

Si le lancement d'alerte est judicieusement ancré dans la structure et la culture de l'entreprise, les lanceurs d'alerte ne seront pas enclins, dans la grande majorité des cas, à s'adresser directement à des autorités nationales compétentes. Contrairement à une crainte largement répandue, ils n'ont généralement pas l'intention de nuire à leurs employeurs et préfèrent effectuer un signalement en interne – s'ils ont confiance dans le système. Une liberté de choix inscrite dans la loi entre le canal de signalement interne et externe garantira donc une concurrence fructueuse entre les points de contact internes et ceux de l'État.

Il est encourageant de constater qu'une grande majorité des responsables d'entreprises interrogés sont favorables à ce que le lanceur d'alerte révèle publiquement les informations dont il dispose s'il estime qu'il existe une menace imminente pour l'intérêt public. Sans le courage des lanceurs d'alerte, la société n'aurait souvent pas connaissance de la criminalité en col blanc, comme dans les cas de CumEx et Wirecard, des déficits structurels des organes de contrôle de l'État et des dangers pour la santé, l'environnement et les droits humains.

Ce rapport offre une contribution précieuse au débat dans ce domaine important sur le plan social mais qui n'a fait l'objet jusqu'à présent que de très peu d'études.

**Annegret Falter**

Présidente de l'association  
Whistleblower-Netzwerk

**Kosmas Zittel**

Directeur Général de l'association  
Whistleblower-Netzwerk

# Éditorial



Achim Weick et Marcus Sultzer, EQS Group

La protection des lanceurs d'alerte est un sujet qui a gagné en importance ces dernières années et plus particulièrement dans le contexte de la Loi Sapin 2 et de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. Les états membres de l'UE ont jusqu'au 17 décembre 2021 pour transposer cette directive dans leurs propres lois nationales. D'abord, les entreprises de plus de 250 salariés devront mettre en place des canaux de signalement pour les employés et, éventuellement, les parties prenantes externes. À partir de 2023, ce sont les entreprises de 50 à 249 salariés qui devront remplir leurs obligations.

Cependant, la protection des lanceurs d'alerte va bien au-delà d'une obligation réglementaire pour les entreprises : elle doit aller de pair avec une culture d'entreprise éthique et durable. C'est en favorisant une communication transparente dans l'entreprise que l'on nourrit la confiance en interne et en externe. Il apparaît d'ores et déjà que les entreprises qui ont mis en place des canaux de signalement sont capables d'identifier les risques à un stade précoce et ainsi d'éviter les sanctions, les amendes et les atteintes à la réputation.

Cette année, le rapport 2021 sur les alertes professionnelles examine à nouveau la manière dont les grandes et petites entreprises utilisent les canaux de signalement pour prévenir et détecter des actes répréhensibles, les préjudices financiers qui pourraient ainsi être évités et la pertinence des alertes lancées. En outre, cette édition a cherché à déterminer dans quelle mesure la pandémie de Covid-19 a eu un impact sur les signalements et dans quelle mesure les entreprises européennes sont préparées à se conformer aux exigences de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. Le rapport 2021 sur les alertes professionnelles fournit des renseignements complets sur les pratiques actuelles en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Suisse.

Nous vous souhaitons une lecture passionnante et instructive et espérons qu'elle aidera votre entreprise à développer, elle aussi, une culture d'entreprise durable. Nous tenons à remercier toutes les entreprises qui ont participé à cette enquête. Nos remerciements tout particuliers s'adressent également à notre partenaire, le Prof. Dr Christian Hauser et son équipe de la Haute Ecole spécialisée des Grisons (University of Applied Sciences Graubünden), pour sa confiance, sa compétence et sa collaboration étroite.

**Achim Weick**  
Fondateur et PDG  
EQS Group

**Marcus Sultzer**  
Membre du conseil d'administration  
EQS Group

# Résumé

Le risque d'être victime de comportements illégaux et contraires à l'éthique est une réalité pour les entreprises européennes. Les informations fournies par les collaborateurs et les autres parties prenantes sont d'une grande importance pour prévenir les actes répréhensibles ou les détecter à un stade précoce. La majorité des entreprises interrogées en sont conscientes et ont déjà mis en place un dispositif de recueil des alertes professionnelles. Néanmoins, de nombreuses entreprises ne savent pas comment concevoir et mettre en place un dispositif d'alerte interne efficace. En outre, la pandémie de Covid-19 et la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte imposent de nouvelles exigences et de nouveaux défis aux dispositifs d'alertes professionnelles. Dans ce contexte, l'objectif de cette étude est de fournir des résultats fondés scientifiquement sur le lancement d'alerte et les dispositifs d'alerte dans les entreprises européennes.

En collaboration avec EQS Group, la Haute Ecole spécialisée des Grisons (FHGR) publie déjà le troisième rapport sur les dispositifs d'alerte internes. Comme le rapport de 2019 sur les alertes professionnelles, cette étude couvre à nouveau les entreprises de quatre pays européens, alors que le rapport de 2018 sur les alertes professionnelles se limitait aux entreprises suisses. L'enquête de cette année expose dans quelle mesure les entreprises allemandes, françaises, britanniques et suisses sont touchées par des actes répréhensibles et comment les dispositifs d'alerte internes sont utilisés comme outil de prévention et de détection des actes répréhensibles. La présente étude vise notamment, d'une part, à examiner l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les dispositifs d'alerte internes des entreprises et, d'autre part, à analyser dans quelle mesure les entreprises sont préparées à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, qui doit être transposée en droit national d'ici décembre 2021.

Les analyses sont fondées sur les données d'une enquête en ligne à laquelle ont participé 1 239 entreprises au total, dont 291 en Allemagne, 338 en France, 296 au Royaume-Uni et 314 en Suisse. L'échantillon comprend environ un tiers de petites et moyennes entreprises (PME) de 20 à 249 salariés et environ deux tiers de grandes entreprises d'au moins 250 salariés. L'échantillonnage permet de généraliser les résultats aux deux classes de tailles d'entreprise.



## Observation

**Des actes répréhensibles ont lieu dans un bon tiers des entreprises interrogées.**

Un comportement illégal ou contraire à l'éthique, qui viole les dispositions (légal) en vigueur ou les principes éthiques de la société, se produit dans environ une entreprise sur trois. L'étude montre que les grandes entreprises et les entreprises opérant à l'étranger sont plus fréquemment touchées par les actes répréhensibles. En outre, les analyses statistiques montrent que si les entreprises suisses sont moins souvent confrontées à des actes répréhensibles que d'autres pays, la proportion de préjudices financiers d'au moins 100 000 euros y est la plus élevée. Une bonne moitié des entreprises interrogées informent leurs collaborateurs des conséquences d'un acte répréhensible découvert. En revanche, l'opinion publique en est plutôt rarement informée.



## Prévention et détection

**Plus de 60% des entreprises interrogées sont dotées d'un dispositif d'alerte interne.**

Pour prévenir et détecter à un stade précoce les comportements illégaux ou contraires à l'éthique, les entreprises interrogées ont recours à divers instruments. Tous pays confondus, plus de 60% des entreprises interrogées ont mis en place un dispositif d'alerte, c'est-à-dire un canal de signalement en dehors de la chaîne d'alerte hiérarchique permettant aux lanceurs d'alerte de signaler des actes répréhensibles avérés ou supposés. Si une grande partie des grandes entreprises ont mis en place un dispositif d'alerte, la proportion de PME disposant d'un canal de signalement tend à être (encore) plus faible, même s'il convient de noter que les PME britanniques ont désormais largement rattrapé leur retard sur les grandes entreprises britanniques. En outre, on constate que les entreprises du secteur financier, comparé aux autres secteurs, ainsi que les entreprises actives à l'étranger, sont plus fréquemment dotées d'un dispositif d'alerte interne.



## Décision

**La grande majorité des entreprises possédant un dispositif d'alerte interne sont convaincues de son utilité et de son efficacité.**

Les résultats montrent que les raisons pour lesquelles les entreprises mettent en place un dispositif d'alerte sont variées. Les trois grandes motivations pour introduire un dispositif d'alerte sont, d'une part, que les entreprises sont convaincues de l'utilité et de l'efficacité de cet outil et que ce dernier contribuera, d'autre part, à renforcer leur image d'entreprise éthique et intègre. En outre, les entreprises y voient l'opportunité de s'améliorer grâce aux alertes reçues. En revanche, les entreprises interrogées qui n'ont pas (encore) mis en place de dispositif d'alerte invoquent avant tout les raisons suivantes. Elles font valoir, d'une part, qu'elles entretiennent déjà une forte culture de l'intégrité et d'affirmation, d'autre part, qu'aucune obligation légale ne les contraint à introduire un tel dispositif. Elles soulignent en outre que les ressources en personnel sont déjà dédiées à d'autres projets. Il semble donc logique qu'un peu moins d'un quart des entreprises interrogées ne disposant pas d'un canal de signalement déclarent qu'elles n'en introduiront un que si elles y sont légalement obligées.



## Conception

**Les entreprises proposent aux lanceurs d'alerte en moyenne deux à trois canaux de contact.**

Une conception efficace du dispositif d'alerte est essentielle si on veut qu'il fonctionne bien. L'enquête a mis en évidence que les entreprises proposent en moyenne deux à trois canaux différents aux lanceurs d'alerte pour prendre contact avec l'instance responsable au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les dispositifs d'alerte s'adressent pour la majorité des entreprises principalement aux employés avec en moyenne une à deux parties prenantes autorisées à signaler des comportements contraires au code de conduite de l'entreprise. Dans plus de la moitié des entreprises interrogées dotées d'un dispositif d'alerte, les lanceurs d'alerte peuvent effectuer des signalements sans révéler leur identité, c'est-à-dire de manière anonyme ; en revanche, cette proportion est inférieure à 50 % dans les entreprises françaises. En outre, en France, au Royaume-Uni et en Suisse, environ deux tiers des dispositifs d'alerte internes sont habilités à accorder une protection temporaire contre le licenciement aux lanceurs d'alerte. En Allemagne, c'est le cas dans une bonne moitié des entreprises.



## Utilisation

### **Les dispositifs d'alerte internes recueillent en moyenne 34 alertes en 2020.**

Alors qu'en France, au Royaume-Uni et en Suisse, moins de la moitié des entreprises dotées d'un dispositif d'alerte ont reçu des alertes en 2020, le chiffre monte à 50% pour les dispositifs d'alerte allemands. Les dispositifs d'alerte ont recueilli en moyenne 34 alertes en 2020 et la probabilité de recevoir des alertes est supérieure dans les grandes entreprises comme dans les entreprises actives à l'étranger. Il apparaît également que les entreprises dotées d'un dispositif d'alerte plus mature ont également reçu davantage d'alertes. En l'occurrence, la maturité du dispositif d'alerte est mesurée par le nombre de canaux de signalement disponibles ainsi que par l'ancienneté du dispositif d'alerte. On note également que les entreprises issues des secteurs de la logistique, du secteur public et de la finance reçoivent également davantage d'alertes. Une comparaison dans le temps montre qu'en France et au Royaume-Uni, le nombre de signalements reçus par le dispositif d'alerte interne est nettement plus en recul entre 2018 et 2020 qu'en Allemagne et en Suisse.

Environ la moitié des alertes reçues se sont révélées pertinentes et payantes. Les dispositifs d'alerte constituent donc un instrument efficace pour révéler un comportement répréhensible et contribuent ainsi à protéger la réputation de l'entreprise. Parmi les alertes pertinentes, plus de la moitié portent sur des actes répréhensibles dans le domaine des ressources humaines et de la finance ainsi que des atteintes à l'intégrité des affaires.

Les alertes abusives dont l'intention est de nuire délibérément à des salariés ou à l'entreprise ou qui reposent sur des motivations purement opportunistes sont plutôt rares, bien qu'il existe certaines différences entre les pays analysés. Par rapport aux autres pays, les dispositifs d'alerte en Allemagne reçoivent une proportion plus élevée de signalements abusifs. Le fait qu'une entreprise autorise ou non le signalement anonyme des actes répréhensibles n'a aucune incidence sur la proportion d'alertes abusives.

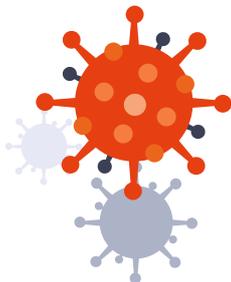
Dans les entreprises qui autorisent les alertes anonymes, environ la moitié des alertes initiales ont été soumises de façon anonyme et dans moins d'un cinquième de ces cas, l'identité du lanceur d'alerte a été révélée au cours du processus de traitement. La probabilité que l'identité du lanceur d'alerte soit préservée est plus élevée avec des plateformes digitales d'alertes professionnelles, le courrier/fax ou l'e-mail.



### Bénéfices

**Environ un tiers des entreprises interrogées ont réussi à découvrir plus de 80 % du préjudice financier total grâce au dispositif d'alerte.**

Comme le montrent les résultats de la présente étude, les entreprises tirent profit de leurs dispositifs à la fois sur les plans financiers et non financiers. D'une part, en 2020, environ un tiers des entreprises interrogées ont réussi à découvrir plus de 80% du préjudice financier total résultant d'actes répréhensibles grâce au dispositif d'alerte. D'autre part, les entreprises interrogées ont également bénéficié d'avantages qui ne sont pas financiers. Les trois principaux impacts non financiers sont : une meilleure compréhension de la conformité chez les salariés, l'amélioration des processus et le renforcement de l'intégrité ainsi que la professionnalisation du programme de conformité et/ou de la gestion de la conformité.



### Impact de la pandémie de Covid-19

**Les entreprises qui licencient ou dont les salariés sont en télétravail ont un risque accru d'actes répréhensibles et reçoivent davantage d'alertes.**

Par rapport à 2018, les entreprises ont reçu beaucoup moins d'alertes en 2020. Cela est probablement dû à la pandémie de Covid-19 qui a entraîné certains dysfonctionnements dans les processus et les structures, y compris au niveau des dispositifs d'alerte. On suppose que l'accès à l'information a été limité en raison de l'absence d'échanges informels ou que les alertes n'ont pas été lancées parce que les ressources (en temps) étaient utilisées ailleurs.

Les résultats de l'étude montrent que la probabilité d'être touché par des actes répréhensibles est plus élevée dans les entreprises subissant des réductions de personnel liées à la pandémie de Covid-19 ou dans lesquelles une grande partie des salariés s'est retrouvée en télétravail. Ces entreprises ont également reçu davantage d'alertes.



## Adhésion au contenu de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte

**Les représentants des entreprises interrogées considèrent que la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte est utile.**

Les résultats montrent que les entreprises concernées jugent plutôt utiles les règles et les exigences de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte et que la majorité estime que la directive offre une protection suffisante aux lanceurs d'alerte. Toutefois, il apparaît que les PME et surtout les entreprises françaises ont tendance à être plus sceptiques à l'égard de cette directive.

Dans l'ensemble, il est clair que la majorité des représentants d'entreprises interrogés évaluent positivement les différentes exigences de la directive européenne et, dans certains cas, estiment même qu'il faudrait aller au-delà des critères minimums. Une majorité des personnes interrogées est ainsi d'accord pour dire qu'il devrait y avoir une obligation d'accepter les alertes anonymes, d'une part, et que les alertes anonymes fondées devraient faire l'objet d'une enquête, d'autre part (la directive confie l'organisation des deux aux États membres). Malgré l'évaluation généralement positive des différentes dispositions de la directive, il est également évident que seule une minorité approuve pleinement l'ensemble des dispositions. Les personnes interrogées en France sont particulièrement critiques.



## État d'avancement des préparatifs pour l'entrée en vigueur de la directive européenne

**Seule une minorité des entreprises interrogées est parfaitement préparée à l'introduction de la directive.**

Selon leurs propres informations, près des deux tiers des entreprises interrogées sont prêtes à faire face à l'impact de la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte sur les processus et structures internes de l'entreprise. Dans le même temps, les résultats de la présente étude suggèrent que les entreprises qui seront impactées par la directive européenne ne sont pas encore, pour la plupart, suffisamment préparées à l'heure actuelle. Il est vrai que tous pays confondus, les grandes entreprises ont tendance à être mieux positionnées que les PME. Contrairement aux grandes entreprises, les PME ont toutefois un peu plus de temps pour se préparer, car la directive européenne n'entrera pas en vigueur avant décembre 2023 pour les entreprises de 50 à 249 salariés, alors que ce sera déjà le cas en décembre 2021 pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

# Résultats

La présente étude repose sur une enquête réalisée en ligne sur un échantillon représentatif en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Suisse. Les réponses de près de 1 300 participants interrogés au total dans les quatre pays fournissent des renseignements précieux sur les pratiques des entreprises européennes qui sont détaillés ci-dessous. Comme ce fut le cas en 2019, l'étude a examiné, d'une part, les entreprises concernées par ces actes répréhensibles et, d'autre part, comment ces dispositifs d'alerte sont-ils conçus et utilisés en tant qu'outil de prévention de ces actes répréhensibles. Dans l'édition de cette année du Rapport sur les alertes professionnelles, deux nouveaux thèmes ont également été intégrés à l'enquête : l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les dispositifs d'alerte dans les entreprises ainsi que la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

## Actes répréhensibles dans les entreprises

### Observation

#### Comportements illégaux et contraires à l'éthique dans les entreprises

Combien d'entreprises ont été touchées par des actes répréhensibles en 2020 ?

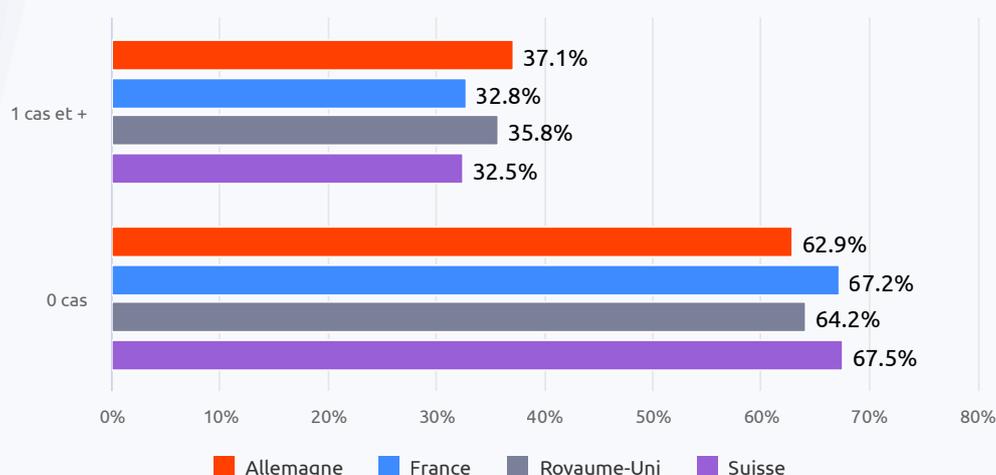


Illustration 1 Comportements illégaux et contraires à l'éthique : comparaison du nombre de cas entre les pays en 2020

Les résultats de l'étude indiquent (voir illustration 1) qu'en 2020, des actes répréhensibles ont eu lieu dans environ une entreprise sur trois dans les quatre pays étudiés. Ces entreprises ont été confrontées l'an dernier à des comportements illégaux ou contraires à l'éthique. De tels comportements, qui peuvent être préjudiciables à l'entreprise, mais aussi commis supposément à son insu, viole les dispositions légales en vigueur (par exemple, les malversations financières, la falsification de documents financiers, les pots-de-vin, la corruption, la fraude ou les violations du droit de la concurrence ou du droit des cartels mais aussi des réglementations en matière de protection de l'environnement, etc.) ou les principes éthiques d'une société (par exemple, l'exploitation ciblée des différences de législation internationale, notamment dans les domaines de l'écologie, du droit du travail ou du droit fiscal). Par rapport aux autres pays, c'est dans les entreprises allemandes que les actes répréhensibles se produisent le plus fréquemment dans les entreprises allemandes, avec un peu plus de 37%, suivies par les entreprises britanniques (36%) et enfin les entreprises françaises et suisses avec respectivement environ 33%. Les présents résultats dressent donc un panorama similaire à celui du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles. Comparée à 2018, la proportion d'entreprises confrontées à des actes répréhensibles a légèrement diminué en 2020 et ce dans tous les pays. Une fois encore, l'analyse statistique met en évidence que la taille de l'entreprise exerce une influence plus importante que le pays d'origine d'une entreprise. Ainsi, en 2020 et dans tous les pays, les grandes entreprises interrogées sont davantage concernées que les PME (voir graphiques par pays). Alors qu'en 2020, au moins un cas de comportement illégal ou contraire à l'éthique était découvert dans pas moins de 40% des grandes entreprises interrogées ayant leur siège en Allemagne, au Royaume-Uni et en Suisse, le chiffre est légèrement inférieur en ce qui concerne les grandes entreprises françaises (37,1%). Par rapport à 2018, il apparaît qu'en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, la proportion de grandes entreprises confrontées à des actes répréhensibles a diminué entre un peu moins de 3 et 9 points de pourcentage, l'Allemagne affichant la plus forte baisse, soit environ 9 points de pourcentage. En revanche, la proportion de grandes entreprises suisses touchées par des actes répréhensibles a augmenté de près de 4 points de pourcentage. Comme ce fut déjà le cas 2018, l'analyse montre que parmi les entreprises interrogées, les comportements illégaux ou contraires à l'éthique sont plus fréquents dans les entreprises qui opèrent à l'international que dans celles qui opèrent dans leur pays respectif. Les résultats montrent également que les entreprises opérant dans les secteurs de l'informatique, des services financiers ou des services publics sont plus fréquemment concernées par des comportements illégaux ou contraires à l'éthique.

## **Impact de la pandémie de Covid-19 sur le nombre d'actes répréhensibles dans les entreprises**

En 2020, les entreprises ont été mises à rude épreuve par la pandémie de Covid-19 et leur activité économique en a été, dans certains cas, bouleversée. Selon le Fonds monétaire international (FMI), le produit intérieur brut a diminué de 4,9% en Allemagne, de 8% en France, de 9,9% au Royaume-Uni et de 3% en Suisse. Le commerce extérieur a lui aussi diminué de manière significative dans tous les pays

au cours de cette période. Conséquence de cette évolution économique : certaines entreprises ont dû licencier des salariés ou les inscrire au chômage partiel. En outre, le télétravail induit par la pandémie est devenu une réalité dans de nombreuses entreprises et, parallèlement, les possibilités de voyages d'affaires nationaux et internationaux ont été fortement limitées. Cela se reflète également dans les résultats de l'enquête. Ainsi, 44% des entreprises interrogées, tous pays confondus, ont déclaré qu'en 2020, au moins une partie des effectifs était au chômage partiel. Dans 88% des entreprises, au moins une partie des salariés était en télétravail. Cela montre que la proportion est significativement plus élevée parmi les grandes entreprises que parmi les PME. L'objectif de la présente étude était de déterminer si les changements liés à la pandémie avaient eu un impact sur les dispositifs d'alerte internes.

Les analyses statistiques montrent que les entreprises ayant subi des réductions de personnel liées au Covid-19 sont davantage susceptibles d'être confrontées à des actes répréhensibles. Un tableau similaire se dessine en ce qui concerne les entreprises dans lesquelles les salariés ont exercé leur activité en télétravail. Il est intéressant de noter que des tendances opposées peuvent être observées ici : alors que les entreprises où une proportion moyenne de salariés (entre 34% et 66%) étaient en télétravail couraient un risque accru de comportement illégal ou contraire à l'éthique, le nombre d'actes répréhensibles était plus faible dans les entreprises où la majorité des salariés (> 66%) télétravaillait. D'autres mesures liées au Covid-19, telles que le chômage partiel ou la limitation des voyages d'affaires nationaux et internationaux, ne présentent en revanche aucune corrélation statistiquement significative avec le nombre d'actes répréhensibles dans les entreprises.

### Allemagne

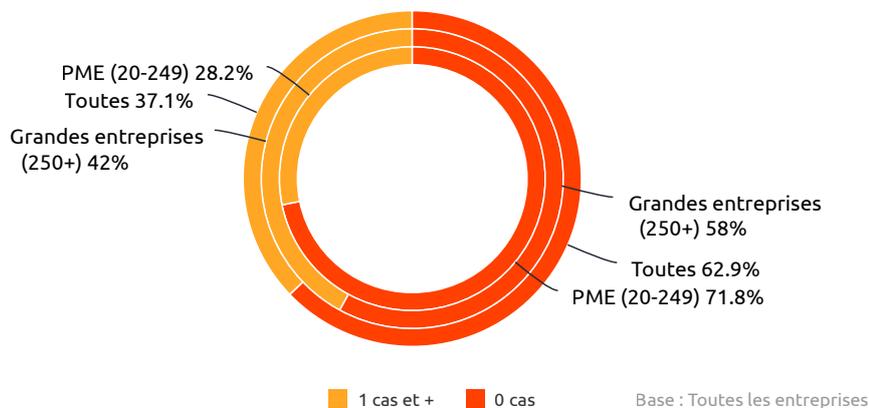


Illustration 2 Comportements illégaux et contraires à l'éthique : nombre de cas par taille d'entreprise en 2020 en Allemagne

France

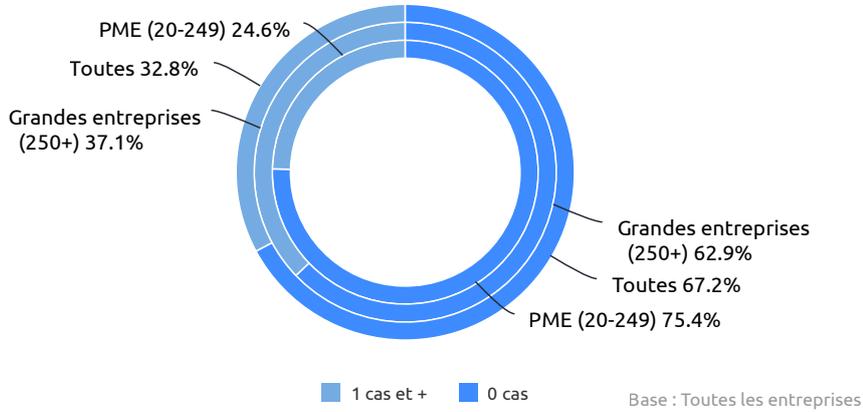


Illustration 3 Comportements illégaux et contraires à l'éthique : nombre de cas par taille d'entreprise en 2020 en France

Royaume-Uni

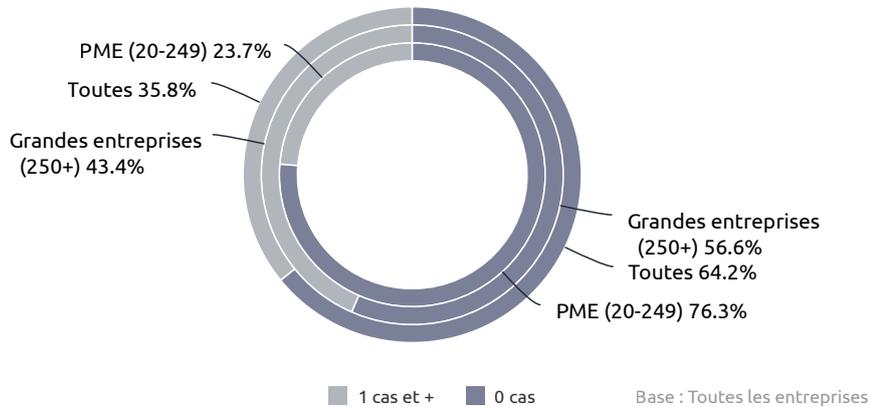


Illustration 4 Comportements illégaux et contraires à l'éthique : nombre de cas par taille d'entreprise en 2020 au Royaume-Uni

Suisse

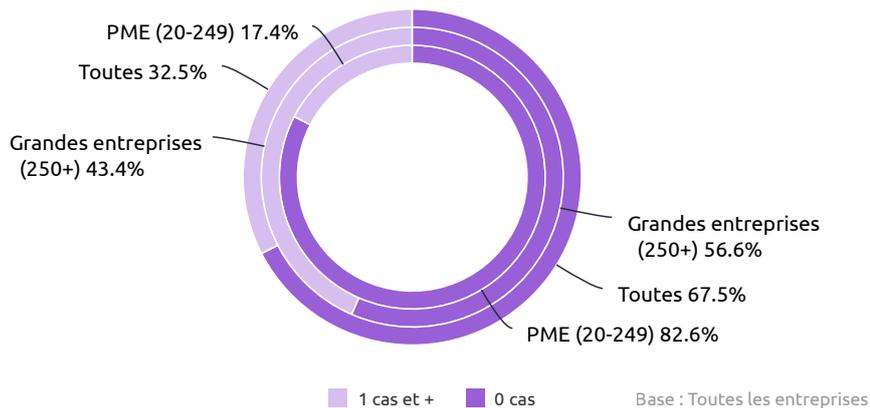
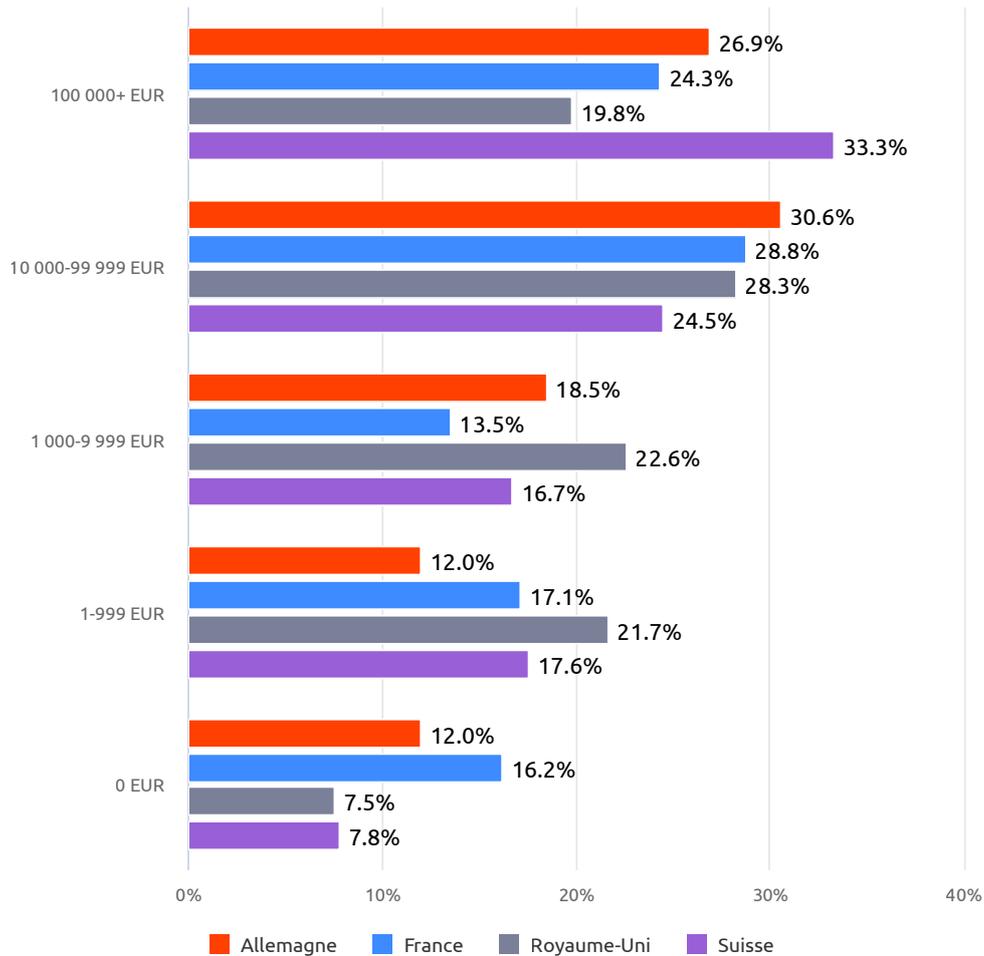


Illustration 5 Comportements illégaux et contraires à l'éthique : nombre de cas par taille d'entreprise en 2020 en Suisse

## Préjudice financier

### Quel est le préjudice financier total causé par les actes répréhensibles en 2020 ?

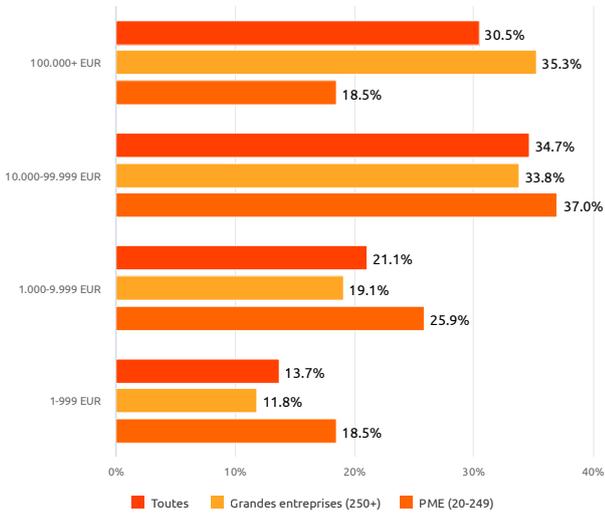


Base: Toutes les entreprises ayant un nombre d'actes répréhensibles 2020 > 0

Illustration 6 Préjudice financier total dû aux actes répréhensibles en 2020 - comparaison entre les pays

La présente étude a également déterminé le préjudice total causé aux entreprises (voir Illustration 6) par les actes répréhensibles. Par préjudice total, on entend toutes les charges financières que les actes répréhensibles font peser directement sur les entreprises interrogées ainsi qu'à la suite de leur détection et de leur traitement en 2020, y compris l'ensemble des conséquences matérielles et immatérielles. Les résultats montrent à nouveau une corrélation claire entre le montant du préjudice et la taille de l'entreprise : les pertes d'au moins 100 000 euros sont plus fréquentes dans les grandes entreprises que dans les PME. En outre, comme c'était déjà le cas dans l'enquête d'il y a deux ans, il a été constaté que les entreprises suisses ont certes tendance à être plus rarement touchées par des actes répréhensibles mais le préjudice financier pour les entreprises concernées est généralement plus élevé que dans les autres pays. Pour un tiers des entreprises suisses interrogées qui déclarent avoir subi un préjudice financier, ce préjudice s'élève à au moins 100 000 euros.

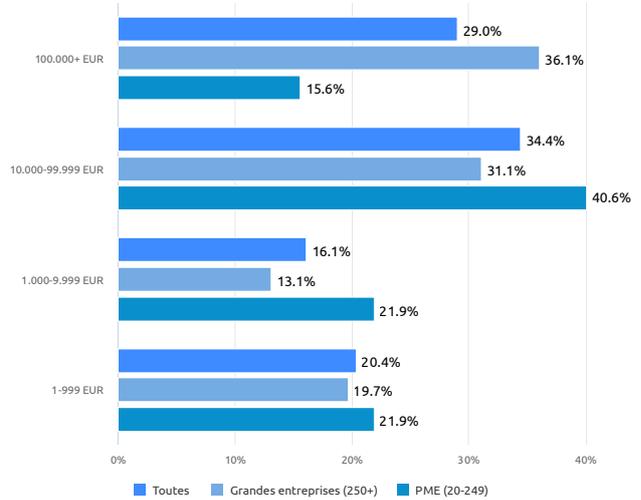
## Allemagne



Base: Toutes les entreprises ayant un nombre d'actes répréhensibles 2020 > 0

Illustration 7 Préjudice financier total dû aux actes répréhensibles en 2020 en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

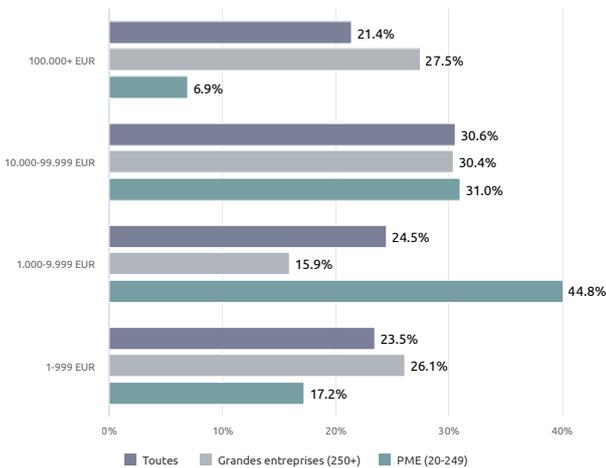
## France



Base: Toutes les entreprises ayant un nombre d'actes répréhensibles 2020 > 0

Illustration 8 Préjudice financier total dû aux actes répréhensibles en 2020 en France - comparaison par taille d'entreprise

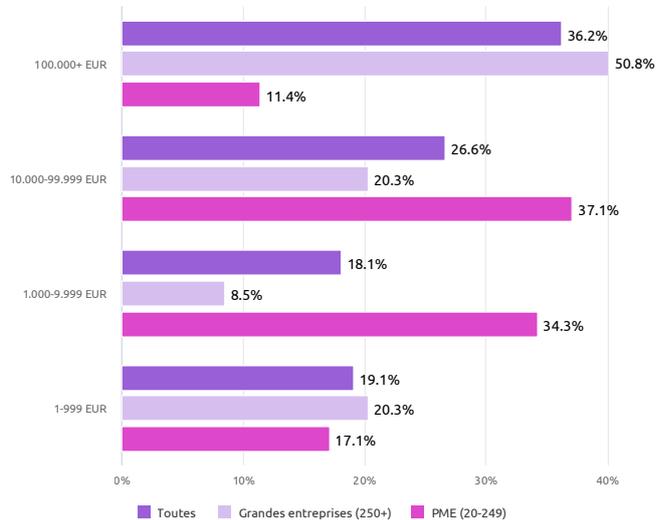
## Royaume-Uni



Base: Toutes les entreprises ayant un nombre d'actes répréhensibles 2020 > 0

Illustration 9 Préjudice financier total dû aux actes répréhensibles en 2020 au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse

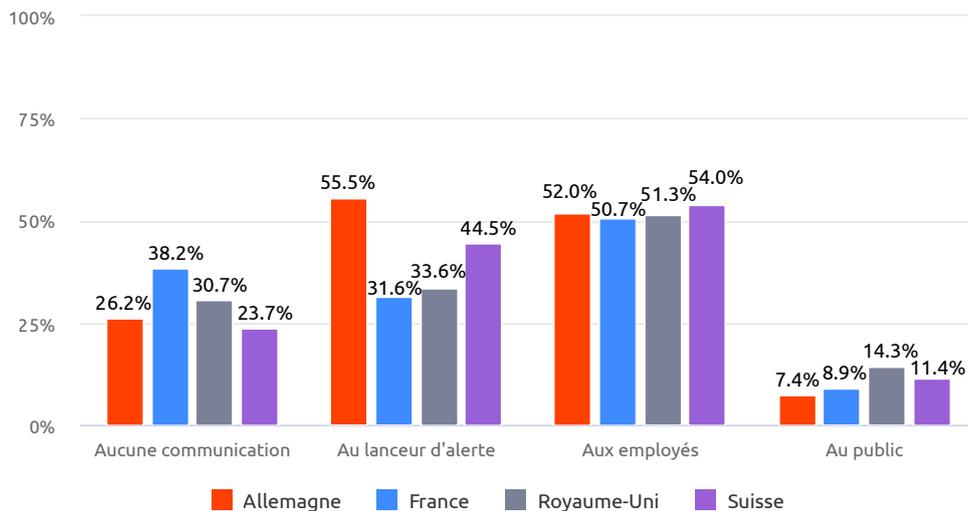


Base: Toutes les entreprises ayant un nombre d'actes répréhensibles 2020 > 0

Illustration 10 Préjudice financier total dû aux actes répréhensibles en 2020 en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Communication sur les conséquences des actes répréhensibles

### À qui s'adressent les entreprises quand elles communiquent sur les conséquences d'un acte répréhensible découvert ?

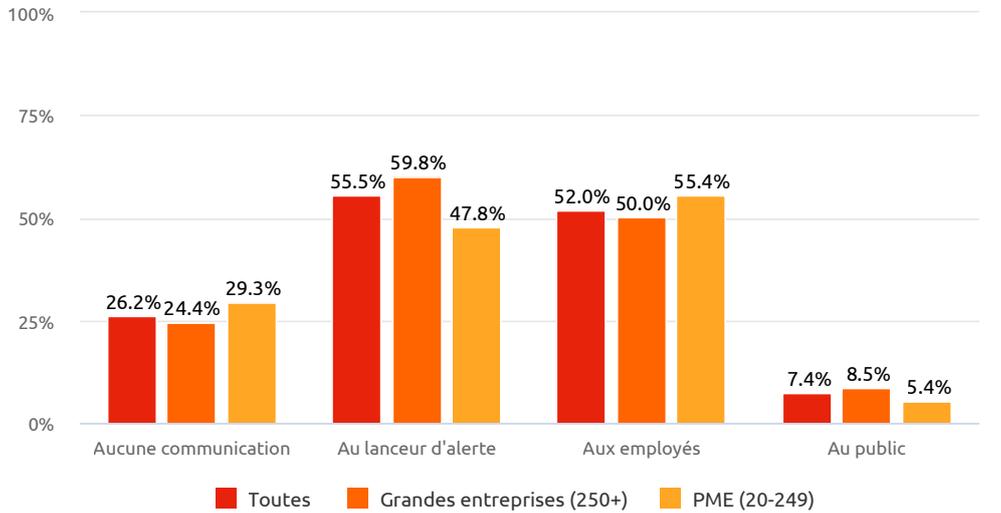


Base : Toutes les entreprises

Illustration 11 Communication sur les conséquences - comparaison entre les pays

L'étude a également examiné à qui s'adressait la communication sur les conséquences d'un acte répréhensible découvert. Elle s'est intéressée à la fois aux entreprises possédant un dispositif d'alerte interne et à celles qui n'en sont pas dotées. Une bonne moitié des entreprises interrogées informent leurs collaborateurs des conséquences d'un acte répréhensible découvert (voir Illustration 11). Alors que les PME allemandes et suisses informent plus fréquemment leurs salariés que les grandes entreprises, la proportion est plus élevée en ce qui concerne les grandes entreprises françaises et britanniques que les PME. En outre, les résultats montrent que très peu d'entreprises communiquent publiquement sur les conséquences des actes répréhensibles découverts, les grandes entreprises, à l'exception des entreprises suisses étudiées, informant le public plus fréquemment que les PME. En outre, les résultats montrent que les entreprises suisses interrogées sont celles qui sont les moins enclines à ne pas du tout communiquer (24%), alors que cette communication est beaucoup plus fréquente dans les entreprises françaises interrogées, dans une proportion d'un peu plus de 38%. Comme nous l'avions déjà constaté il y a deux ans, les entreprises interrogées qui ont déjà mis en place un dispositif d'alerte interne rendent davantage compte des conséquences d'un acte répréhensible découvert.

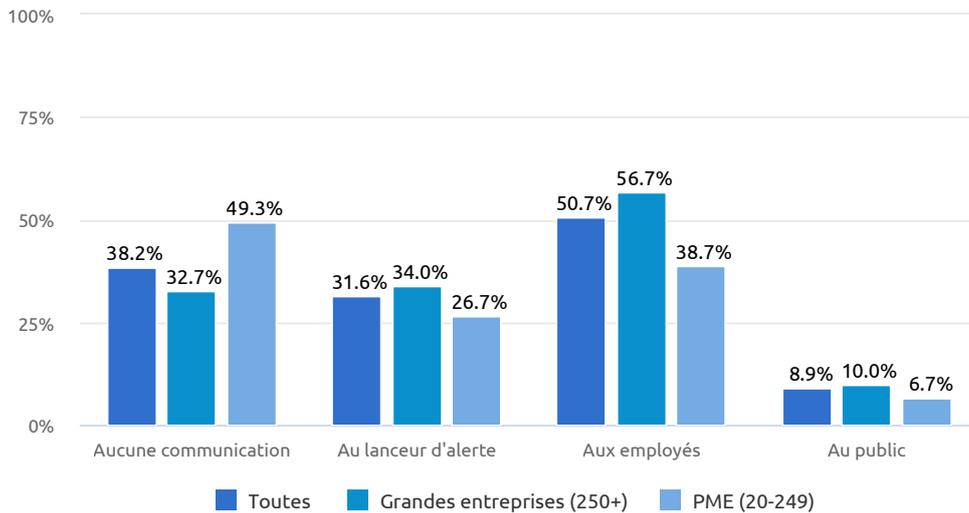
## Allemagne



Base : Toutes les entreprises

Illustration 12 Communication sur les conséquences en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

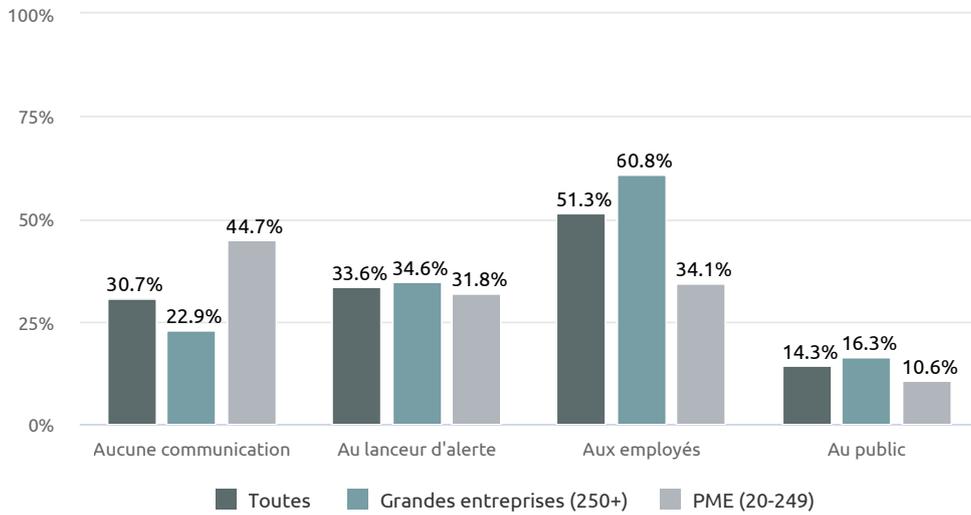
## France



Base : Toutes les entreprises

Illustration 13 Communication sur les conséquences en France - comparaison par taille d'entreprise

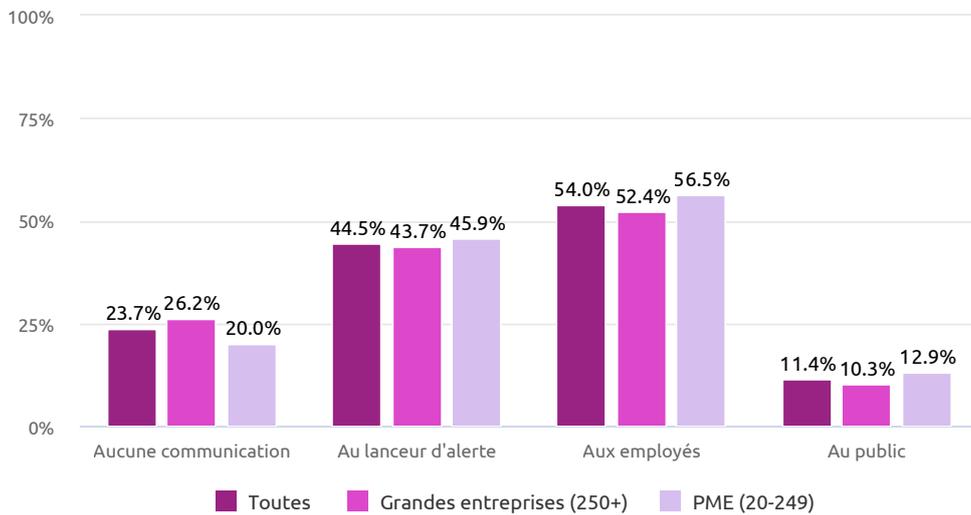
## Royaume-Uni



Base : Toutes les entreprises

Illustration 14 Communication sur les conséquences au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse



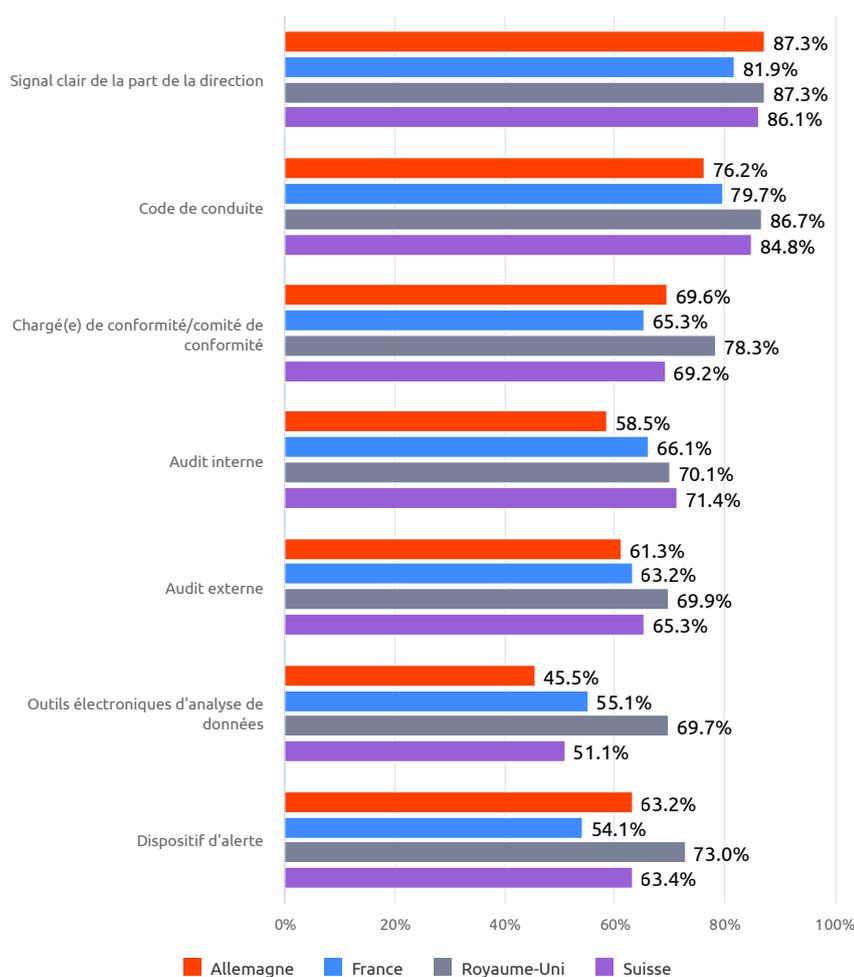
Base : Toutes les entreprises

Illustration 15 Communication sur les conséquences en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Prévention et détection

## Mesures de prévention et de détection des actes répréhensibles

À quelles mesures de prévention et de détection des actes répréhensibles les entreprises ont-elles recours ?



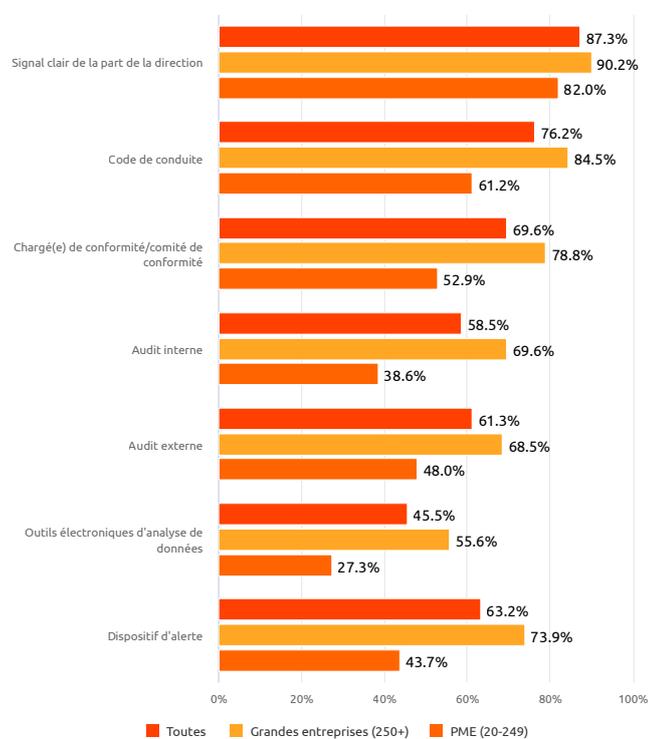
Base : Toutes les entreprises

Illustration 16 Mesures de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique - comparaison entre les pays

Les entreprises interrogées dans les quatre pays introduisent des mesures différentes pour empêcher ou détecter précocement les actes répréhensibles (voir Illustration 16). Le constat est similaire à celui du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles, l'une des mesures les plus courantes étant le signal clair envoyé par la direction qui aborde activement et ouvertement le sujet tout en soulignant que les

comportements illégaux et contraires à l'éthique ne sont pas tolérés. D'autre part, la majorité des entreprises interrogées a élaboré un code de conduite qui consigne par écrit les principes commerciaux et les règles de conduite. Si ces deux mesures sont également fréquemment utilisées dans les PME étudiées, il est généralement évident que toutes les mesures sont exploitées plus fréquemment par les grandes entreprises que par les PME (voir graphiques par pays). Un constat qui rejoint les résultats de la dernière enquête.

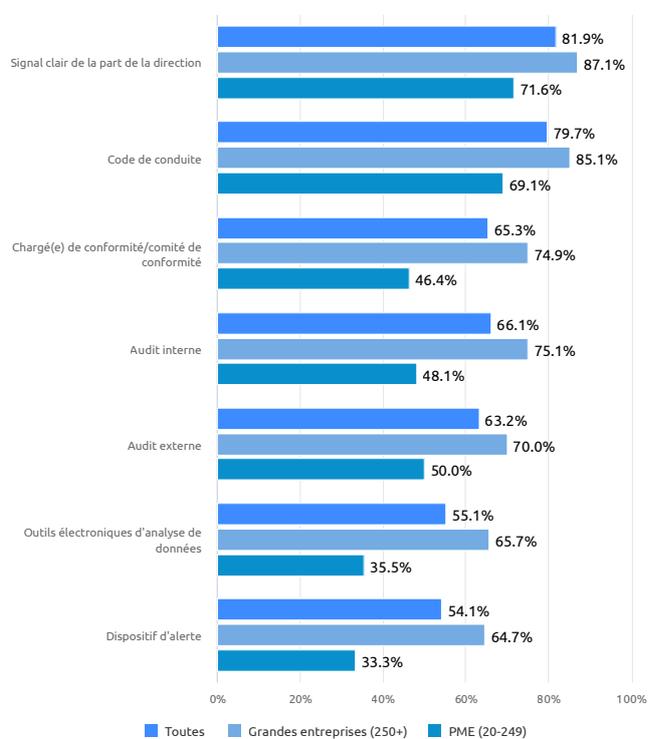
### Allemagne



Base : Toutes les entreprises

Illustration 17 Mesures de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

### France



Base : Toutes les entreprises

Illustration 18 Mesures de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique en France - comparaison par taille d'entreprise

### Royaume-Uni

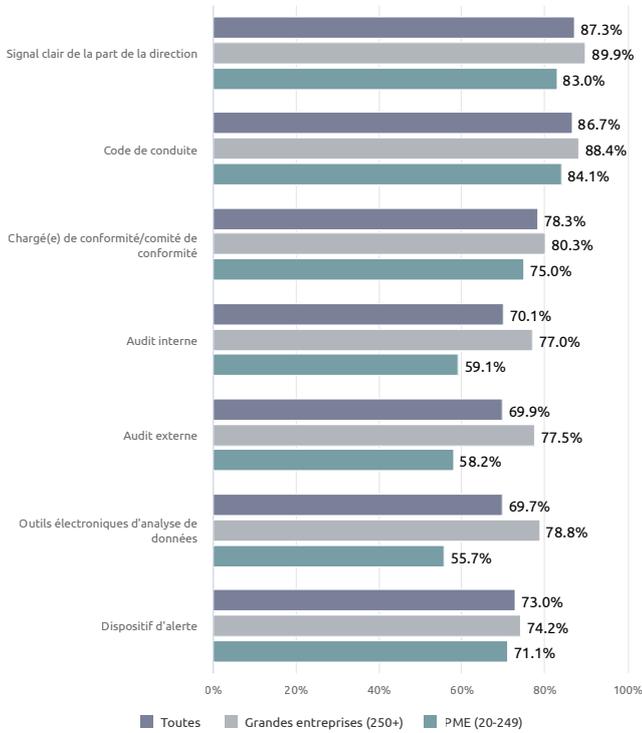


Illustration 19 Mesures de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

### Suisse

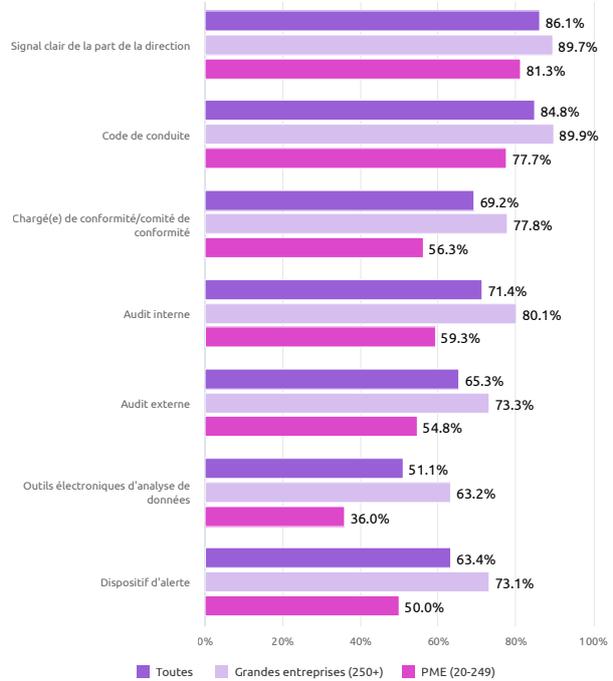
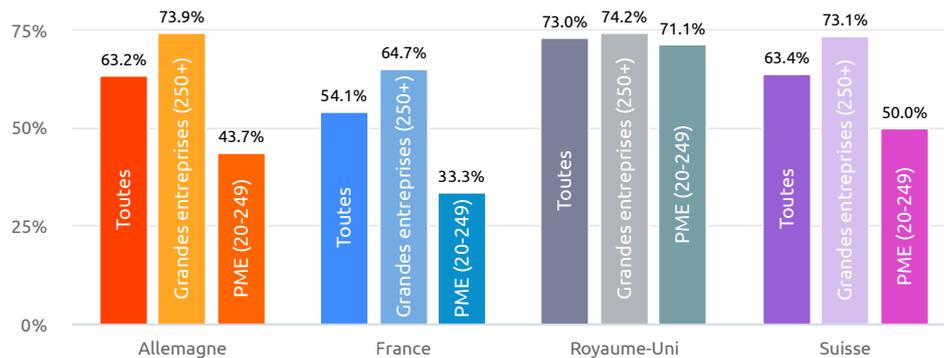


Illustration 20 Mesures de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Le dispositif d'alerte interne

### Combien d'entreprises misent sur un dispositif d'alerte interne comme mesure de prévention et de détection des actes répréhensibles ?



Base : Toutes les entreprises

Illustration 21 Le dispositif d'alerte comme mesure de prévention et de détection des comportements illégaux ou contraires à l'éthique - comparaison entre les pays

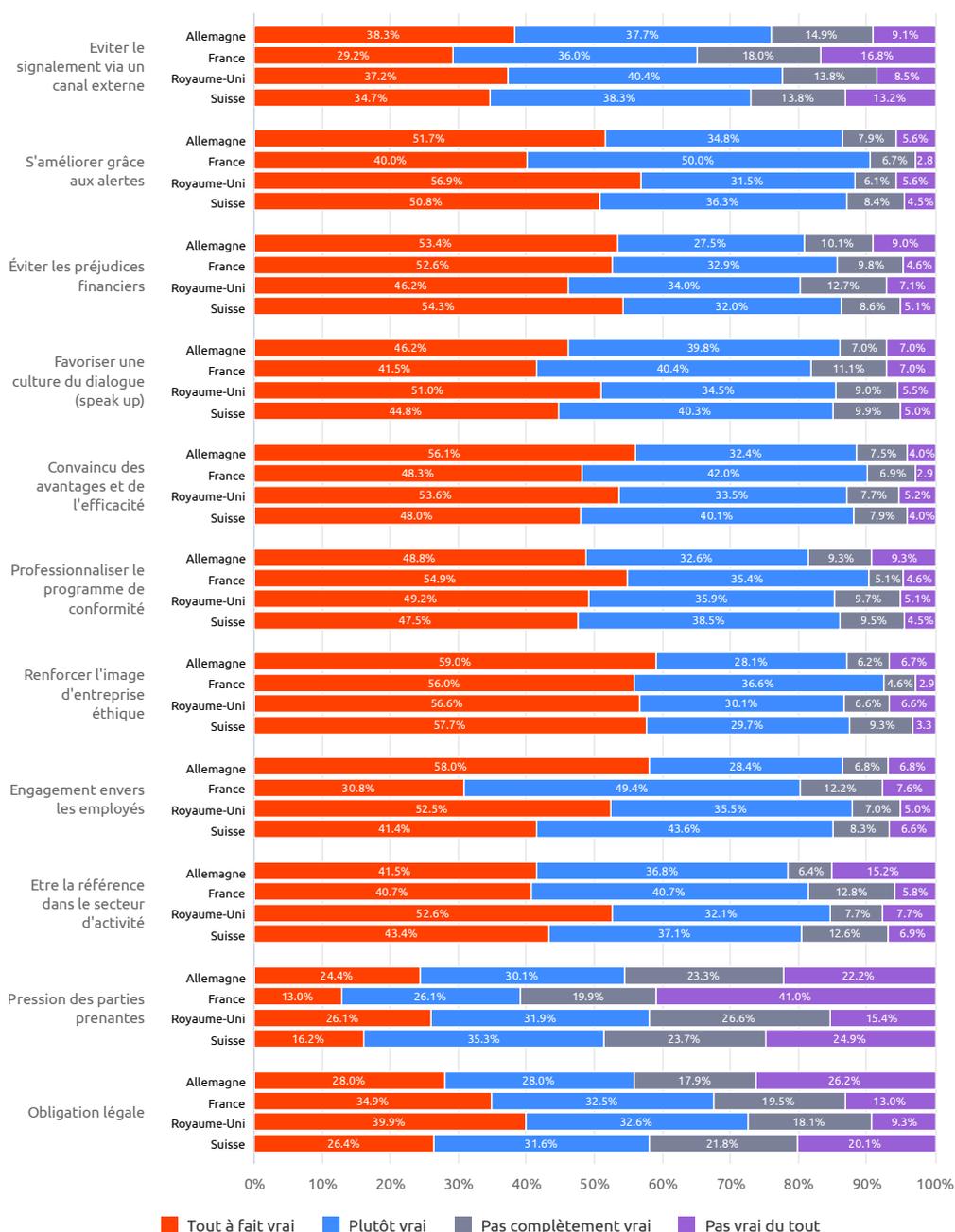
Plus de 70% des entreprises interrogées au Royaume-Uni possèdent un dispositif d'alerte interne, c'est-à-dire un canal d'alerte en dehors de la ligne hiérarchique permettant aux lanceurs d'alerte de signaler des actes répréhensibles avérés ou supposés (voir Illustration 21). Cela signifie que les entreprises interrogées au Royaume-Uni sont plus fréquemment dotées d'un dispositif d'alerte interne que celles des trois autres pays. La proportion d'entreprises britanniques dotées d'un dispositif d'alerte a ainsi augmenté de 8 points de pourcentage par rapport au dernier rapport sur les alertes professionnelles. Cette évolution est principalement due aux PME, chez qui on enregistre une augmentation d'environ 20 points de pourcentage (passant de 51,4% à 71,1%). En revanche, la proportion de grandes entreprises britanniques dotées d'un dispositif d'alerte n'a que légèrement augmenté (passant de 73,1% à 74,2%). En Suisse, la proportion d'entreprises interrogées dotées d'un dispositif d'alerte interne n'a pratiquement pas changé et reste à un niveau élevé (un peu plus de 63%). En Allemagne, la proportion d'entreprises dotées d'un dispositif d'alerte a augmenté de près de 8 points de pourcentage, rattrapant ainsi la Suisse. Tant les grandes entreprises allemandes que les PME ont contribué à cette évolution, les grandes entreprises étant surreprésentée, avec une augmentation de pas moins de 9 points de pourcentage. En France, en revanche, les entreprises interrogées sont nettement moins nombreuses (environ 54 pourcent) à avoir mis en place un dispositif d'alerte. Dans tous les pays étudiés, l'écrasante majorité des grandes entreprises a mis en place un dispositif d'alerte interne, tandis que la proportion de PME dotées d'un dispositif d'alerte est (encore) faible. Les PME britanniques, dont la proportion a fortement progressé et qui sont en passe de rejoindre la part des grandes entreprises, constituent une exception. En outre, les analyses statistiques montrent que les entreprises du secteur financier ainsi que les entreprises actives à l'étranger ont été nettement plus enclines à mettre en place un dispositif d'alerte.

# Dispositifs d'alertes internes dans les entreprises

## Décision

Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte professionnelle

Quelles étaient les raisons / la motivation pour mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle ?



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

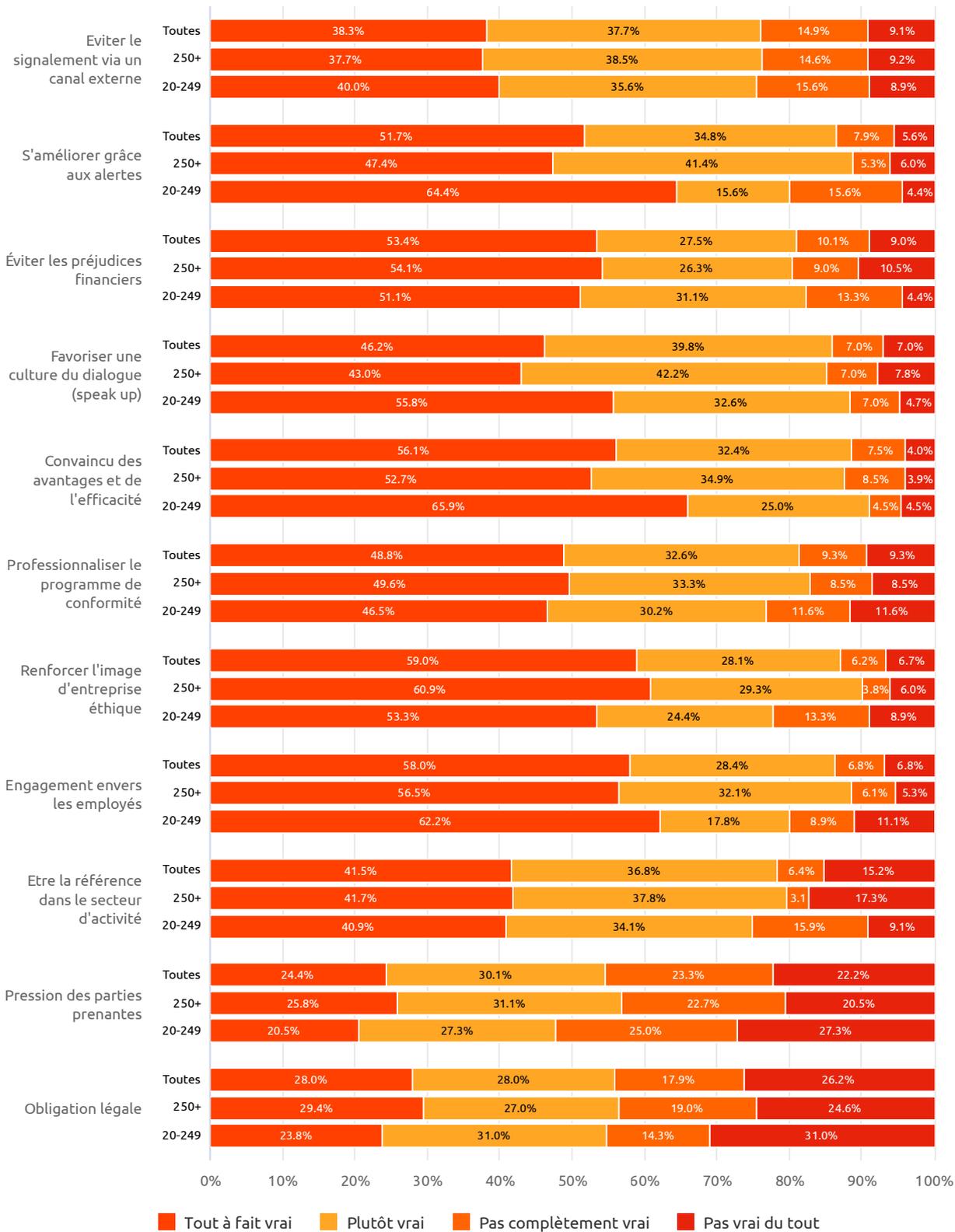
Illustration 22 Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Comme le montre l'illustration 22, les raisons pour lesquelles les entreprises interrogées ont mis en place un dispositif d'alerte professionnelle sont nombreuses et variées. La conviction de l'utilité et de l'efficacité d'un dispositif d'alerte a constitué un motif important pour une grande partie des entreprises interrogées dans tous les pays. En outre, les entreprises semblent soucieuses de renforcer leur image d'entreprise éthique et intègre. Ces deux motifs coïncident avec les résultats du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles, alors qu'éviter les préjudices financiers ne semble plus être aussi important pour les entreprises interrogées en 2020 qu'il y a deux ans. La troisième raison la plus importante citée est que les entreprises entendent s'améliorer grâce aux alertes reçues. Les obligations légales ou la pression des parties prenantes continuent de jouer un rôle plutôt mineur.

Les différences sont minimales entre les résultats des PME et des grandes entreprises britanniques, alors que dans les autres pays, les écarts sont parfois significatifs entre les classes de tailles d'entreprises (voir graphiques par pays). Les grandes entreprises allemandes interrogées ont ainsi cité plus fréquemment que les PME allemandes le renforcement de leur image d'entreprise éthique et intègre, et la pression des parties prenantes comme motivations pour l'introduction d'un dispositif d'alerte. Alors qu'environ un tiers des PME françaises interrogées ont déclaré avoir mis en place un dispositif d'alerte interne afin de professionnaliser leur programme de conformité, ce motif a été mentionné beaucoup plus fréquemment par les grandes entreprises, à hauteur de 60%. Toujours en ce qui concerne l'introduction d'un dispositif d'alerte professionnelle en raison d'une obligation légale, environ 38% des grandes entreprises interrogées en France sont d'accord, alors qu'elles ne sont qu'environ un quart parmi les PME.

Comme motif supplémentaire, l'étude de cette année demandait si l'introduction du dispositif d'alerte professionnelle devait éviter le signalement via un canal externe (les autorités, par exemple). 40% des grandes entreprises suisses interrogées déclarent plus fréquemment avoir introduit un dispositif d'alerte interne pour cette raison, alors que 25% des PME suisses considèrent ce motif comme moins important. Un tableau similaire se dessine en France : si 32% des grandes entreprises sont d'accord, seules 20% des PME le sont. En Allemagne et au Royaume-Uni, les grandes entreprises et les PME sont respectivement 40% à considérer ce motif comme important.

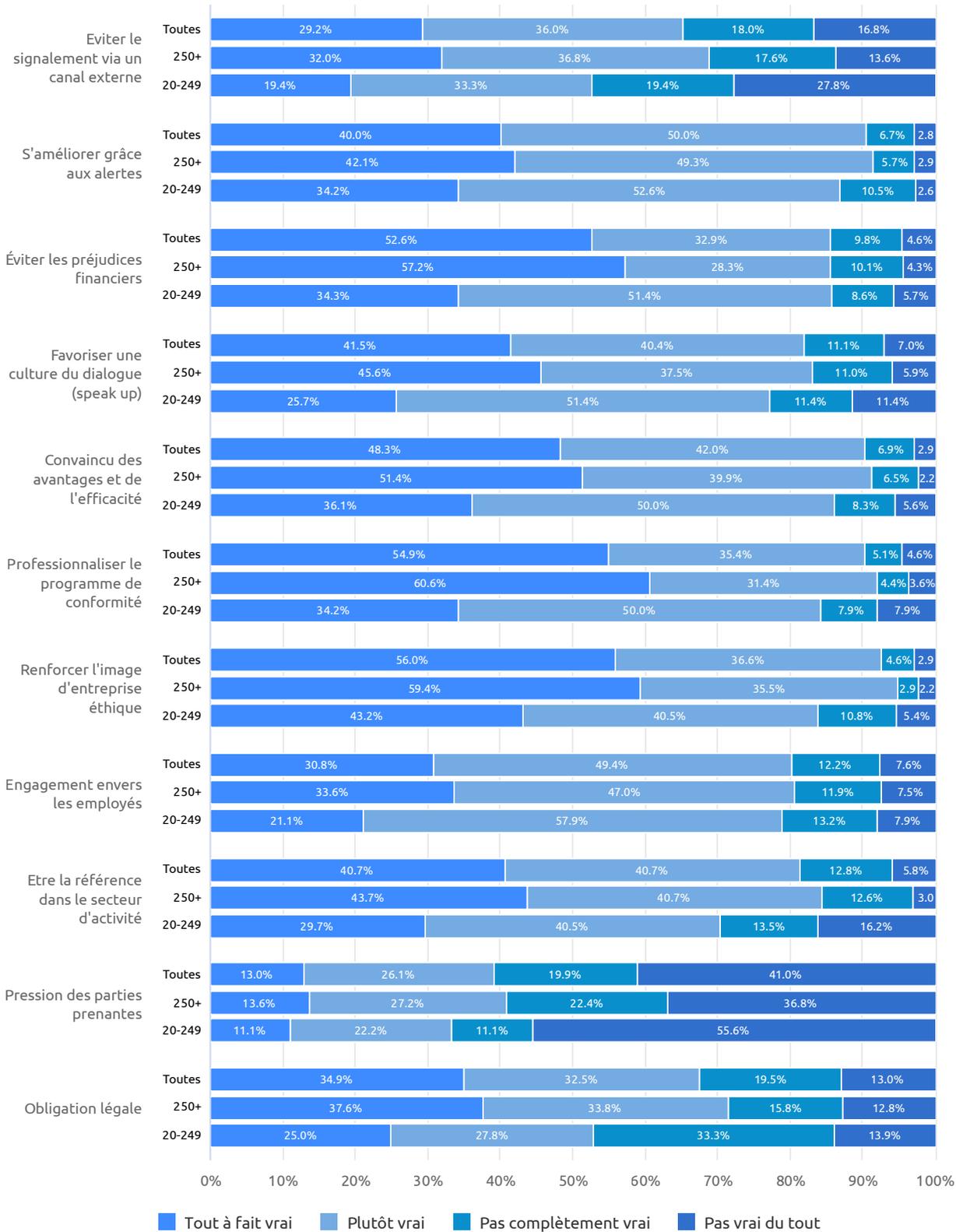
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 23 Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

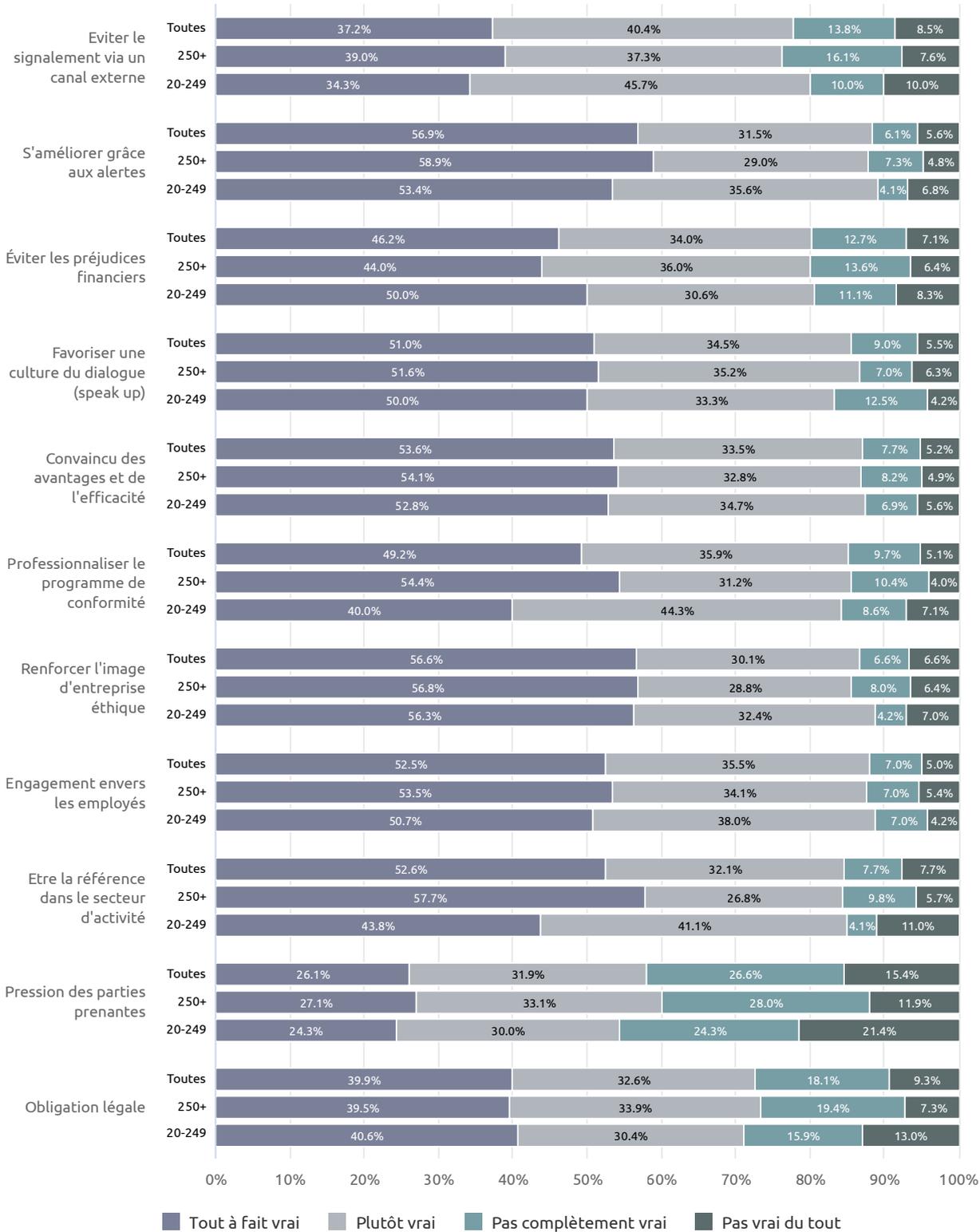
France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 24 Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

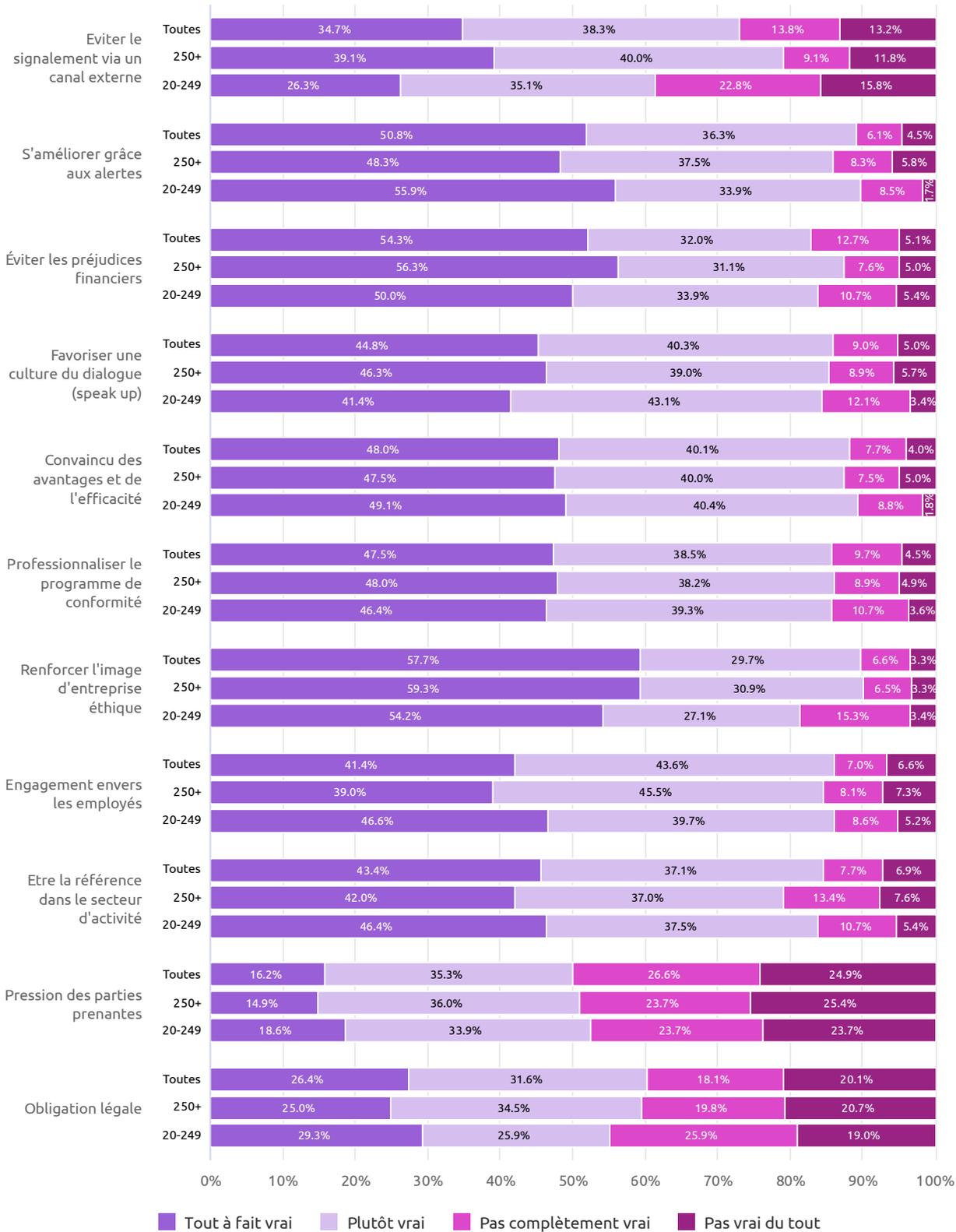
Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 25 Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 26 Les raisons qui plaident pour l'introduction d'un dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte

Quelles sont les raisons pour lesquelles les entreprises ne disposent pas d'un dispositif d'alerte professionnelle ?

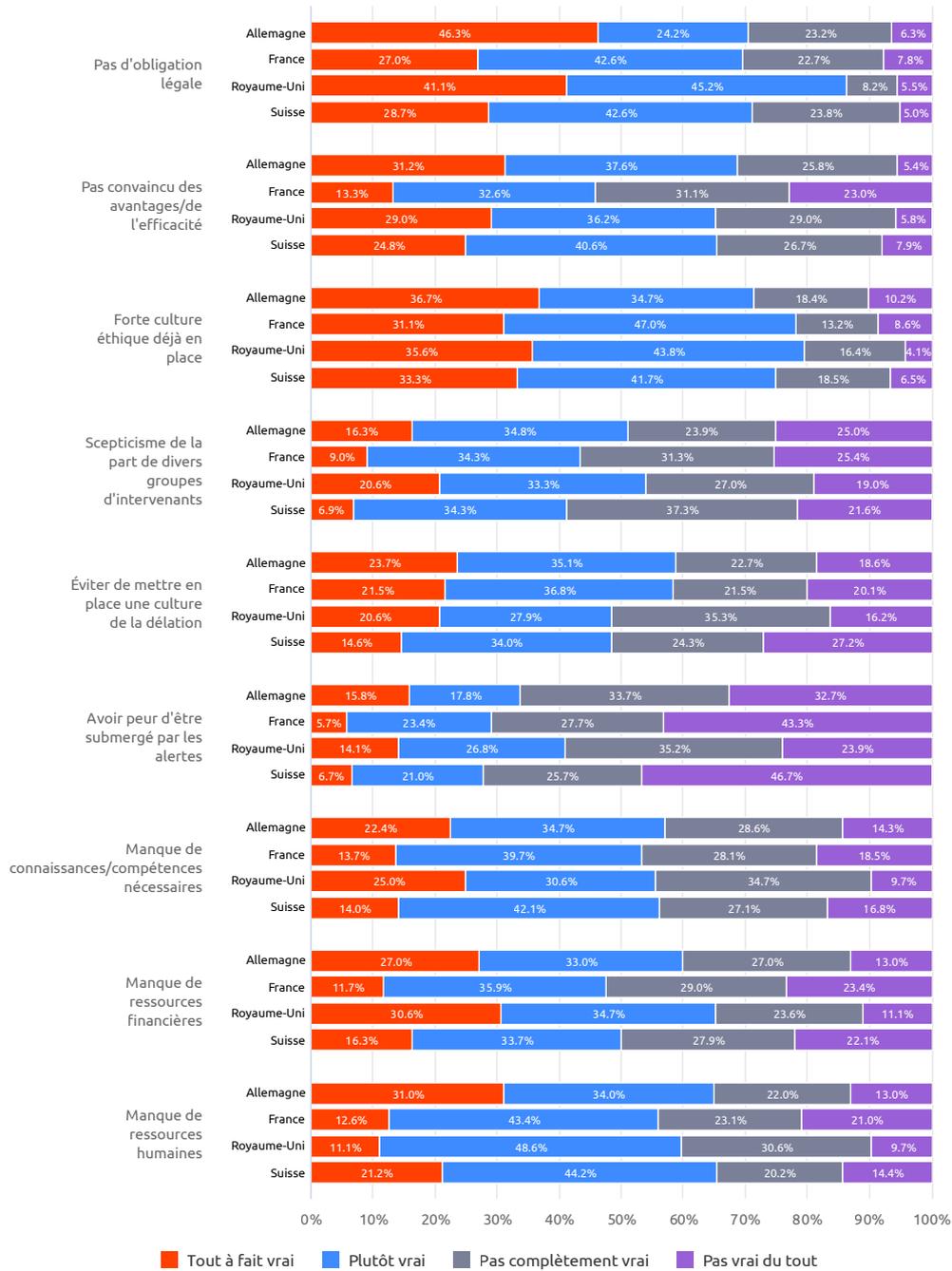
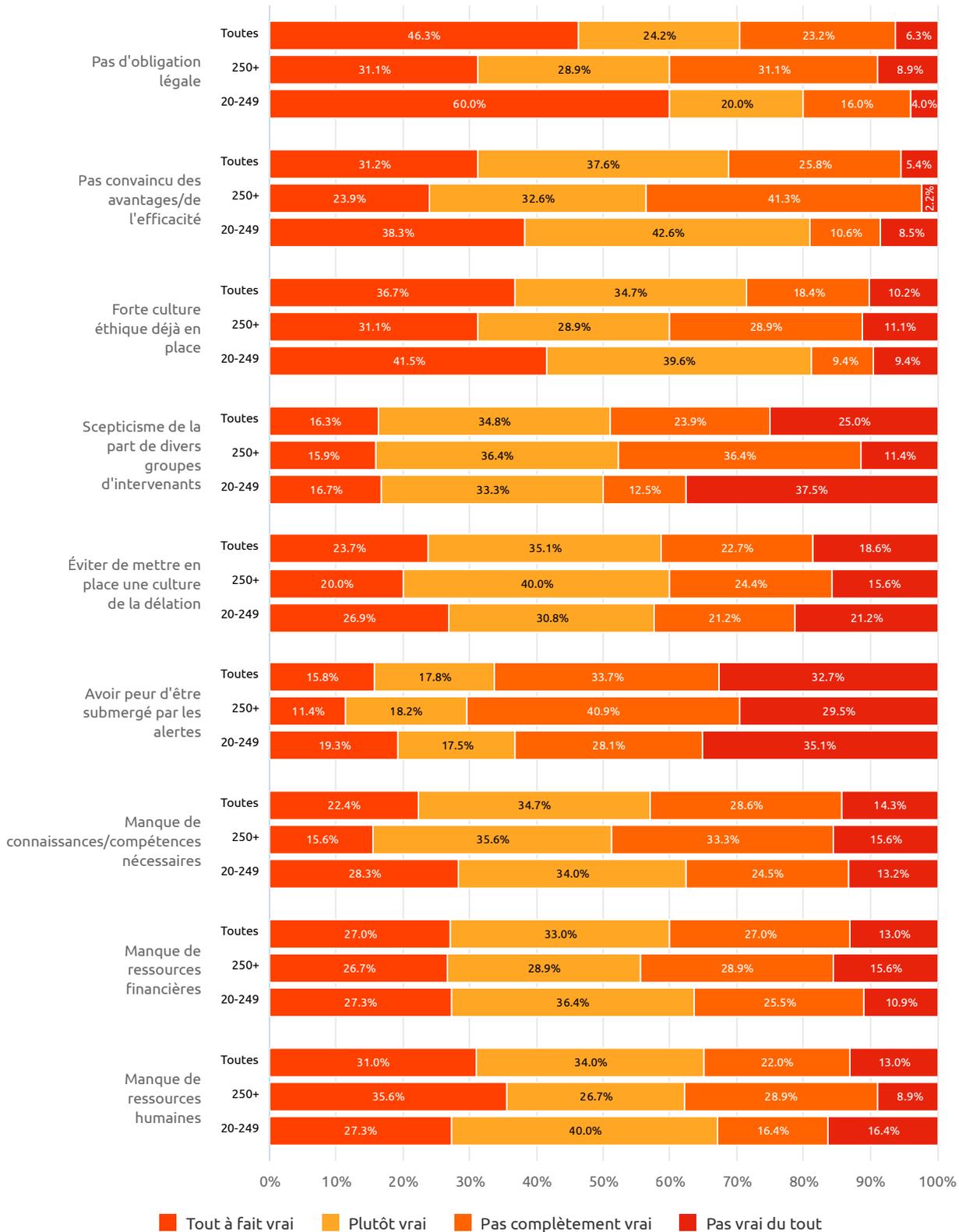


Illustration 27 Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Les principales raisons pour lesquelles les entreprises n'ont mis en place aucun dispositif d'alerte sont, d'une part, l'absence d'obligation légale (voir Illustration 27). D'autre part, les entreprises indiquent qu'elles possèdent déjà une forte culture de l'intégrité. En outre, les ressources en personnel, qui sont déjà utilisées à pleine capacité ailleurs, sont également mentionnées comme un frein à l'introduction d'un dispositif d'alerte interne. En revanche, la crainte d'être inondé d'alertes et le scepticisme de diverses parties prenantes ne sont guère déterminants dans l'absence d'un dispositif d'alerte pour une majorité des entreprises interrogées dans tous les pays.

Il existe à nouveau des différences entre les PME et les grandes entreprises. Dans tous les pays, le motif de « l'absence d'obligation légale » pèse davantage pour les PME que pour les grandes entreprises. En outre, les PME allemandes et britanniques interrogées invoquent plus fréquemment que les grandes entreprises le manque d'efficacité apparent des dispositifs d'alertes professionnelles. En revanche, le manque de connaissances et de compétences par rapport à la conception d'un dispositif d'alerte est une raison plus importante pour ne pas introduire de dispositif d'alerte dans les PME françaises et suisses que dans les grandes entreprises (voir graphiques par pays).

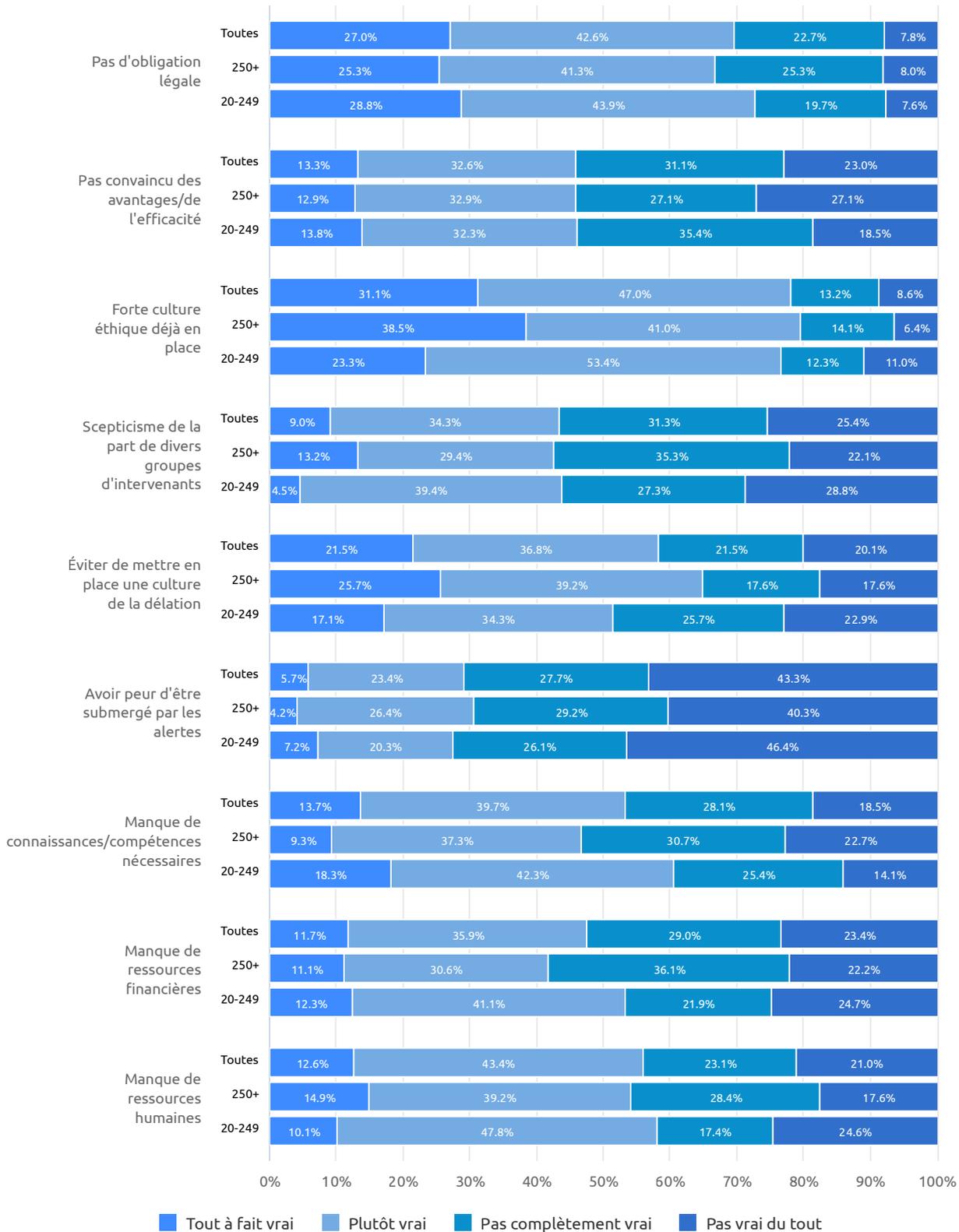
## Allemagne



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 28 Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

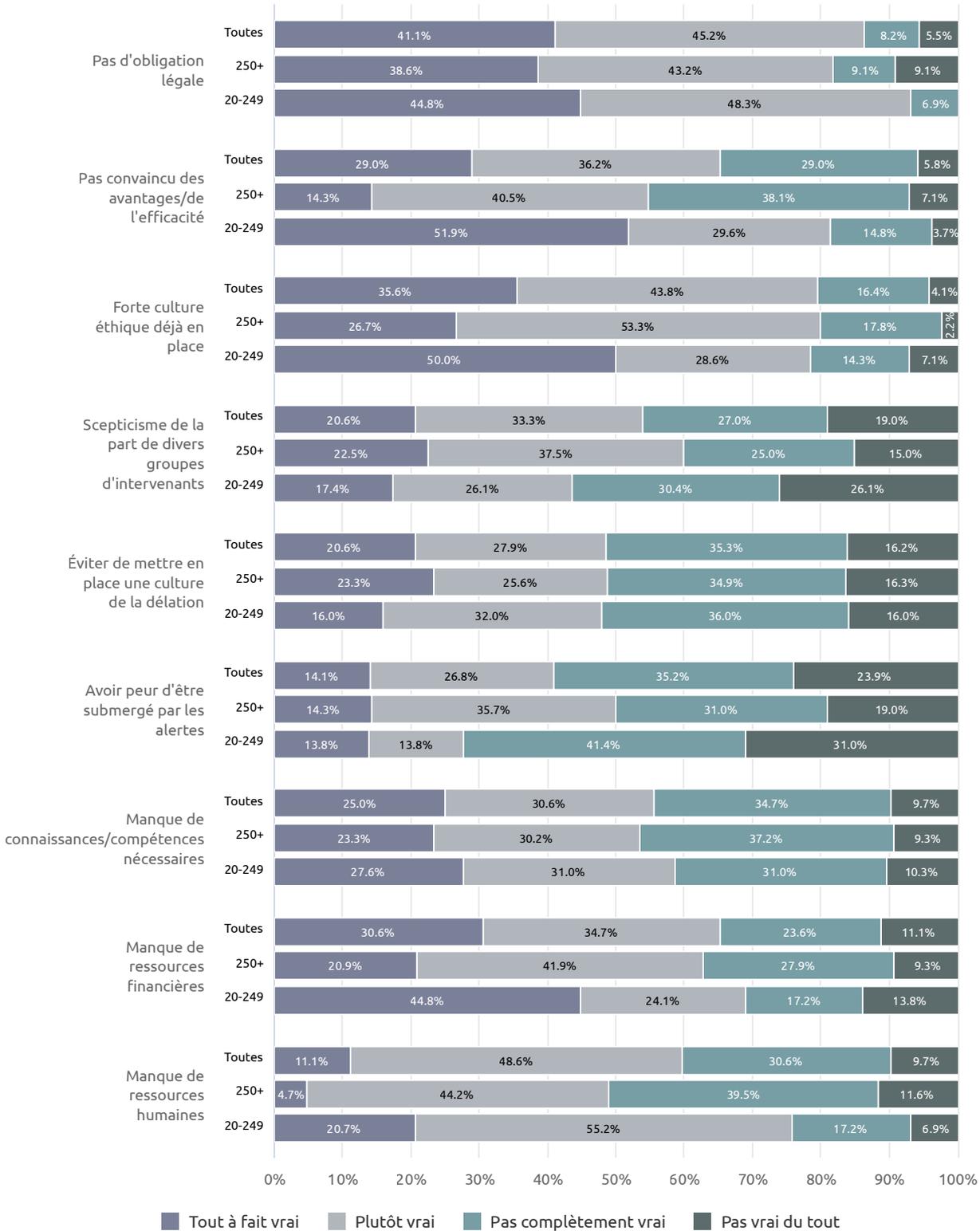
France



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 29 Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

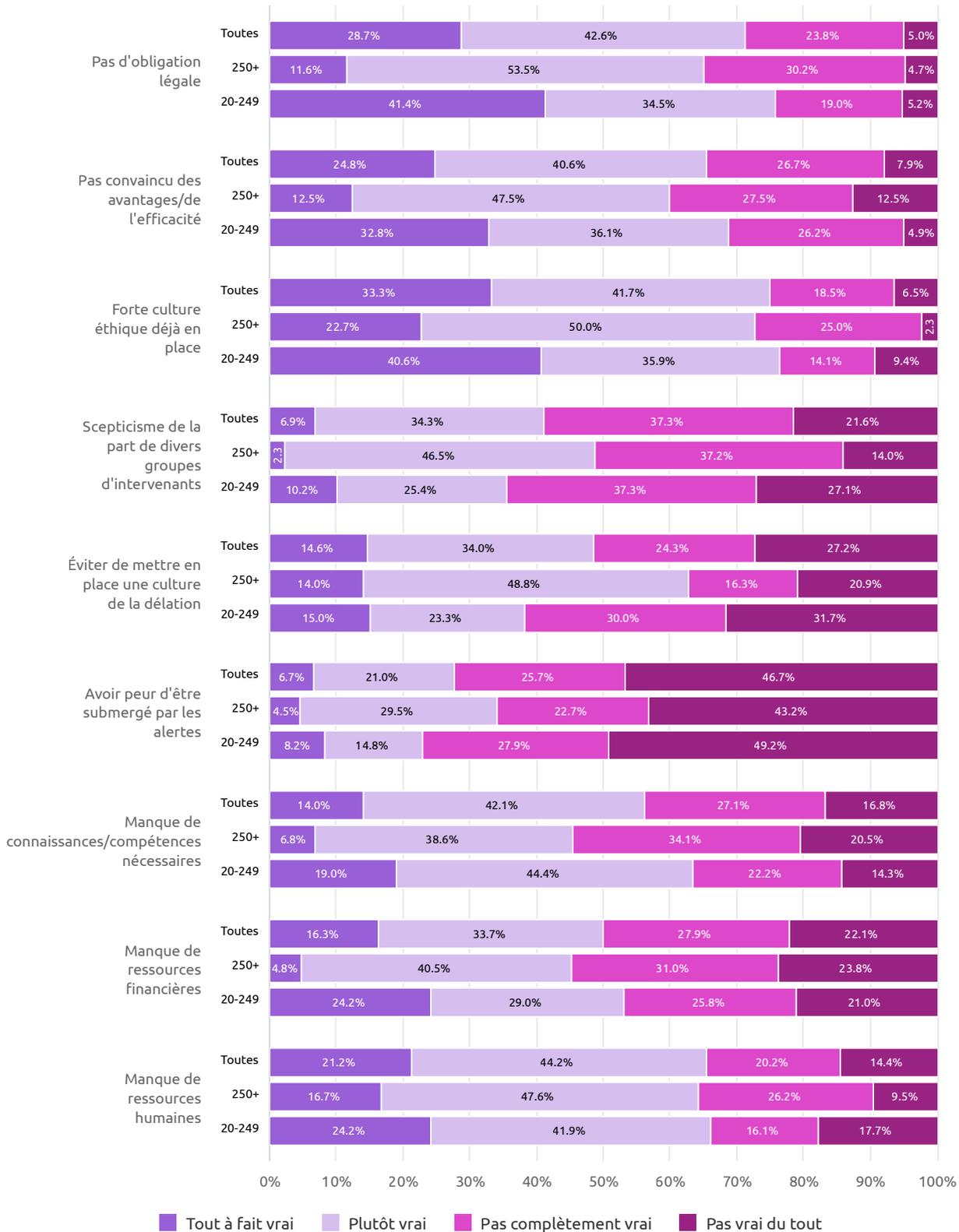
Royaume-Uni



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 30 Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse

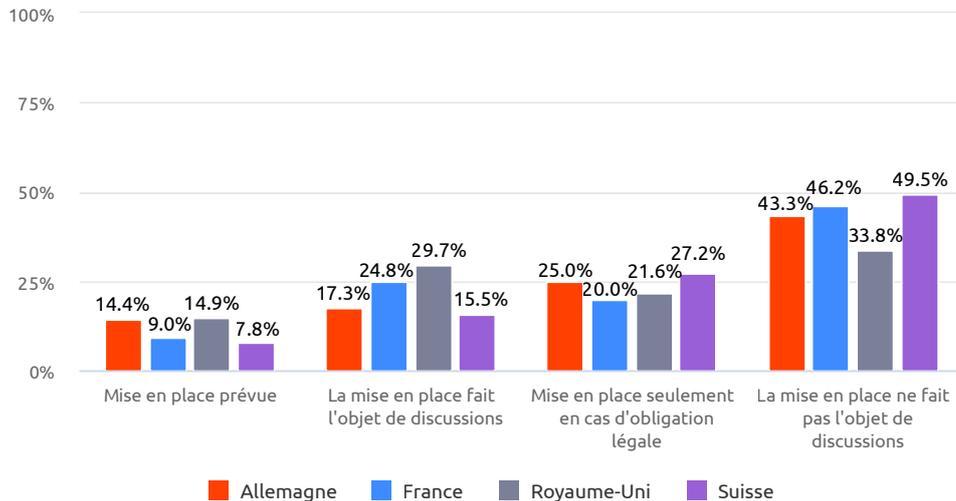


Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 31 Les raisons qui plaident contre l'introduction d'un dispositif d'alerte en Suisse en comparaison par taille

## Volonté d'introduction

### L'introduction d'un dispositif d'alerte est-elle prévue / envisagée ?

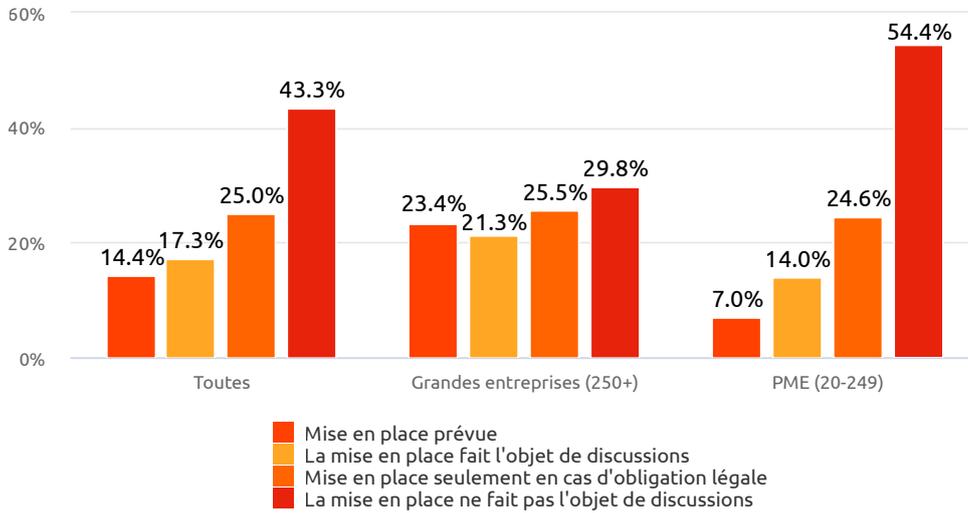


Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 32 Intentions d'introduire un dispositif d'alerte – comparaison entre les pays

Comme il y a deux ans, environ un tiers des entreprises interrogées en Allemagne et en France qui n'ont pas encore mis en place de dispositif d'alerte professionnelle discutent actuellement de son introduction ou prévoient déjà de le faire concrètement dans les 12 prochains mois (voir Illustration 32). Les données pour le Royaume-Uni se situent également dans une fourchette similaire à celle d'il y a deux ans. Par rapport aux autres pays, les entreprises britanniques sont légèrement plus nombreuses à envisager la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle. Près de 15% des entreprises britanniques interrogées qui ne sont pas dotées d'un dispositif d'alerte prévoient d'en mettre un en place dans les 12 prochains mois, tandis qu'un peu moins de 30% discutent d'une éventuelle introduction mais n'ont pas encore adopté de mesures concrètes en ce sens. Les données montrent que les entreprises suisses interrogées sont les plus nombreuses à déclarer que la mise en place d'un dispositif d'alerte interne n'aura lieu qu'en cas d'obligation légale ou qu'une introduction n'est pas du tout à l'ordre du jour. Les résultats montrent également que dans les quatre pays, l'introduction d'un dispositif d'alerte n'est pas envisagée, principalement dans les PME (voir graphiques par pays).

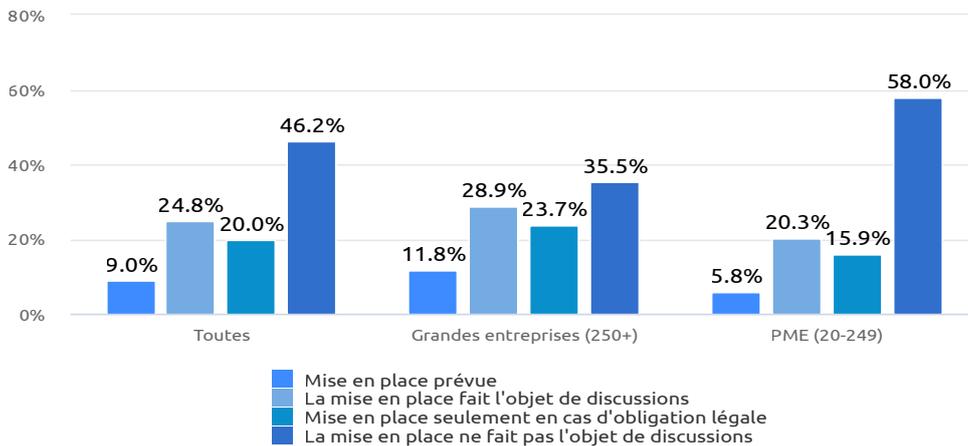
## Allemagne



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 33 Intentions d'introduire un dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

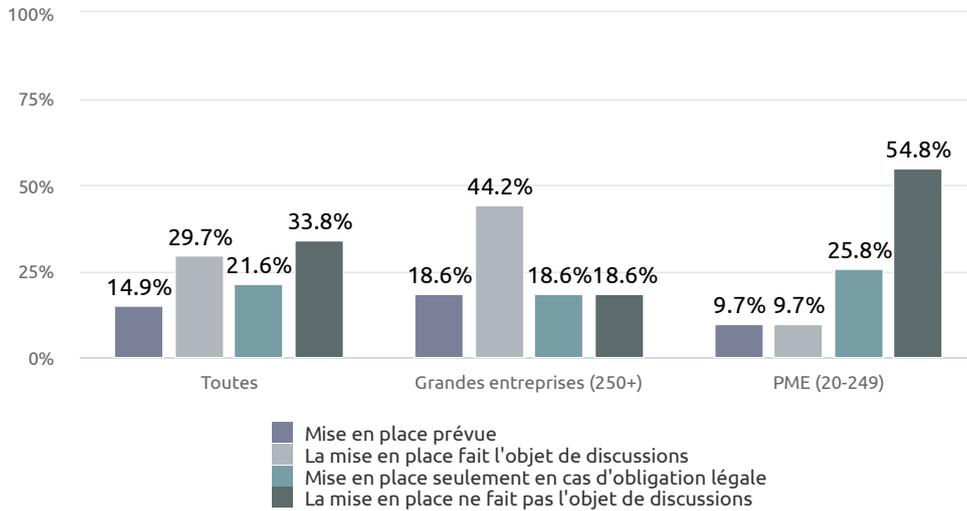
## France



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 34 Intentions d'introduire un dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

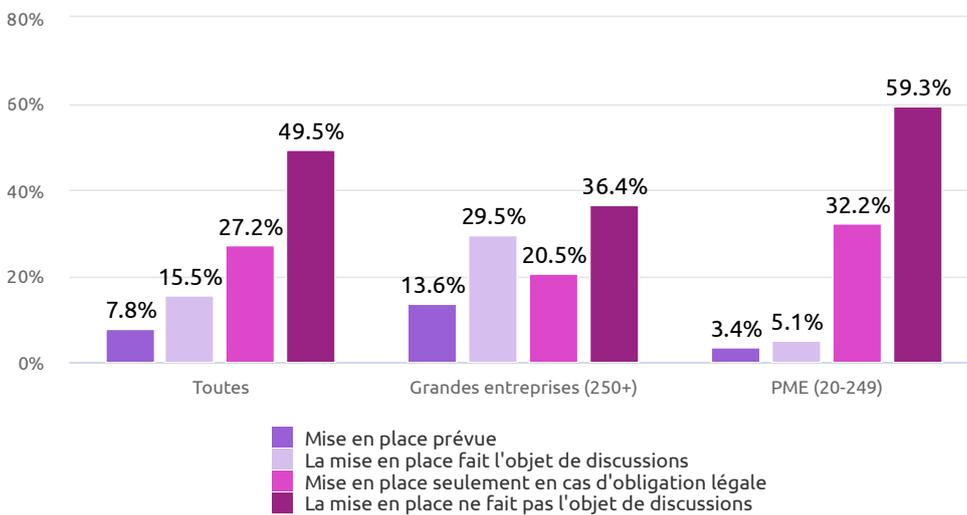
## Royaume-Uni



Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 35 Intentions d'introduire un dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse



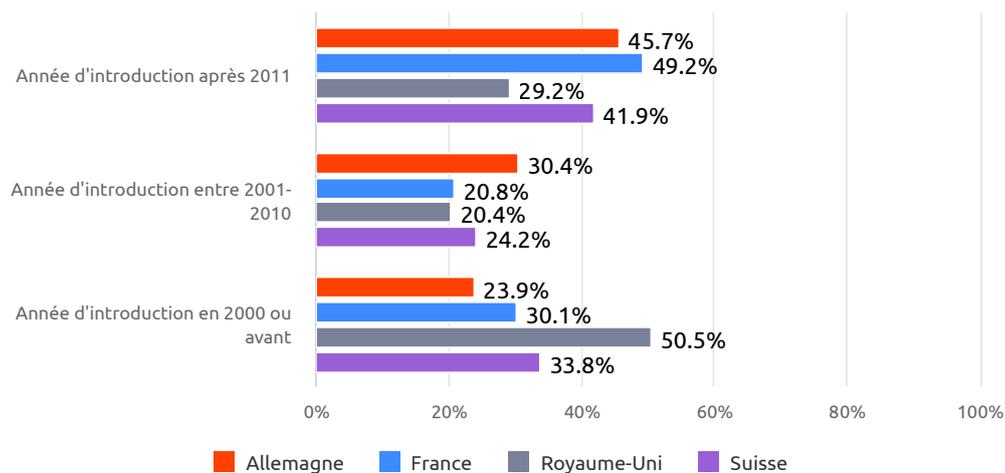
Base: Entreprises sans dispositif d'alerte

Illustration 36 Intentions d'introduire un dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Conception

## Année d'introduction du dispositif d'alerte

Quand le premier dispositif d'alerte a-t-il été introduit dans l'entreprise ?

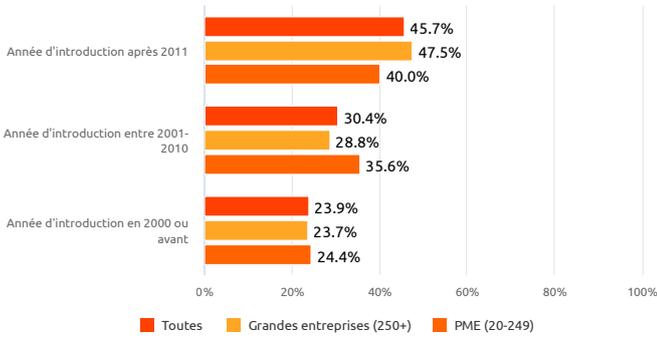


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 37 Année d'introduction du premier dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Les analyses statistiques sur l'année d'introduction du dispositif d'alerte montrent qu'une majorité des entreprises allemandes, françaises et suisses qui sont dotées d'un dispositif d'alerte l'ont introduit à partir de 2011. En revanche, environ la moitié des entreprises interrogées possédant un dispositif d'alerte et un siège social au Royaume-Uni avaient déjà mis en place un dispositif d'alerte en 2000 ou avant (voir Illustration 37). C'était principalement le cas dans les grandes entreprises britanniques, alors qu'à partir de 2001, la part des PME britanniques ayant mis en place un dispositif d'alerte dépasse la part des grandes entreprises (voir graphiques par pays). En ce qui concerne les entreprises en Suisse, en Allemagne et en France, la majorité des PME ont introduit leur dispositif d'alerte à partir de 2011. En outre, en Allemagne et en France, les grandes entreprises interrogées ont aussi, le plus souvent, introduit leur dispositif d'alerte à partir de 2011.

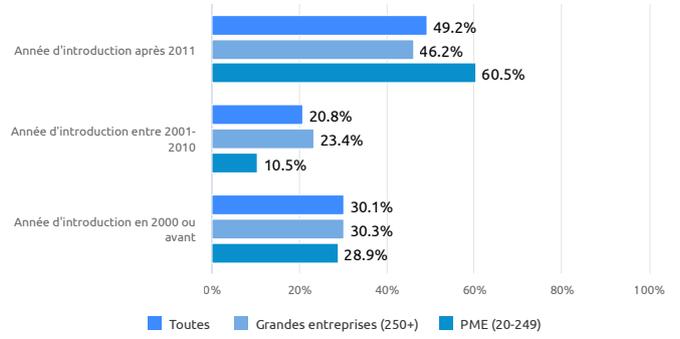
### Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 38 Année d'introduction du premier dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

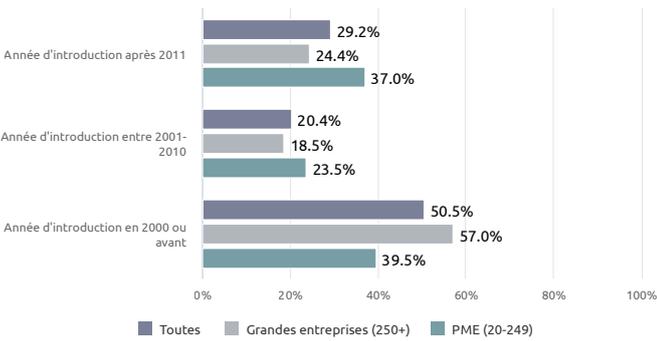
### France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 39 Année d'introduction du premier dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

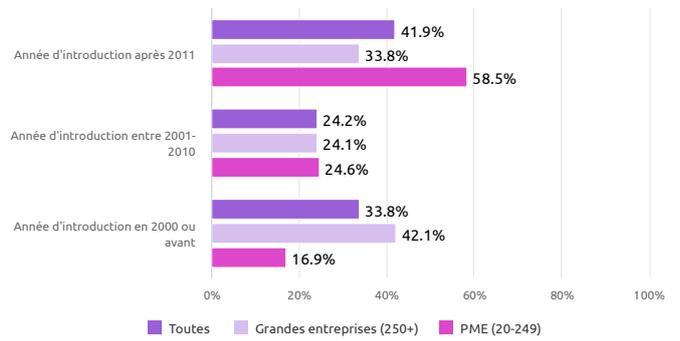
### Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 40 Année d'introduction du premier dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

### Suisse

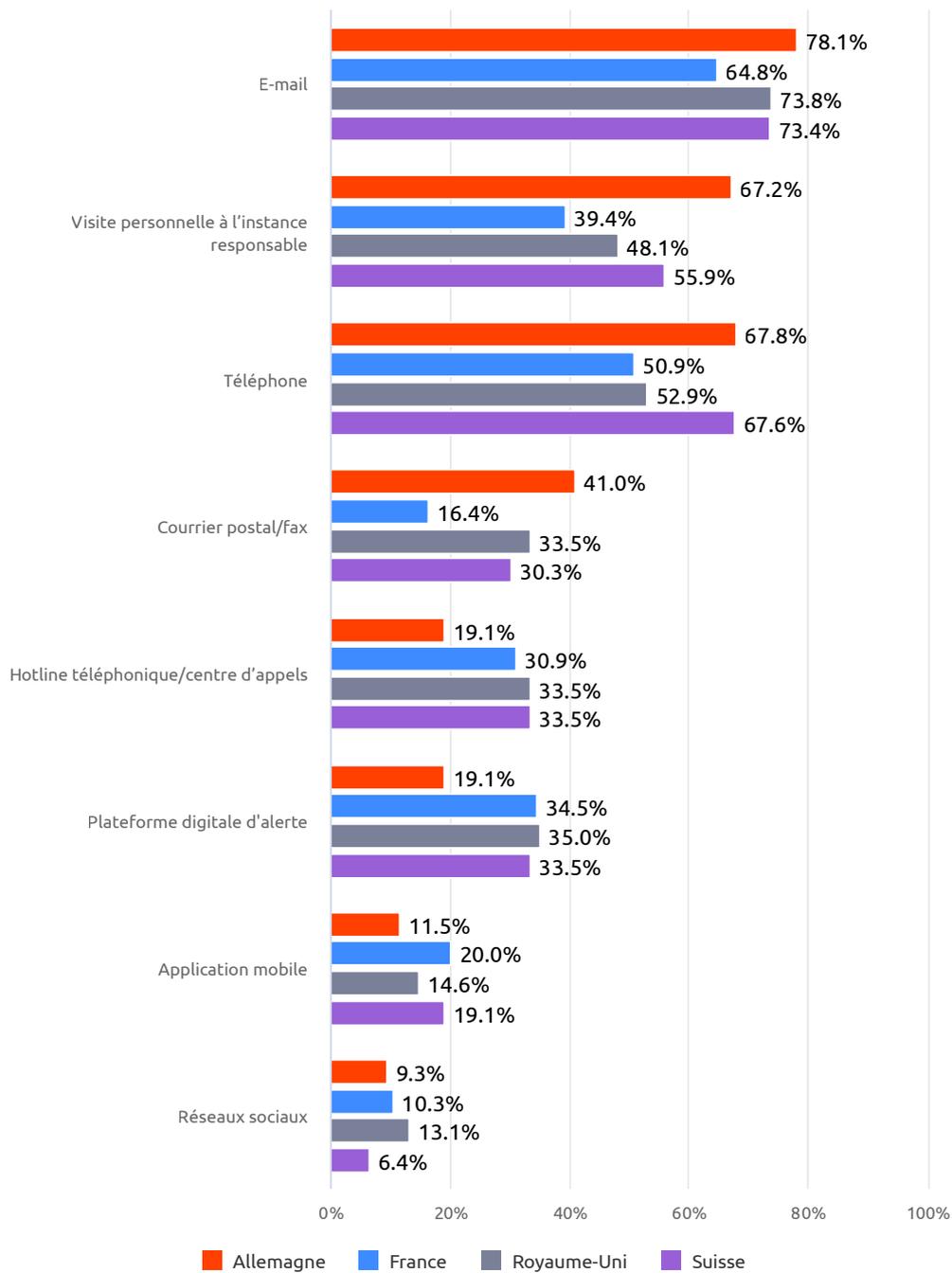


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 41 Année d'introduction du premier dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Canaux de signalement disponibles

Quels sont les canaux disponibles pour signaler des actes répréhensibles avérés ou présumés ?



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 42 Canaux de signalement (comparaison entre les pays)

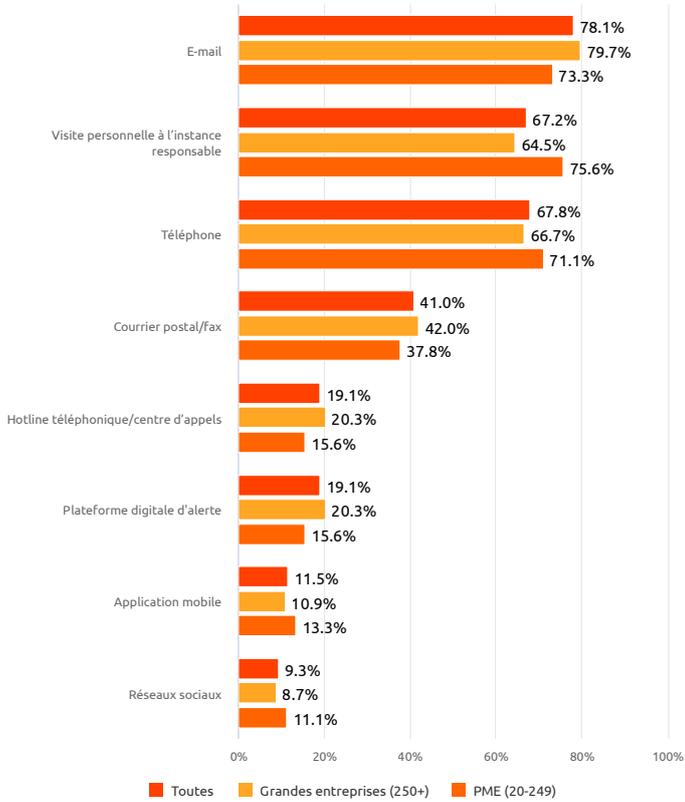
Les entreprises dotées d'un dispositif d'alerte proposent aux lanceurs d'alerte diverses possibilités de contacter l'instance responsable au sein de l'entreprise (voir Illustration 42). Il est important de distinguer les canaux classiques des canaux spécialisés. Parmi les canaux spécialisés figurent les hotlines téléphoniques/centres d'appel, les applications mobiles, les réseaux sociaux et les plateformes digitales spécifiquement mis en place pour signaler les actes répréhensibles (comme EQS Integrity Line d'EQS Group, par exemple). Les canaux de signalement classiques, quant à eux, englobent l'e-mail, le courrier/fax, le téléphone ainsi qu'une visite personnelle à l'instance responsable. Dans tous les pays, ils sont généralement moins coûteux et sont utilisés plus fréquemment que les canaux spécialisés.

Tous pays confondus, plus des deux tiers des entreprises proposent une adresse e-mail dédiée au signalement, canal le plus couramment utilisé. Le téléphone est également fréquemment présent dans les entreprises. En Allemagne et en Suisse, ce canal est proposé dans environ deux tiers des entreprises, tandis que cette variante est à la disposition des lanceurs d'alerte dans environ la moitié des entreprises françaises et britanniques dotées d'un dispositif d'alerte professionnelle. Bien que les canaux spécialisés soient proposés moins fréquemment, en France, au Royaume-Uni et en Suisse, les « plateformes digitales d'alertes professionnelles » et les « hotlines téléphoniques/centres d'appels » sont présents dans un tiers des entreprises interrogées dotées d'un dispositif d'alerte professionnelle. En Allemagne, par contre, c'est le cas dans un peu moins d'une entreprise sur cinq.

Si, en 2018, tous pays confondus, les grandes entreprises disposaient toujours de plus de canaux spécialisés que les PME, la proportion de PME allemandes et françaises proposant les deux canaux « application mobile » et « réseaux sociaux » est désormais plus élevée (voir graphiques par pays). En Suisse également, les PME surpassent les grandes entreprises pour le canal « application mobile », tandis qu'au Royaume-Uni, les grandes entreprises continuent de dépasser les PME pour tous les canaux spécialisés. Tous pays confondus, par rapport aux grandes entreprises, les PME offrent plus fréquemment aux lanceurs d'alerte la possibilité de rencontrer les responsables du dispositif d'alerte.

L'enquête a révélé que les entreprises allemandes et suisses proposent aux lanceurs d'alerte le plus grand nombre de canaux de signalement. Dans les deux pays, environ 60% des entreprises interrogées proposent en moyenne trois canaux d'alerte, les grandes entreprises ayant tendance à proposer davantage de canaux que les PME. La France et le Royaume-Uni suivent de près à environ 50%.

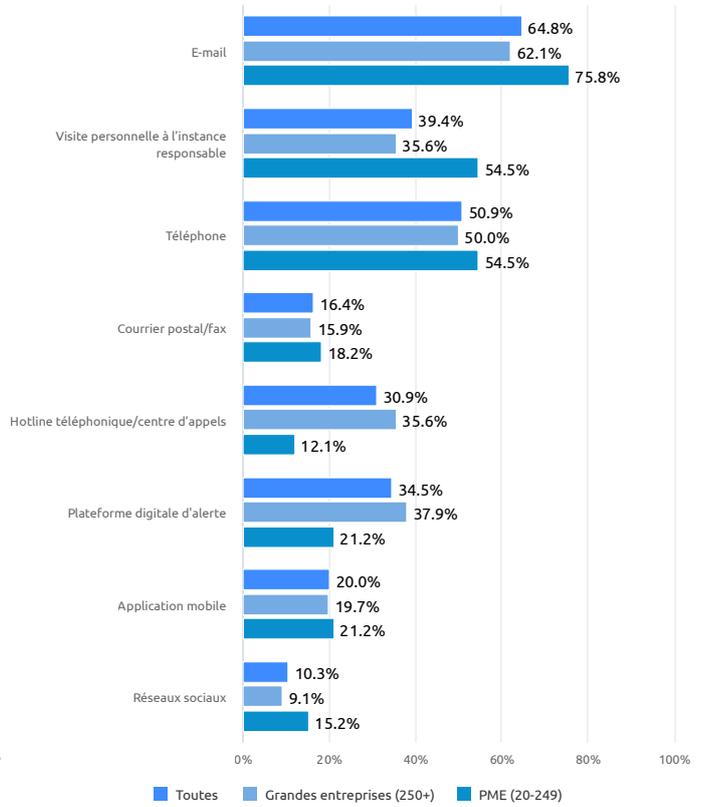
### Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 43 Canaux de signalement en Allemagne

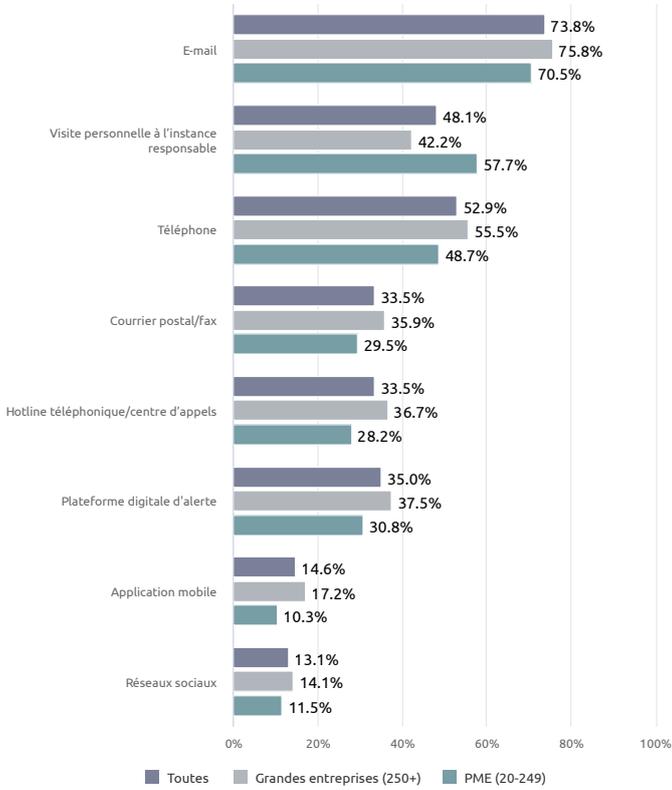
### France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 44 Canaux de signalement en France

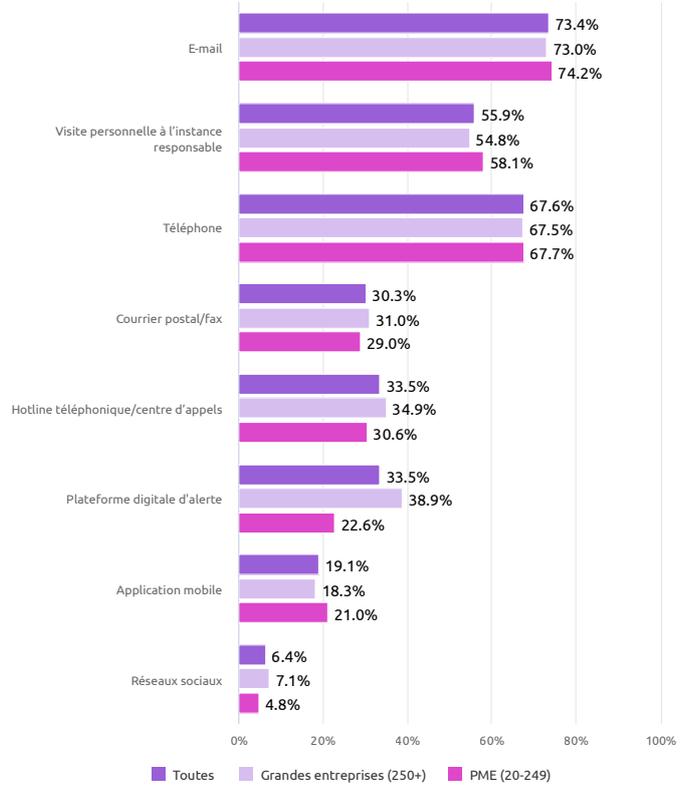
### Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 45 Canaux de signalement au Royaume-Uni

### Suisse

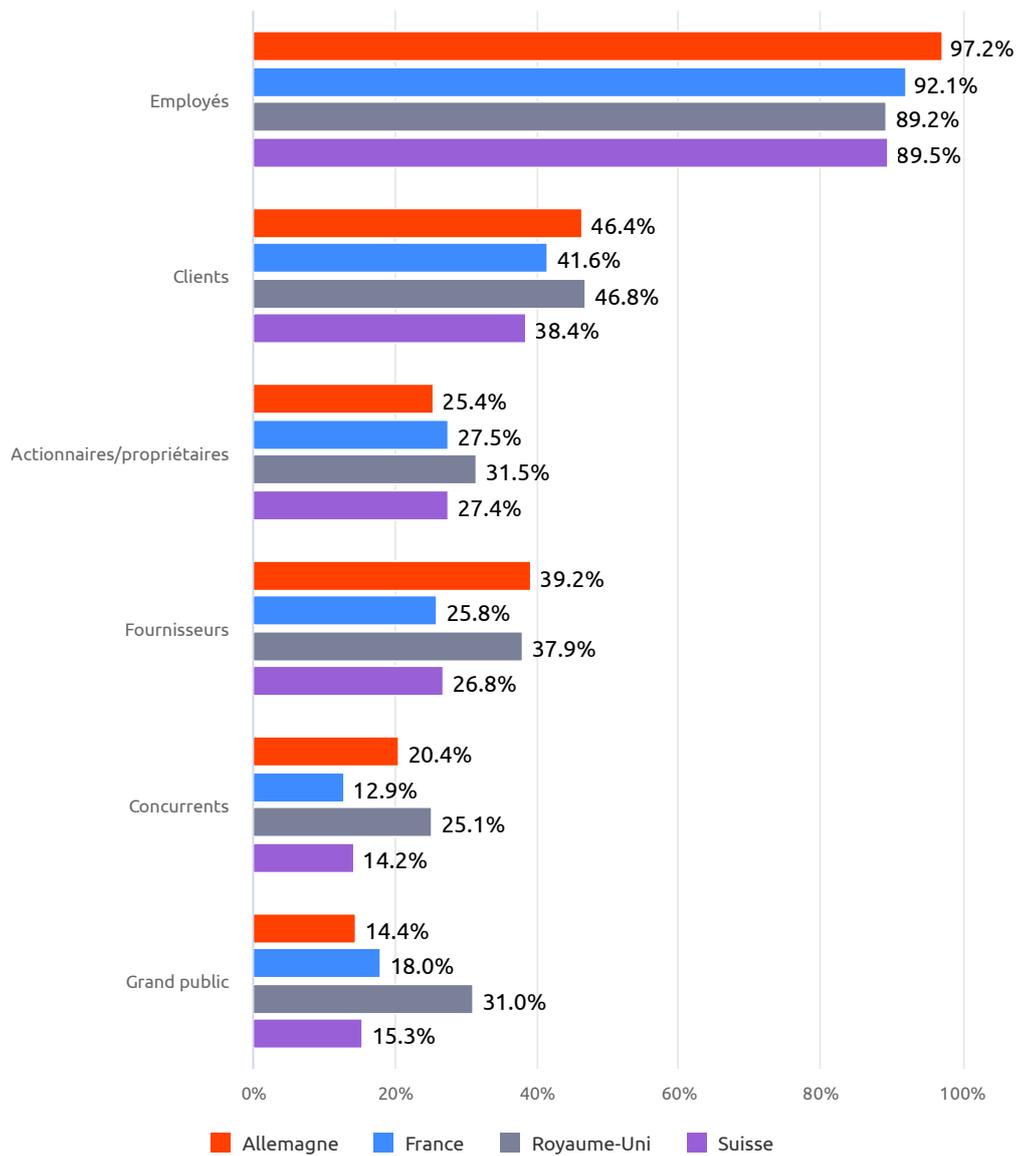


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 46 Canaux de signalement en Suisse

## Lanceurs d'alerte

Qui peut / doit lancer des alertes sur des actes avérés ou présumés ?



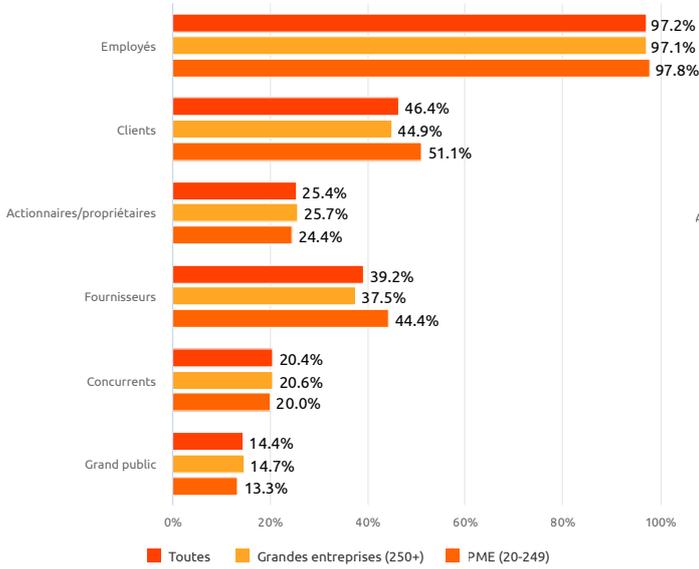
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 47 Destinataires du dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

La diversité règne non seulement dans l'offre de canaux de signalement mais aussi parmi les parties prenantes qui ont accès au dispositif d'alerte (voir Illustration 47). Les résultats de 2020 confirment ce que les résultats de 2018 montraient déjà : les salariés sont de loin les parties prenantes qui ont la possibilité de soumettre des alertes. Ainsi, dans presque toutes les entreprises interrogées possédant un dispositif d'alerte (environ 90%), les salariés peuvent soumettre des alertes. D'autres parties prenantes internes, comme les actionnaires et les propriétaires, peuvent signaler des actes répréhensibles dans environ 30% des entreprises interrogées. Mais les parties prenantes externes, comme les clients et les fournisseurs, ont également la possibilité de s'adresser au dispositif d'alerte de l'entreprise. L'analyse statistique montre que les destinataires du dispositif d'alerte interne sont restés très stables ces deux dernières années. En revanche, la part des entreprises qui ouvrent leurs dispositifs d'alerte internes à leurs clients a diminué d'un peu plus de 10 points de pourcentage.

Alors que les entreprises allemandes, françaises et britanniques interrogées ouvrent en moyenne leurs dispositifs d'alertes à deux parties prenantes, les dispositifs d'alerte des entreprises suisses ne s'adressent le plus souvent qu'à une seule partie prenante, ce qui vaut aussi bien pour les PME que pour les grandes entreprises suisses. En France, par contre, on observe là encore des différences entre les PME et les grandes entreprises. Les PME interrogées s'adressent en moyenne à une seule partie prenante, tandis que les grandes entreprises interrogées s'adressent en moyenne à deux parties prenantes. Dans les quatre pays, les grandes entreprises interrogées ont tendance à ouvrir le dispositif d'alerte à davantage de parties prenantes que les PME. Néanmoins, les résultats diffèrent peu lorsque l'on compare la taille des entreprises dans les quatre pays.

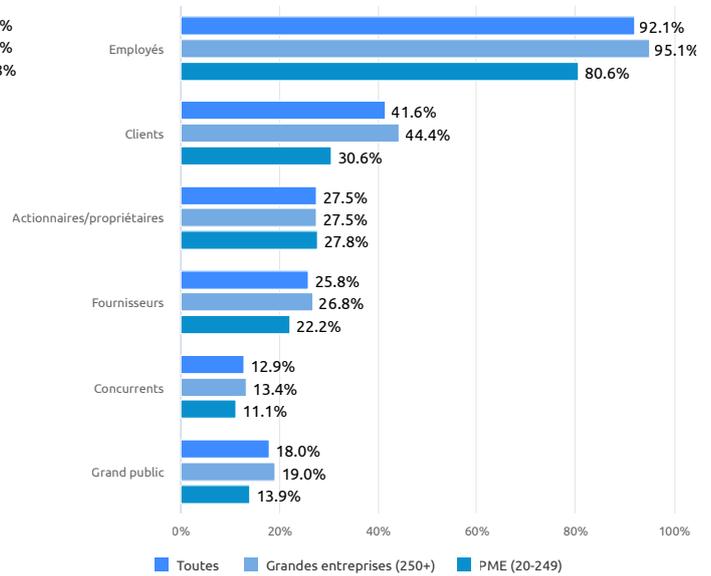
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 48 Destinataires du dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

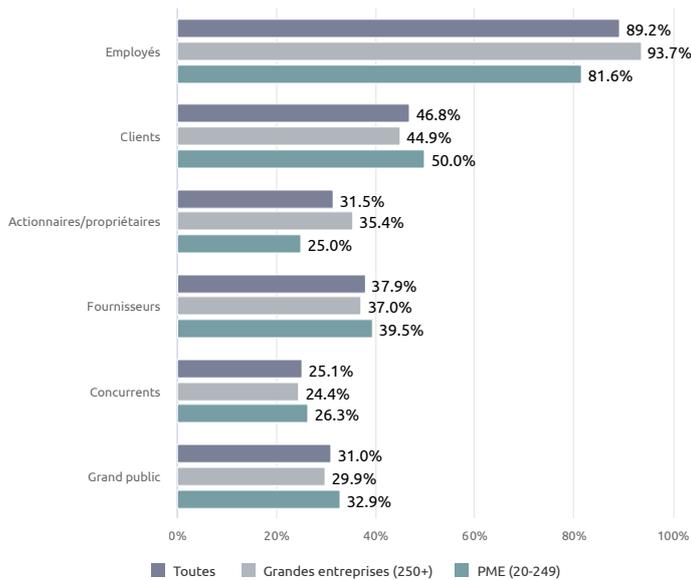
## France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 49 Destinataires du dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

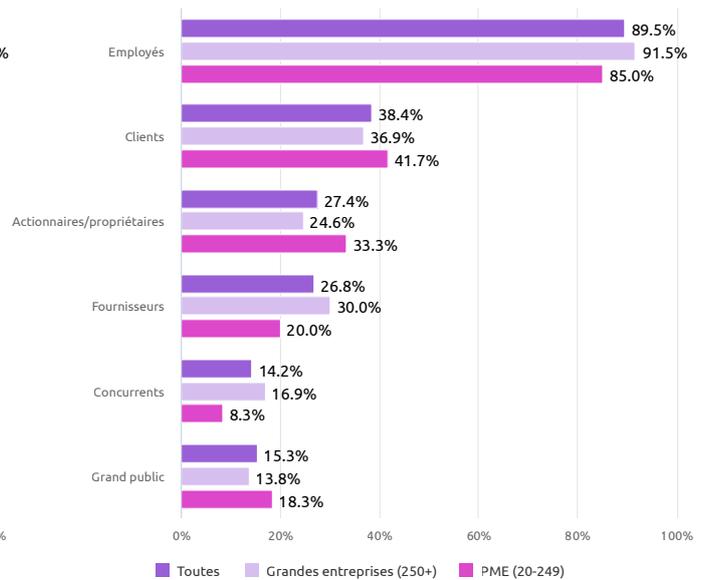
## Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 50 Destinataires du dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse

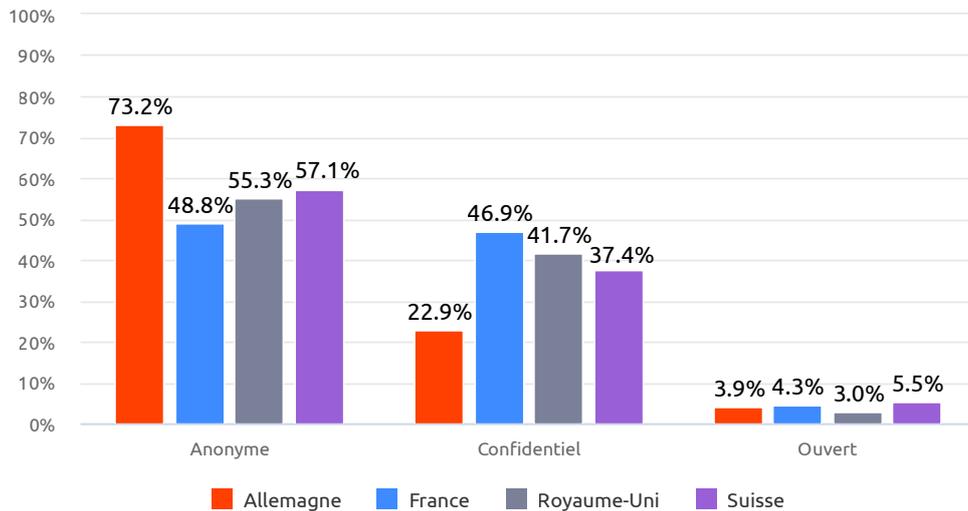


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 51 Destinataires du dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Identification

### Dans quelle mesure les lanceurs d'alerte sont-ils identifiables ?



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

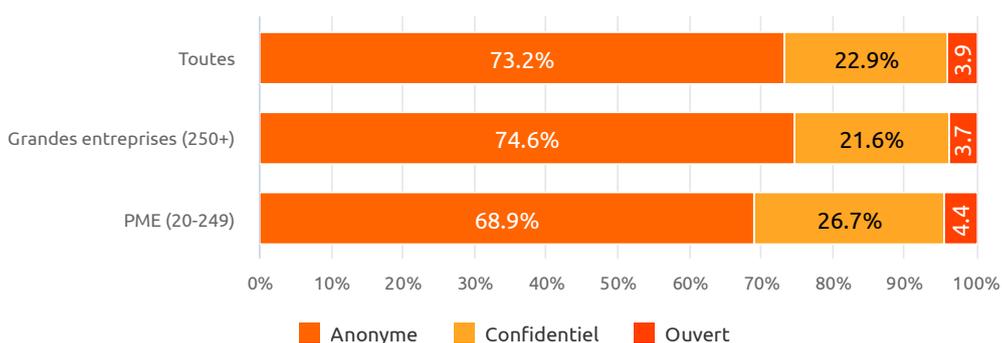
Illustration 52 Identification des lanceurs d'alerte - comparaison entre les pays

Dans les quatre pays, les lanceurs d'alerte potentiels peuvent soumettre leurs alertes de manière anonyme dans environ la moitié des entreprises étudiées. Cette possibilité est même offerte dans plus de 70% des entreprises allemandes (voir Illustration 52). Par rapport aux résultats de 2018, cela représente une augmentation de 10 points de pourcentage au bas mot pour les entreprises allemandes. L'analyse statistique indique également que les entreprises interrogées ont tendance à autoriser les alertes anonymes plus souvent en 2020 qu'il y a deux ans. Toutefois, la proportion d'entreprises suisses qui acceptent les alertes anonymes est passée des deux tiers à un peu plus de 57%. Comme le montrait déjà l'étude publiée il y a deux ans, les entreprises françaises interrogées autorisent moins souvent les alertes anonymes que dans les autres pays. Même si, en France, plus de la moitié des entreprises interrogées attendent des lanceurs d'alerte qu'ils dévoilent leur nom, ils sont le plus fréquemment assurés de la confidentialité par rapport aux autres pays.

Le dispositif d'alerte ne divulgue le nom des lanceurs d'alerte que dans très peu d'entreprises. Alors que les résultats de 2018 mettaient en évidence des différences sensibles entre les PME et les grandes entreprises suisses étudiées, cette différence a nettement diminué en 2020 et s'aligne désormais sur les autres pays étudiés (voir graphiques par pays). Ainsi, dans la moitié des PME suisses interrogées, les lanceurs d'alerte peuvent lancer leur alerte de manière anonyme, tandis qu'un peu plus de 60 pour cent des grandes entreprises interrogées le permettent. Par rapport à 2018, la proportion de PME suisses qui autorisent les alertes anonymes a ainsi augmenté, tandis que celle des grandes entreprises a diminué de 13 points de pourcentage.

Enfin, les lanceurs d'alerte ont tendance à soumettre des alertes anonymes plus fréquemment dans les entreprises prospères, c'est-à-dire celles qui prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires dans les 12 prochains mois et qui ont déjà pu augmenter leur chiffre d'affaires au cours des 24 derniers mois.

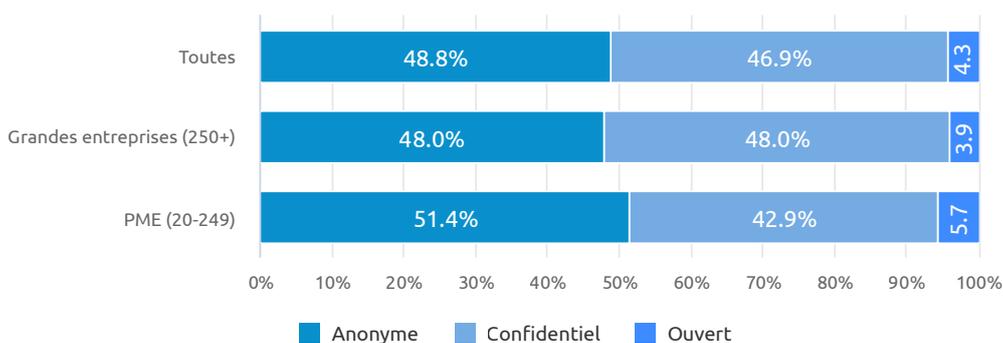
### Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 53 Identification des lanceurs d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

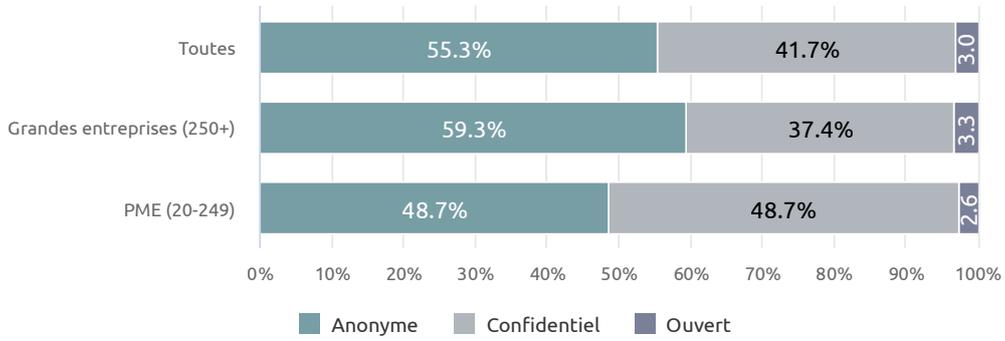
### France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 54 Identification des lanceurs d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

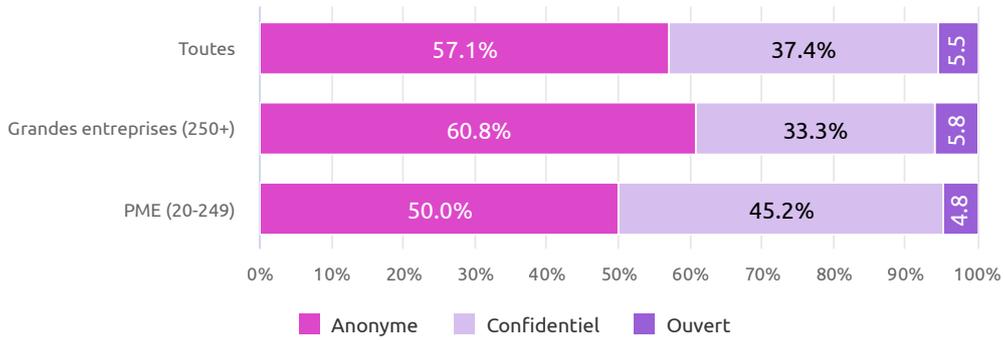
Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 55 Identification des lanceurs d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse

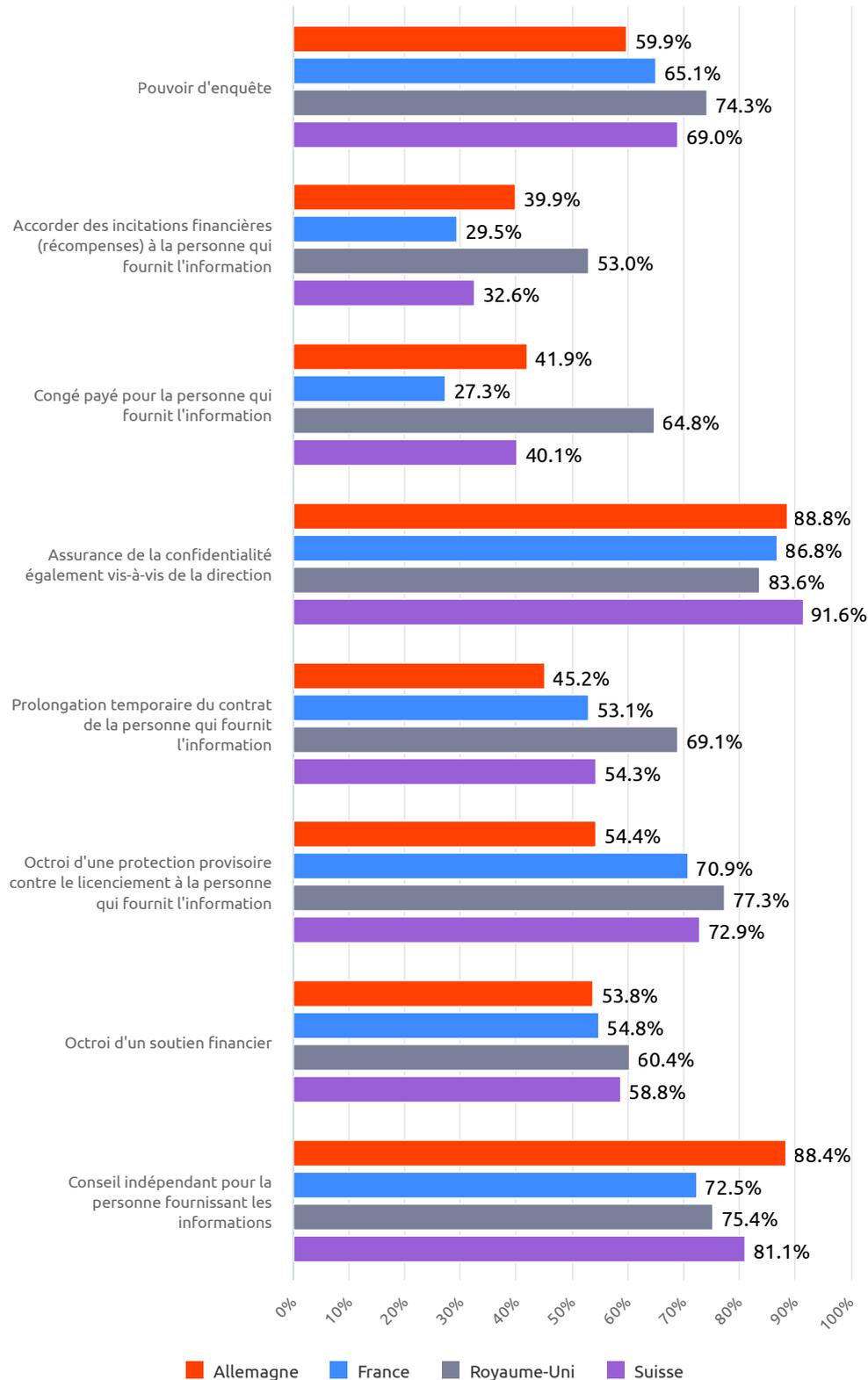


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 56 Identification des lanceurs d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Pouvoirs de décision

Quelles sont les missions / pouvoirs de décision du dispositif d'alerte interne ?



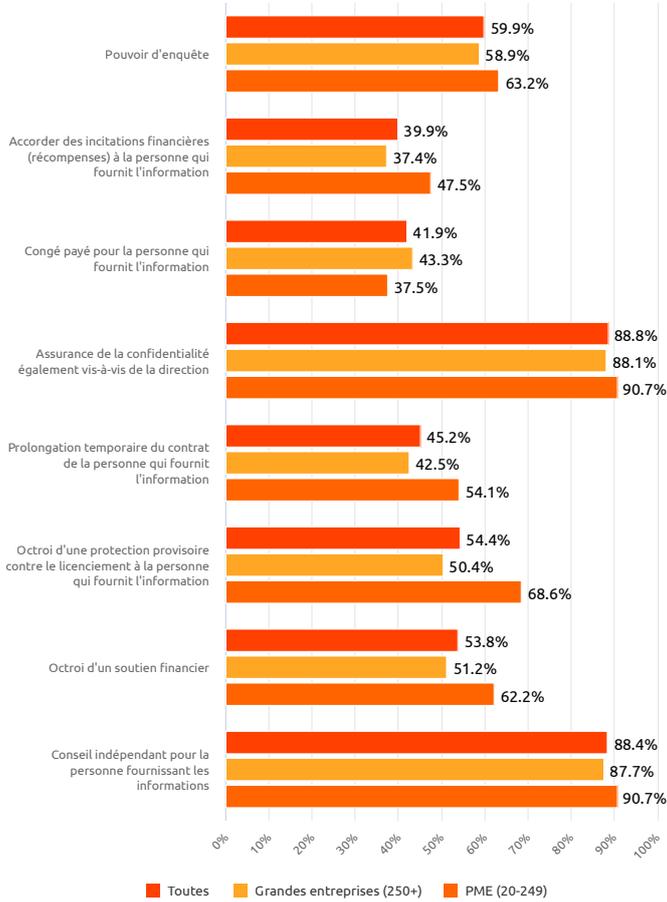
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 57 Pouvoirs de décision du dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Dans la plupart des entreprises, le dispositif d'alerte interne est autorisé à garantir l'anonymat des lanceurs d'alerte, y compris vis-à-vis de la direction (voir Illustration 57). En outre, dans la majorité des entreprises interrogées, le conseil indépendant au lanceur d'alerte fait partie des compétences du dispositif d'alerte. Souvent, les dispositifs d'alerte des entreprises interrogées ont également le pouvoir d'accorder aux lanceurs d'alerte une protection temporaire contre le licenciement. C'est toutefois moins souvent le cas dans les entreprises allemandes concernées par l'enquête que dans les autres pays. En revanche, les dispositifs d'alerte des entreprises interrogées sont moins susceptibles d'offrir des incitations financières aux lanceurs d'alerte ou de décider d'une autorisation d'absence rémunérée.

Dans le cas des entreprises allemandes et suisses étudiées, les différences sont nettes entre les grandes entreprises et les PME, tandis que dans les entreprises britanniques et françaises qui ont fait l'objet de l'enquête, les différences sont mineures selon la taille des entreprises (voir graphiques comparaison par pays). Ainsi, les PME allemandes et suisses interrogées sont plus fréquemment autorisées que les grandes entreprises à apporter un soutien financier aux lanceurs d'alerte pour leur permettre d'obtenir une assistance juridique ou une aide psychologique, par exemple. En outre, les dispositifs d'alerte des PME allemandes comparées aux grandes entreprises ont davantage le pouvoir d'accorder aux lanceurs d'alerte une protection temporaire contre le licenciement. Par ailleurs, environ trois quarts des dispositifs d'alerte dans les grandes entreprises suisses disposent de pouvoirs d'enquête, ce qui signifie qu'elles sont autorisées à examiner des documents commerciaux confidentiels, alors que la proportion est inférieure d'environ 14 points de pourcentage dans les PME suisses.

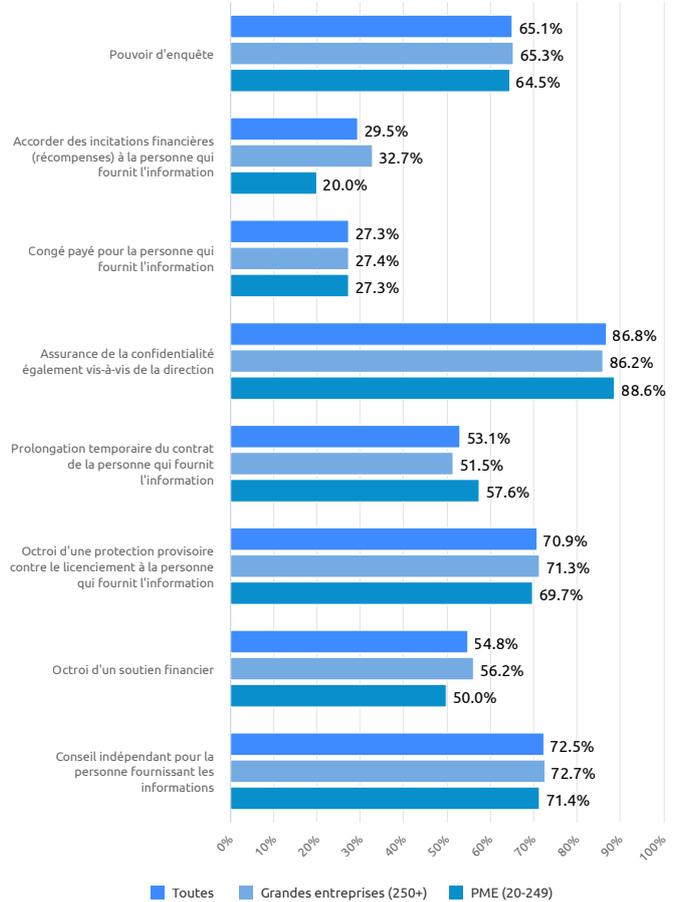
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 58 Pouvoirs de décision du dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

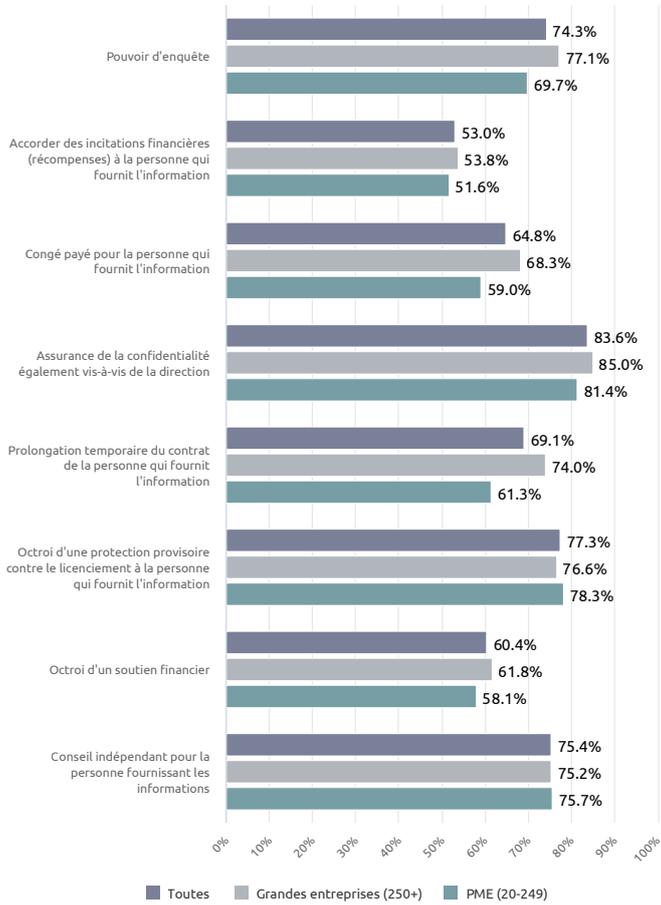
## France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 59 Pouvoirs de décision du dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

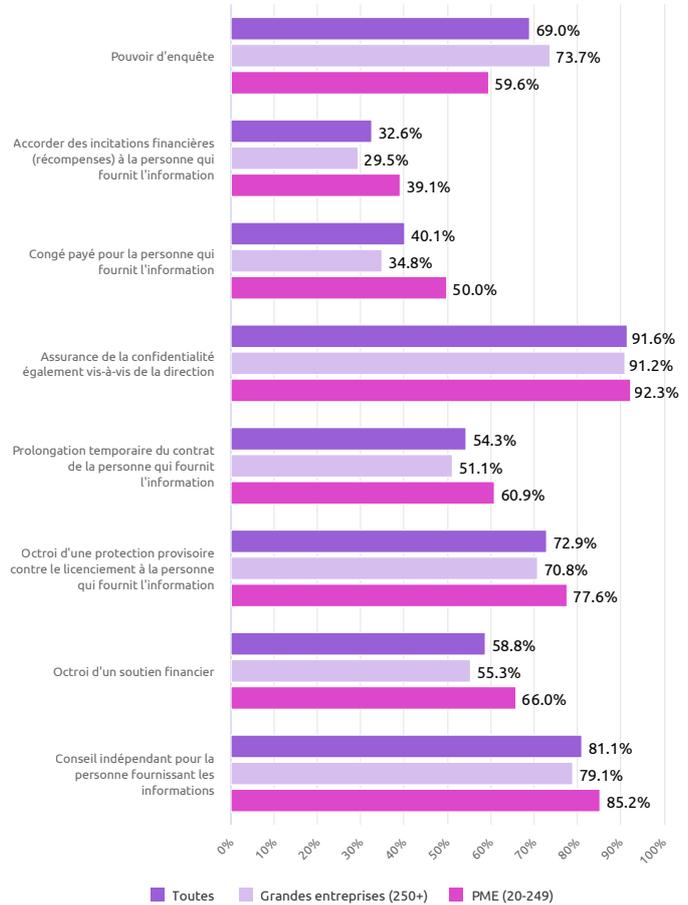
## Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 60 Pouvoirs de décision du dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse



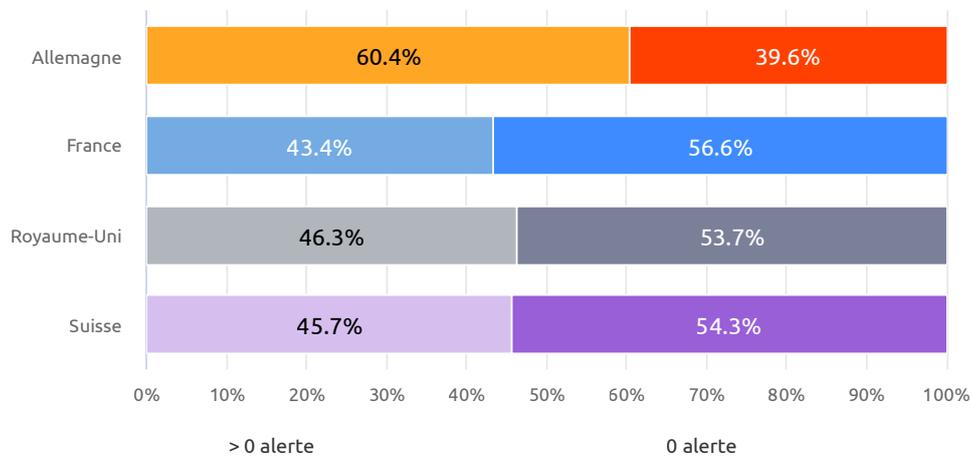
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 61 Pouvoirs de décision du dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Utilisation

## Nombre d'alertes

Combien d'alertes ont été reçues par le dispositif d'alerte professionnelle en 2020 ?



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 62 Nombre d'alertes reçues par le dispositif d'alerte professionnelle en 2020 - comparaison entre les pays

Comme le montre l'illustration 62, un peu plus de 60% des entreprises allemandes interrogées dotées d'un dispositif d'alerte professionnelle ont reçu des signalements portant sur des comportements illégaux ou contraire à l'éthique en 2020. Dans les trois autres pays, la proportion des dispositifs d'alerte ayant fait l'objet de l'enquête et ayant effectivement reçu des alertes est plus faible. Par rapport aux données de 2018, la part des entreprises ayant reçu des alertes a ainsi diminué tous pays confondus. C'est en France que les dispositifs d'alertes internes étudiés ont reçu le moins de signalements. On note que 57% des entreprises françaises dotées d'un dispositif d'alertes n'ont pas reçu d'alertes en 2020. Le fait qu'une entreprise ne reçoive aucune alerte ou très peu, peut signifier d'une part qu'il y a peu ou pas de comportements contraires au code de conduite de l'entreprise. Mais d'autre part, cela peut également indiquer que le dispositif d'alerte interne est mal conçu (par exemple, manque de communication ou un manque de confiance de la part des parties prenantes). Sur la base des données disponibles, la cause de ce phénomène ne peut être déterminée de manière concluante.

En outre, l'analyse statistique montre qu'il existe des différences nettes entre les PME et les grandes entreprises. À l'exception de la France, les grandes entreprises reçoivent plus fréquemment des alertes que les PME (voir graphiques par pays). Cette différence est très nette en ce qui concerne les entreprises interrogées en Suisse. En 2020, par exemple, environ 55% des dispositifs d'alertes professionnelles étudiés ont reçu des signalements de grandes entreprises suisses, tandis qu'un bon quart seulement a reçu des signalements de PME.

Les entreprises tous pays et tailles d'entreprise confondus ont reçu en moyenne 34 alertes en 2020. Ainsi, par rapport à 2018, le nombre de signalements reçus par les dispositifs d'alerte internes l'année dernière a beaucoup baissé. Il y a deux ans, le nombre d'alertes moyen était de 52. Comme expliqué plus en détail au chapitre Conception du projet, il convient à nouveau de signaler à ce stade qu'en raison de la variation de l'échantillon, un certain degré de fluctuation est possible dans l'estimation de la section transversale, ce qui peut induire une sous-estimation du nombre d'alertes reçues. On peut le déduire en examinant la dynamique parmi les entreprises pour lesquelles des données sont disponibles à la fois pour 2018 et 2020 (panel). Cependant, la tendance à la baisse du nombre d'alertes s'observe également dans le panel. Ainsi, la variation de l'échantillon conduit tout au plus à une certaine exagération de la baisse observée.

L'étude montre qu'il existe des différences nettes selon la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus la probabilité d'alerte est importante. L'analyse statistique montre par ailleurs que les signalements sont nettement plus fréquents chez les entreprises actives à l'étranger et chez les entreprises des secteurs de la logistique, des services financiers et du secteur public. Les dispositifs d'alerte des entreprises françaises sont ceux qui reçoivent le moins d'alertes. En outre, les entreprises dotées de dispositifs d'alerte comme le téléphone, hotline téléphonique/centre d'appels, courrier/fax ou plateforme digitale d'alerte interne reçoivent davantage de signalements.

### **Impact de la pandémie de Covid-19 sur le nombre d'alertes**

Comme nous l'avons déjà indiqué, la pandémie de Covid-19 a eu des répercussions importantes sur l'activité économique des entreprises interrogées. Les résultats montrent que ces changements liés à la pandémie ont parfois aussi un impact considérable sur les habitudes de signalement interne des entreprises. Il s'avère ainsi que les entreprises frappées par des licenciements liés au Covid-19 ont reçu davantage d'alertes en 2020. Il en va de même pour les entreprises où une grande partie des salariés (> 66%) était en télétravail. En revanche, il n'y a pas de corrélation statistiquement significative avec le nombre d'alertes reçues en cas de chômage partiel ou de limitation des voyages d'affaires nationaux et internationaux.

La diminution significative des signalements reçus par les dispositifs d'alerte internes est également susceptible d'être liée à la situation que la pandémie de Covid-19 a générée dans les entreprises. Sur la foi des résultats d'autres études, on peut supposer que la pandémie a causé certains dysfonctionnements dans les processus et les structures des entreprises en général, y compris au niveau des dispositifs d'alerte. Ainsi, il est possible que les lanceurs d'alerte potentiels aient eu un accès limité aux informations en raison de l'absence d'échanges informels ou que les alertes n'aient pas été lancées parce que les ressources (en temps) étaient utilisées ailleurs, les salariés devant s'adapter au contexte du Covid-19. Toutefois, cette tendance générale ne contredit pas les conclusions de la section précédente, selon lesquelles des configurations spécifiques liées à la pandémie (par exemple, la suppression d'emplois ou le télétravail) ont un effet positif sur le nombre de cas signalés dans les entreprises.

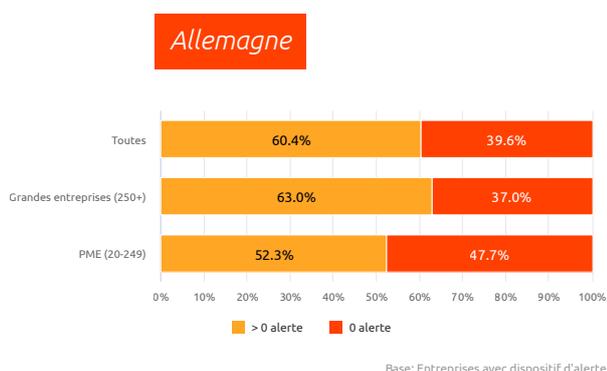


Illustration 63 Nombre d'alertes reçues par le dispositif d'alerte en 2020 en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

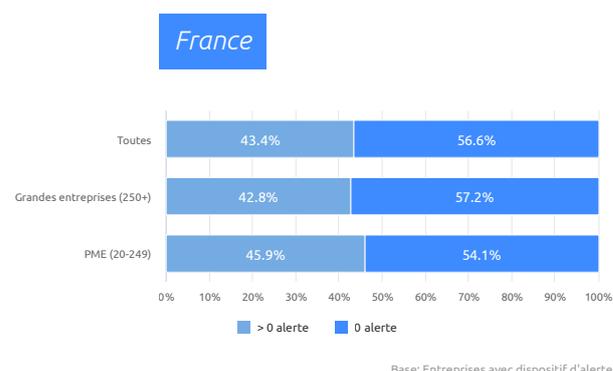


Illustration 64 Nombre d'alertes reçues par le dispositif d'alerte en 2020 en France - comparaison par taille d'entreprise

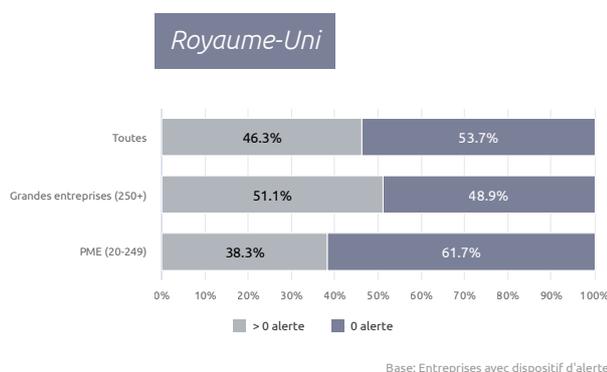


Illustration 65 Nombre d'alertes reçues par le dispositif d'alerte en 2020 au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

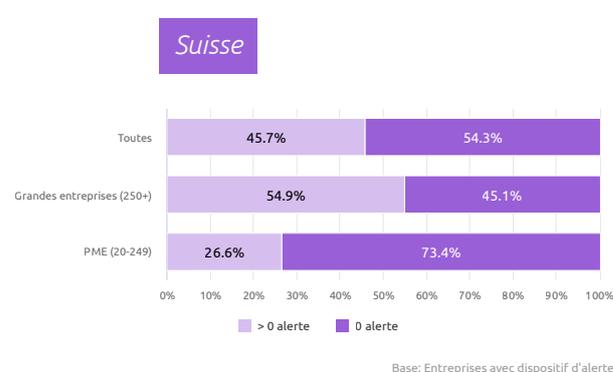


Illustration 66 Nombre d'alertes reçues par le dispositif d'alerte en 2020 en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Qualité des alertes

Parmi les alertes reçues en 2020, combien étaient des signalements pertinents ou abusifs ?

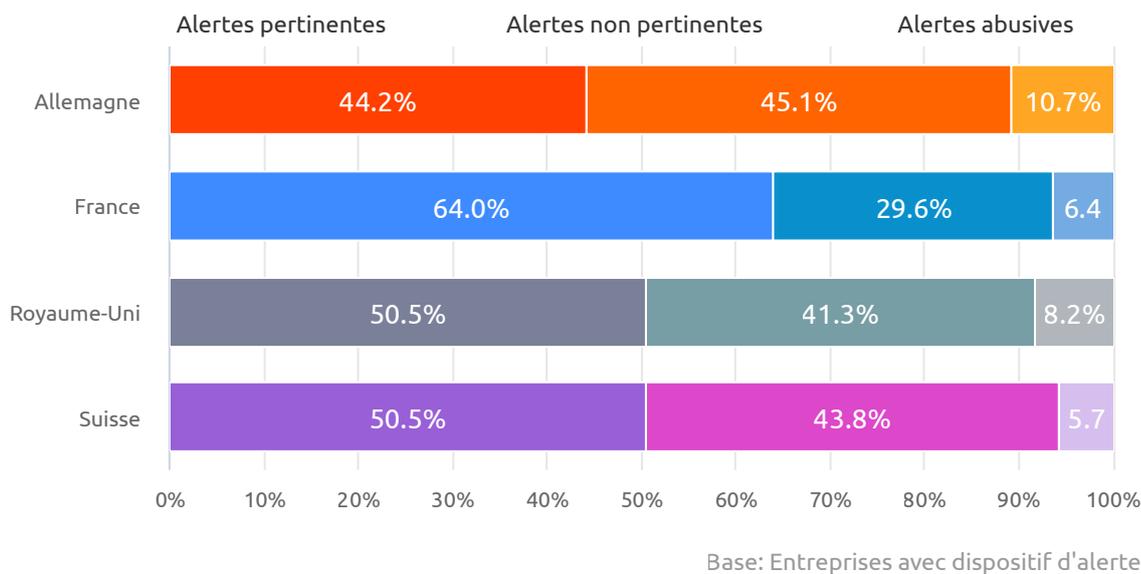


Illustration 67 Proportion d'alertes pertinentes et abusives en 2020 – comparaison entre les pays

Dans les entreprises britanniques et suisses interrogées, pas moins de 50% des alertes reçues sont **pertinentes et significatives** (voir Illustration 67). Cela signifie que la moitié des alertes reçues concernent effectivement un problème lié à la conformité. En Allemagne, la part des alertes pertinentes et significatives est un peu plus faible (44%), alors qu'elle est nettement plus élevée dans les entreprises françaises (64%). À l'exception de l'Allemagne, la part des alertes pertinentes a légèrement augmenté par rapport au dernier rapport sur les alertes professionnelles. Les dispositifs d'alerte peuvent donc être considérés comme un outil efficace pour détecter les comportements répréhensibles et aider les entreprises à protéger leur réputation. Par ailleurs, les analyses statistiques montrent que le nombre d'alertes pertinentes est plus élevé dans les entreprises qui autorisent les signalements par hotline téléphonique / centre d'appels, courrier/fax ou application mobile.

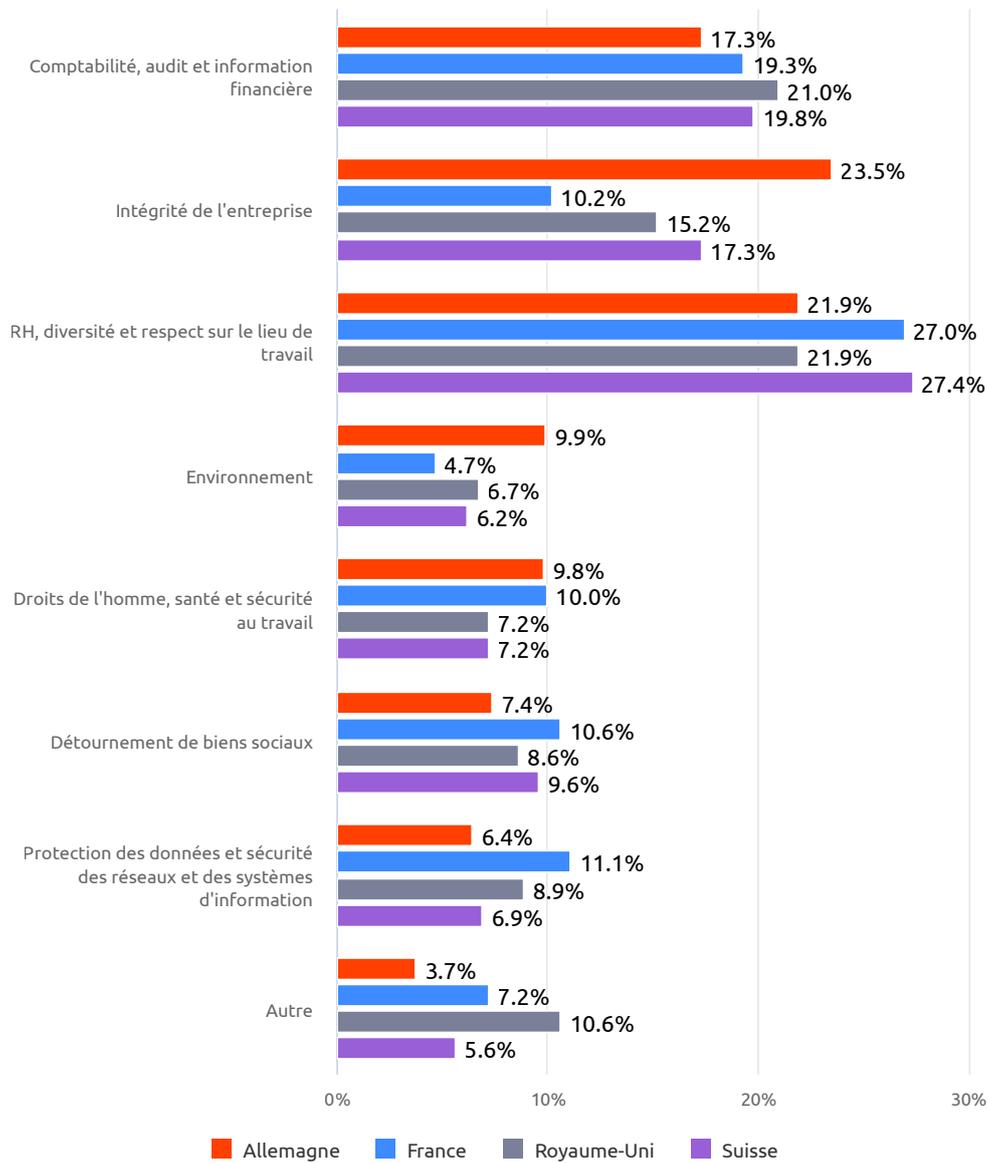
Parmi les réserves fréquemment exprimées à l'égard des dispositifs d'alerte figurent la crainte qu'ils puissent être utilisés abusivement par les lanceurs d'alerte, par exemple pour lancer de fausses alertes ou des alertes calomnieuses ciblant certains collaborateurs ou destinées à nuire à l'entreprise. Les résultats de l'enquête montrent que seulement 5,7% des alertes reçues dans les entreprises suisses étudiées et 6,4% des entreprises françaises sont classées comme **abusives**. Cette proportion est légèrement supérieure dans les entreprises britanniques (8,2%) et allemandes (10,7%). Si la proportion de signalements abusifs a légèrement

augmenté en Suisse et au Royaume-Uni par rapport à l'enquête d'il y a deux ans, elle a diminué en Allemagne et surtout en France. Dans l'ensemble, les valeurs se situent à un niveau similaire à celui du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles, de sorte que la crainte que les dispositifs d'alerte soient massivement utilisés de manière abusive n'est pas confirmée par l'analyse statistique. Dans le même temps, il est clair que la proportion d'alertes abusives n'est pas plus élevée dans les entreprises qui autorisent les signalements anonymes que dans celles qui ne les acceptent pas.

Outre les signalements pertinents et abusifs, les dispositifs d'alerte reçoivent également d'autres signalements classés comme **non pertinents**. Cette catégorie comprend tous les signalements qui, bien que n'étant pas soumis avec une intention abusive, portent sur un sujet qui ne relève pas du dispositif d'alerte. Il peut s'agir, par exemple, de signalements relatifs à des problèmes internes à l'entreprise, comme des signalements de problèmes opérationnels de nature technique, ou de doléances personnelles, notamment concernant le style de management. Ces alertes, bien qu'elles ne soient pas pertinentes du point de vue de la conformité, n'affectent généralement pas le fonctionnement du dispositif d'alerte et peuvent être transmises sans grand effort au département responsable (par exemple, le support technique ou les RH).

## Thématiques

### Sur quelles thématiques portent les alertes pertinentes ?



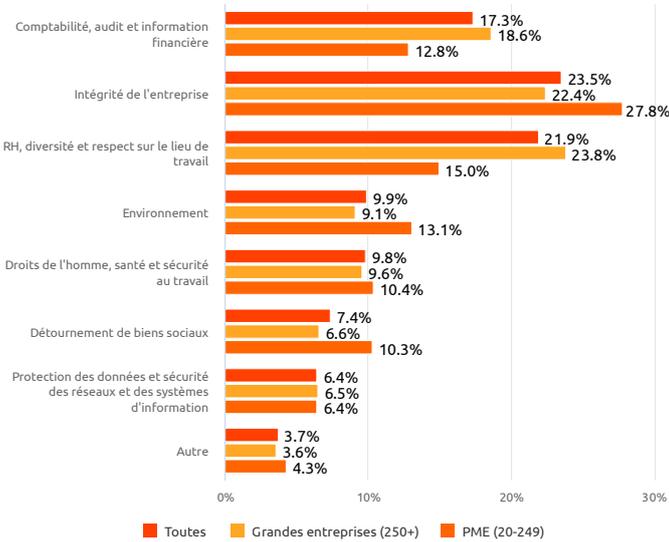
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 68 Domaines concernés par les alertes pertinentes en 2020 - comparaison entre les pays

Comme le montre l'illustration 68, les alertes pertinentes dans les entreprises interrogées en France, au Royaume-Uni et en Suisse portaient le plus souvent sur des questions RH ou sur la diversité et le respect sur le lieu de travail. Cela inclut notamment la discrimination, le harcèlement ou les brimades, en plus des questions générales concernant les ressources humaines. Par ailleurs, les résultats montrent clairement que la majorité des alertes dans les grandes entreprises interrogées, tous pays confondus, concerne les domaines mentionnés ci-dessus (voir graphiques par pays). Parmi les grandes entreprises britanniques interrogées, la proportion d'alertes pertinentes relatives aux RH est d'un peu plus de 22%, tandis qu'elle est d'un peu moins de 30% dans les grandes entreprises suisses. La proportion dans les grandes entreprises allemandes et françaises se situent entre les deux. Par ailleurs, des alertes concernant la comptabilité, l'audit et l'information financière (par exemple, les malversations financières, la falsification de documents financiers) ou l'intégrité des entreprises sont fréquemment reçues dans tous les pays. Dans tous les pays, plus de la moitié des alertes reçues concernent les RH, la comptabilité ou l'intégrité des affaires.

Alors que la majorité des signalements reçus dans les grandes entreprises interrogées, tous pays confondus, concernent des sujets RH, il existe des différences entre les pays parmi les PME interrogées. Les alertes pertinentes dans les PME allemandes concernent le plus souvent l'intégrité des affaires, à un peu moins de 28%. Il s'agit notamment de sujets tels que les pots-de-vin, la corruption, la sécurité et la conformité des produits ou encore la concurrence et la violation des règles antitrust. À l'inverse, en France, comme dans les grandes entreprises, la majorité des alertes dans les PME interrogées concernent les RH, tandis que dans les PME interrogées au Royaume-Uni et en Suisse, les alertes pertinentes concernent le plus souvent la comptabilité, l'audit et l'information financière.

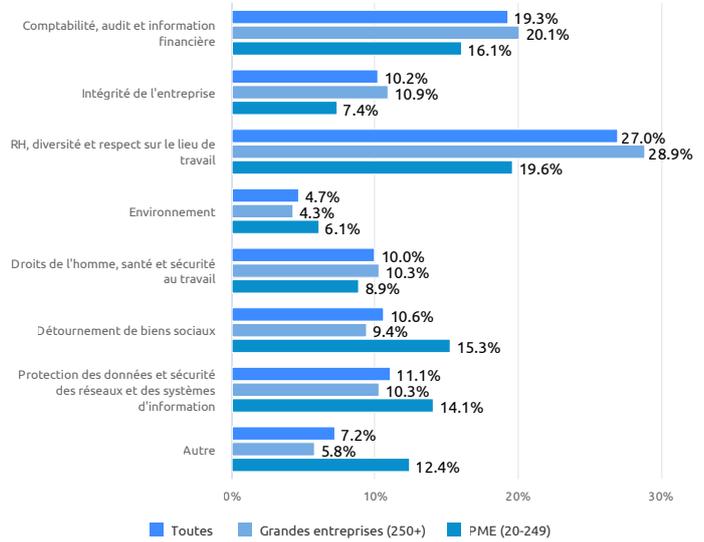
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 69 Domaines concernés par les alertes pertinentes en 2020 en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

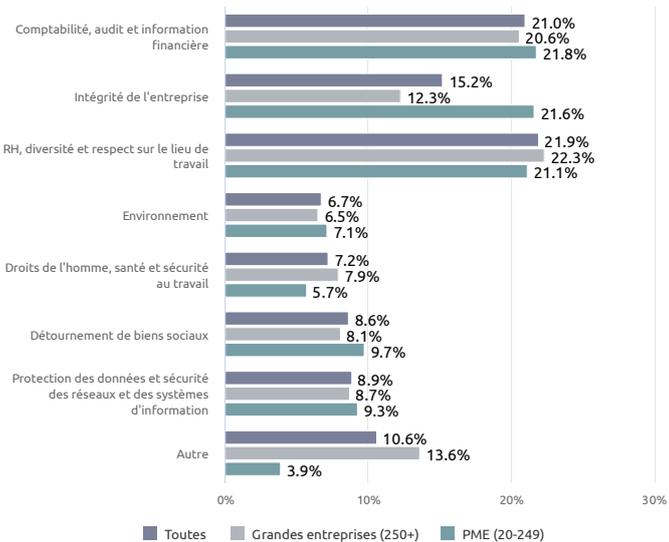
## France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 70 Domaines concernés par les alertes pertinentes en 2020 en France - comparaison par taille d'entreprise

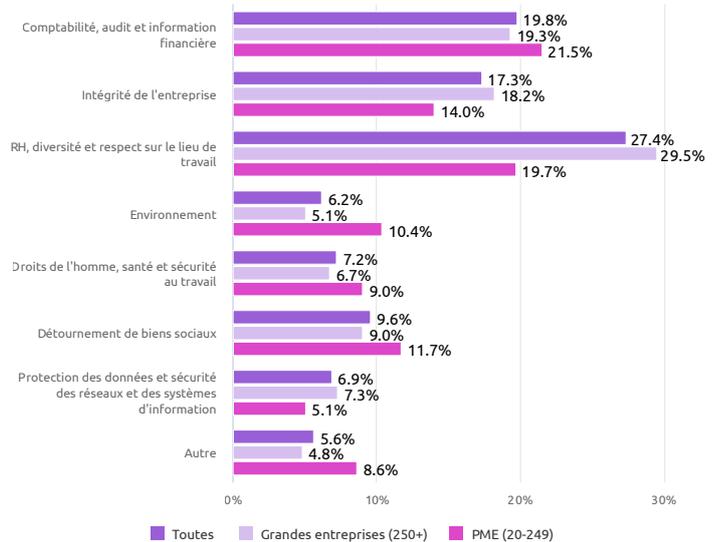
## Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 71 Domaines concernés par les alertes pertinentes en 2020 au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 72 Domaines concernés par les alertes pertinentes en 2020 en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

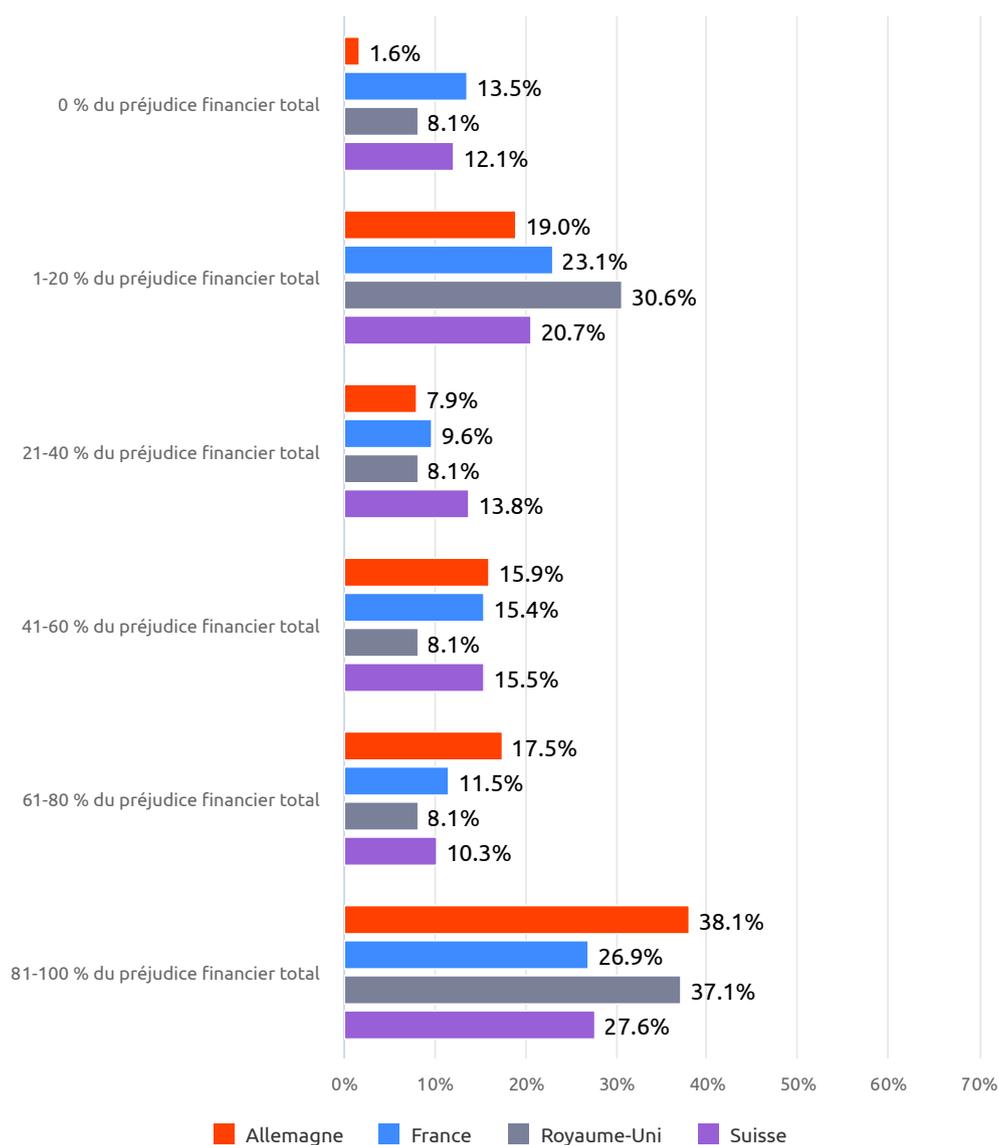
## Alertes anonymes

Tous pays confondus, une bonne moitié des entreprises interrogées dotées d'un dispositif d'alerte professionnelle autorisent les lanceurs d'alerte à soumettre des signalements anonymes, c'est-à-dire qui ne permettent pas de retracer l'identité du lanceur d'alerte (voir chapitre Identification ). Dans les entreprises qui autorisent les alertes anonymes, environ la moitié (48%) des signalements initiaux reçus ont été soumis de manière anonyme en 2020. Pour près d'un cinquième de ces signalements, l'identité du lanceur d'alerte a été révélée au cours du processus de traitement. Les analyses statistiques montrent que les entreprises dont les dispositifs d'alerte incluent certains canaux (application mobile, visite personnelle) ont une probabilité plus élevée de révéler l'identité du lanceur d'alerte. En revanche, l'anonymat du lanceur d'alerte est plus souvent préservé dans les entreprises avec une plateforme digitale, le courrier/fax ou l'e-mail.

# Bénéfices

## Détection par des dispositifs d'alerte

Quelle proportion du préjudice financier total les entreprises ont-elles pu découvrir en 2020 grâce au dispositif d'alerte professionnelle ?



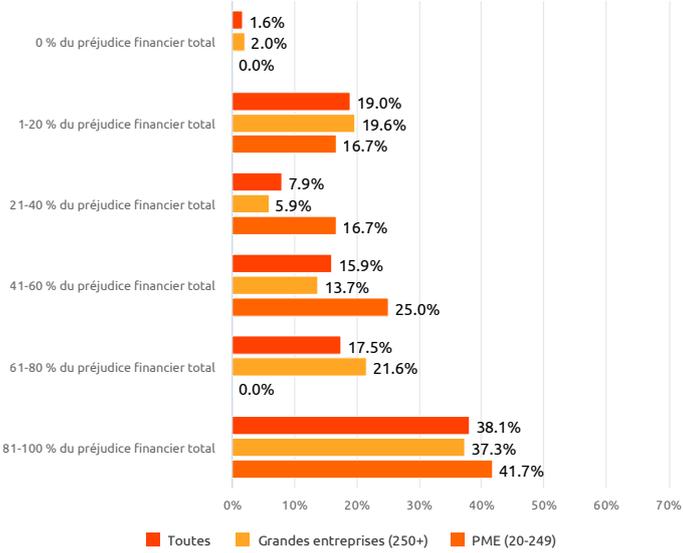
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte et préjudices financiers totaux 2020 > 0

Illustration 73 Proportion du préjudice financier total détecté en 2020 par le dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Les résultats montrent qu'en 2020, dans chacun des quatre pays, plus d'un tiers des entreprises interrogées ont été touchées par des actes répréhensibles (voir chapitre Comportement illégal et contraire à l'éthique dans les entreprises), ce qui a entraîné dans certains cas un préjudice financier considérable (voir chapitre Préjudice financier). Comme le montrent les résultats, les dispositifs d'alerte sont efficaces pour détecter tout acte répréhensible dans l'entreprise et réduire ainsi les risques financiers et non financiers potentiels. Grâce au dispositif d'alerte interne, un peu moins de 40% des entreprises allemandes et britanniques interrogées ont détecté plus de 80% du préjudice financier total en 2020 (voir Illustration 73). Cette proportion est plus faible dans les entreprises françaises et suisses qui faisaient l'objet de l'enquête. Cependant, les proportions tous pays confondus ont massivement augmenté dans cette catégorie par rapport aux résultats du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles. La part des entreprises allemandes et britanniques interrogées est supérieure d'environ 25 points de pourcentage à celle d'il y a deux ans.

Il existe de nettes différences entre les grandes entreprises et les PME (voir graphiques par pays). La proportion de grandes entreprises allemandes et suisses interrogées qui ont pu détecter 61% ou plus du préjudice financier total grâce au dispositif d'alerte est nettement plus élevée que dans les PME. En revanche, parmi les entreprises françaises et britanniques interrogées, ce sont plus fréquemment les PME, par rapport aux grandes entreprises, qui ont pu identifier au moins 61% du préjudice financier total grâce au dispositif d'alerte.

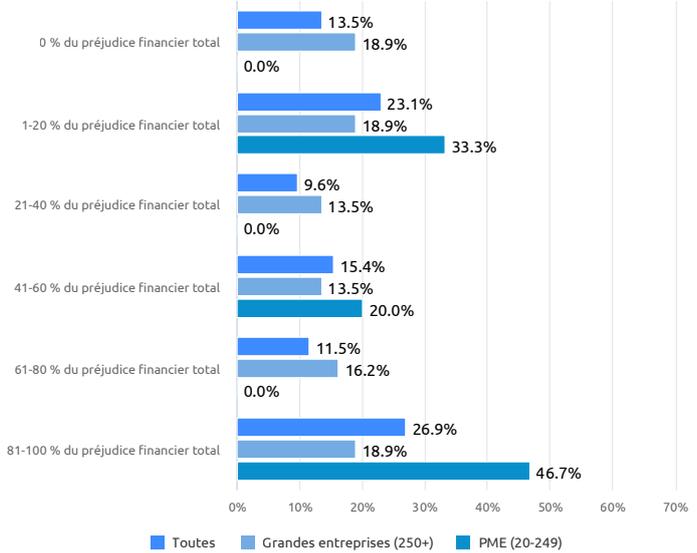
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte et préjudices financiers totaux 2020 > 0

Illustration 74 Allemagne : proportion du préjudice financier total détecté par le dispositif d'alerte en 2020 - comparaison par taille d'entreprise

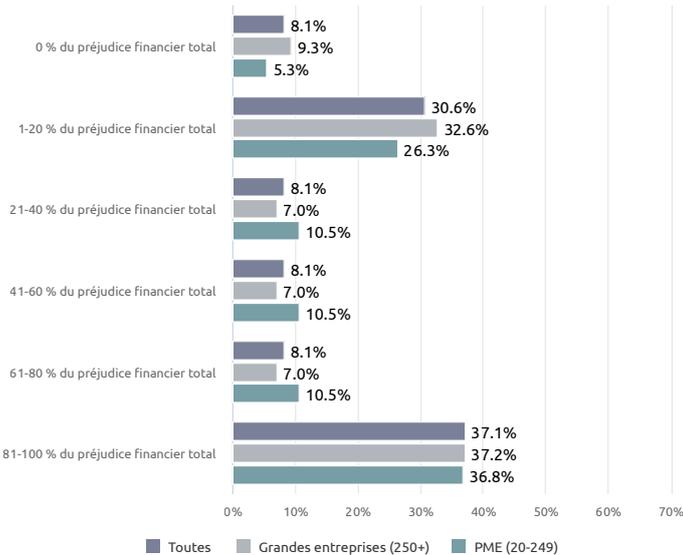
## France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte et préjudices financiers totaux 2020 > 0

Illustration 75 France : Proportion du préjudice financier total détecté en 2020 - comparaison par taille d'entreprise

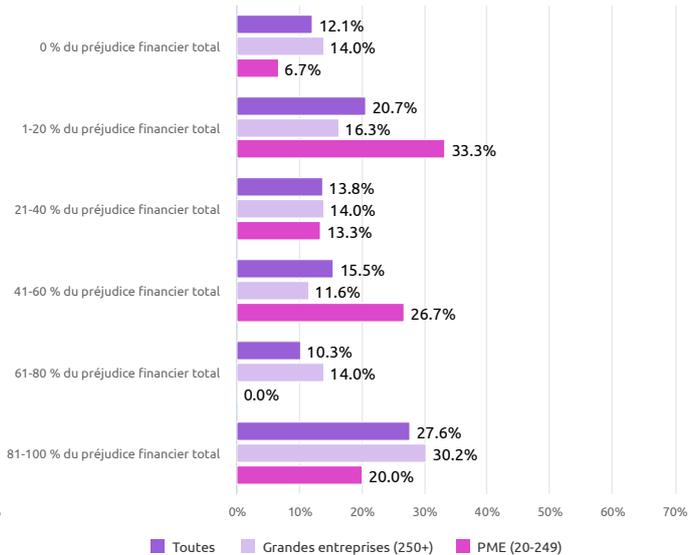
## Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte et préjudices financiers totaux 2020 > 0

Illustration 76 Royaume-Uni : proportion du préjudice financier détecté au Royaume-Uni en 2020 - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse

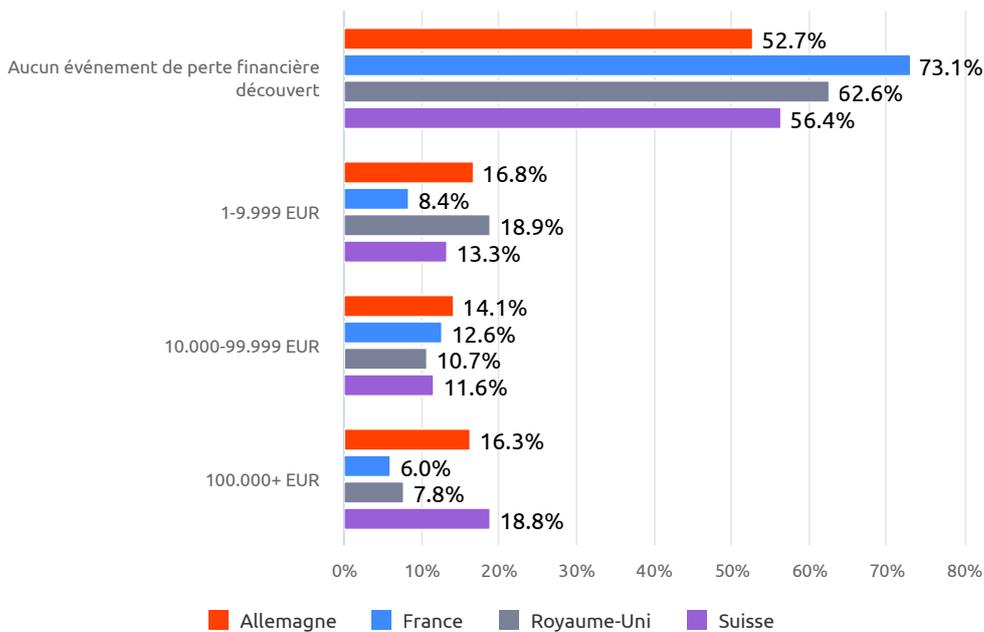


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte et préjudices financiers totaux 2020 > 0

Illustration 77 Suisse : proportion du préjudice financier détecté en 2020 - comparaison par taille d'entreprise

## Perte financière maximale découverte

Quelle est la perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte professionnelle ?

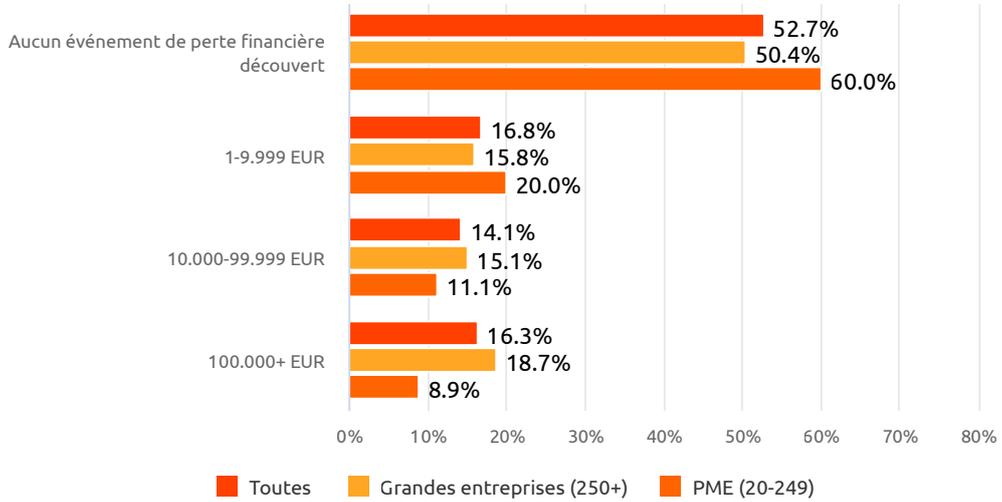


Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 78 Perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Par ailleurs, pour cette étude, les entreprises ont été interrogées sur le préjudice financier le plus élevé qui a pu être constaté grâce au dispositif d'alerte depuis son introduction. Comme les résultats d'il y a deux ans l'avaient déjà montré, en 2020, ce sont à nouveau principalement des entreprises allemandes et suisses qui ont pu détecter des préjudices importants de 100 000 euros ou plus grâce au dispositif d'alerte (voir Illustration 78). Un constat dû en grande partie aux grandes entreprises (voir graphiques par pays).

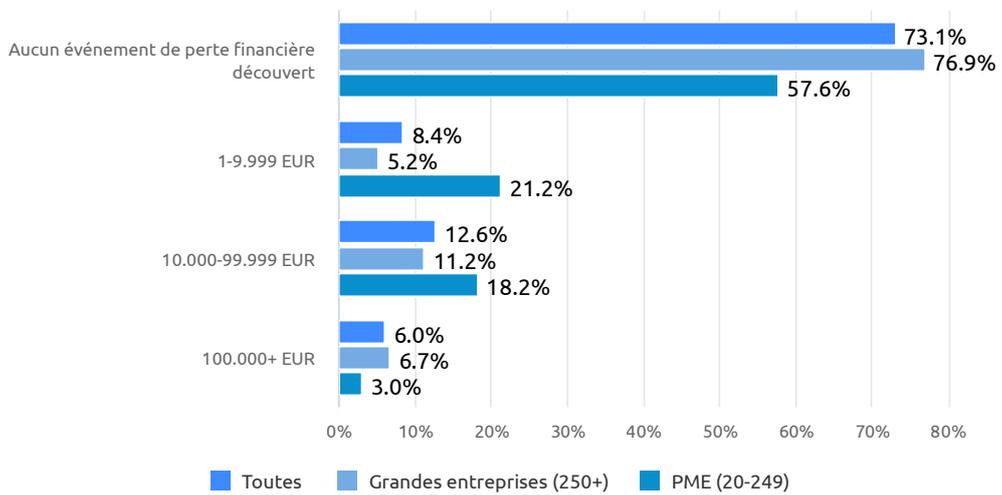
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 79 Allemagne : perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte - comparaison par taille d'entreprise

## France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 80 France : perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte - comparaison par taille d'entreprise

## Royaume-Uni

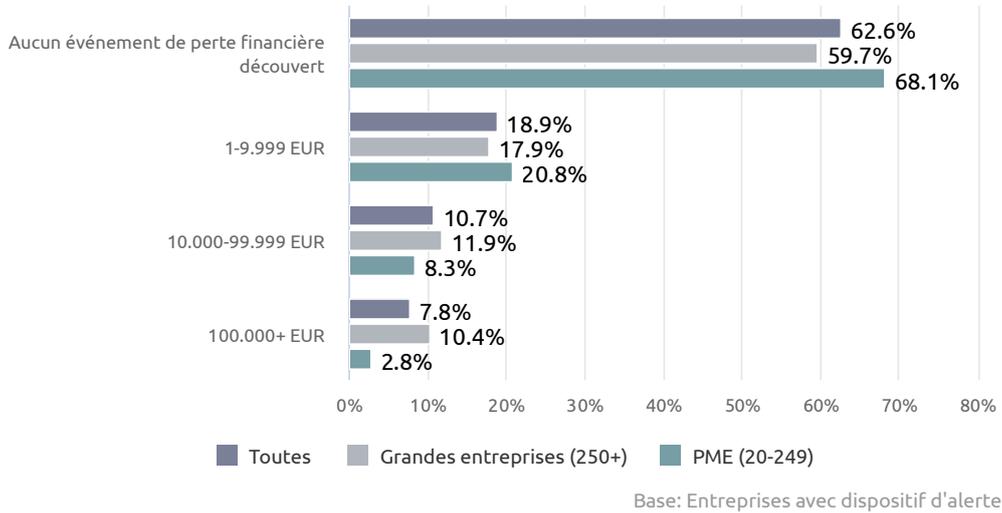


Illustration 81 Royaume-Uni : perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte - comparaison par taille d'entreprise

## Suisse

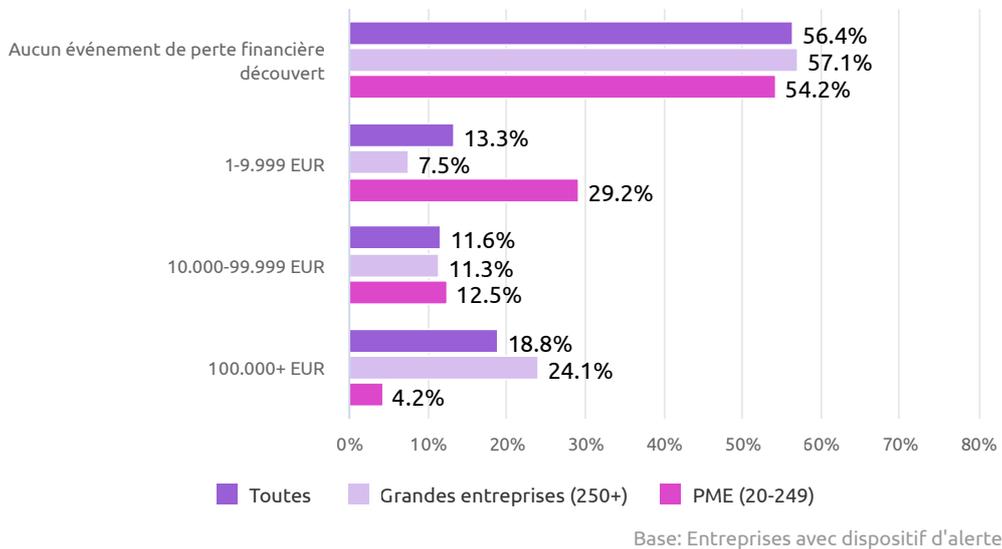


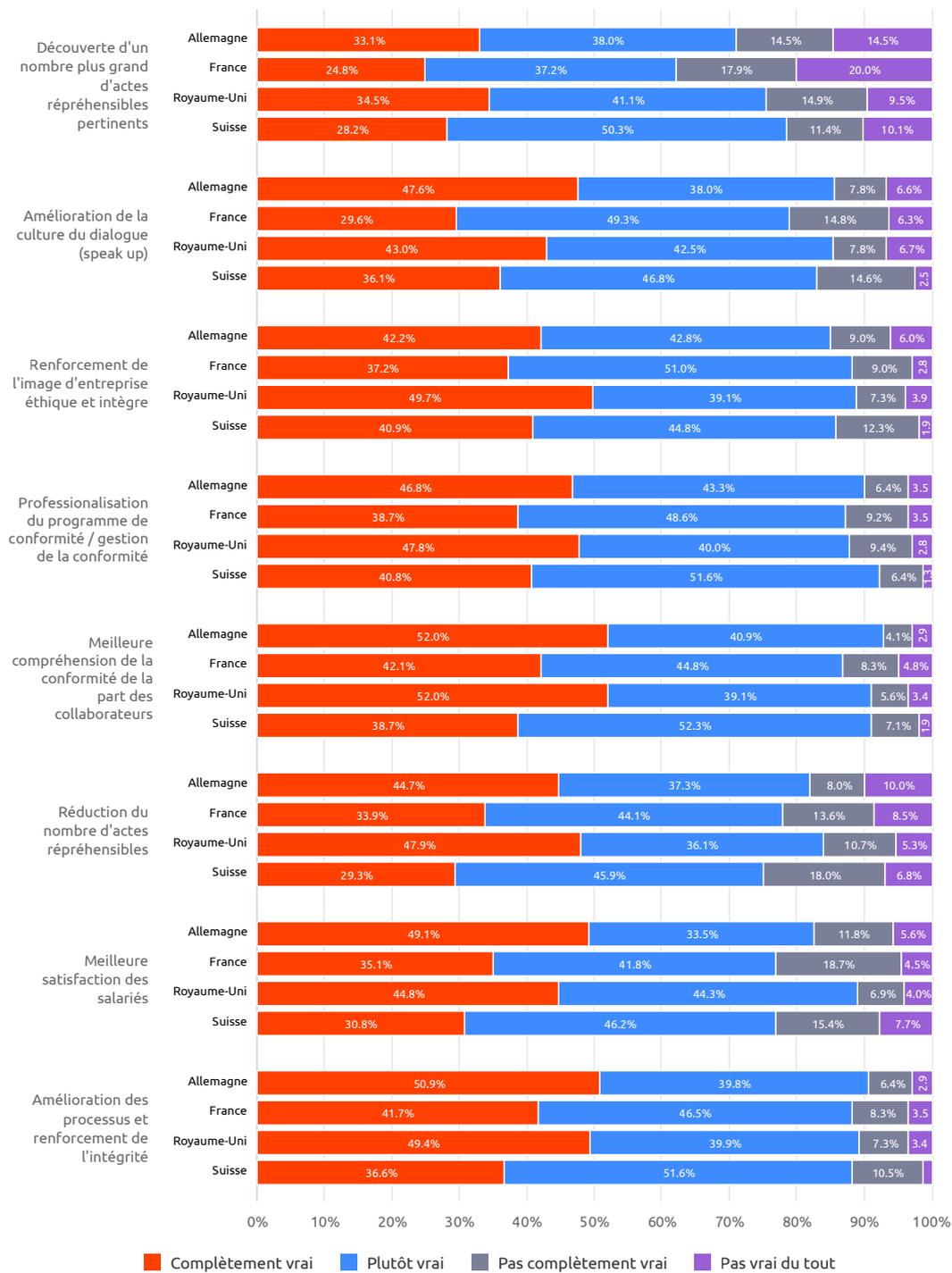
Illustration 82 Suisse : perte financière maximale découverte grâce au dispositif d'alerte - comparaison par taille d'entreprise

## Avantages autres que financiers

Quels sont les avantages autres que financiers que les entreprises ont pu tirer jusqu'ici de l'utilisation du dispositif d'alerte ?

Classement	Tous les pays	Allemagne	France	Royaume-Uni	Suisse
1	Meilleure compréhension de la conformité parmi les salariés	Meilleure compréhension de la conformité parmi les salariés	Meilleure compréhension de la conformité parmi les salariés	Meilleure compréhension de la conformité parmi les salariés	Renforcement de l'image d'une entreprise éthique et intègre
2	Amélioration des processus et renforcement des comportements intègres	Amélioration des processus et renforcement des comportements intègres	Amélioration des processus et renforcement des comportements intègres	Renforcement de l'image d'une entreprise éthique et intègre	Professionnaliser le programme de conformité /Gestion de la conformité
3	Professionnaliser le programme de conformité /Gestion de la conformité	Plus grande satisfaction des salariés	Professionnaliser le programme de conformité/Gestion de la conformité	Amélioration des processus et renforcement des comportements intègres	Meilleure compréhension de la conformité parmi les salariés

Illustration 83 Classement des avantages autres que financiers du dispositif d'alerte - comparaison entre les pays



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

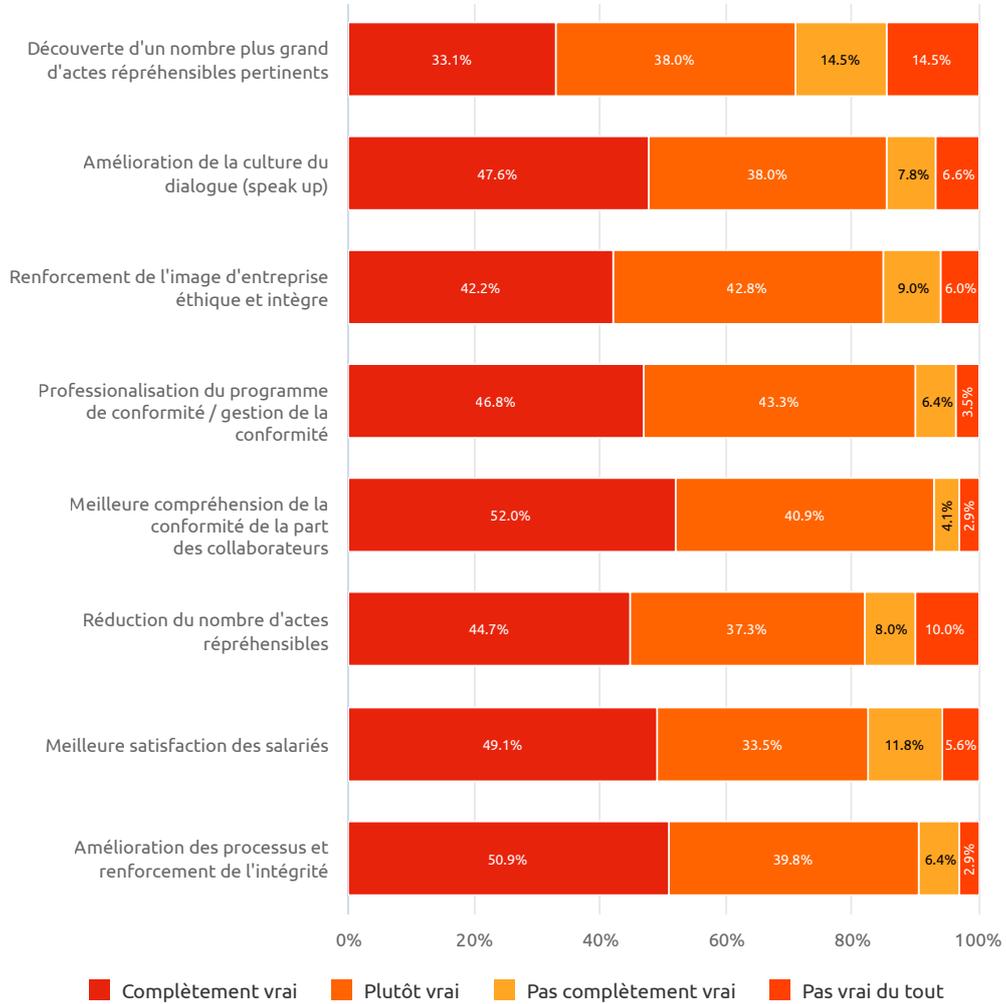
Illustration 84 Avantages autres que financiers du dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

Comme décrit au chapitre Décisions, les principales motivations pour introduire un dispositif d'alerte sont la conviction de l'utilité et de l'efficacité du dispositif d'alerte, la volonté de renforcer l'image d'une entreprise éthique et intègre et le désir de s'améliorer grâce aux alertes reçues. Par conséquent, il est démontré ci-dessous que, outre les effets monétaires, les entreprises peuvent également tirer des avantages non monétaires considérables grâce à leur dispositif d'alerte interne.

Tous pays confondus, les entreprises interrogées apprécient beaucoup le fait que le dispositif d'alerte interne permette aux salariés de mieux comprendre la conformité. De même, l'amélioration des processus et le renforcement des comportements intègres font partie des impacts non financiers les plus importants obtenus grâce au dispositif d'alerte. Par ailleurs, il est mentionné que le dispositif d'alerte apporte une professionnalisation du système de conformité et de la gestion de la conformité (voir Illustration 84).

Les entreprises britanniques et suisses déclarent en outre qu'elles sont davantage perçues comme des entreprises éthiques et intègres, tandis que les entreprises allemandes notent en plus une satisfaction accrue des salariés. Les impacts non financiers cités sont en grande partie les mêmes que ceux déjà mentionnés dans l'enquête d'il y a deux ans. Alors qu'il y a deux ans, les entreprises allemandes et françaises déclaraient encore que le nombre d'actes répréhensibles avait diminué grâce au dispositif d'alerte, cet aspect ne figure plus parmi les trois principaux effets non monétaires dans l'étude de cette année.

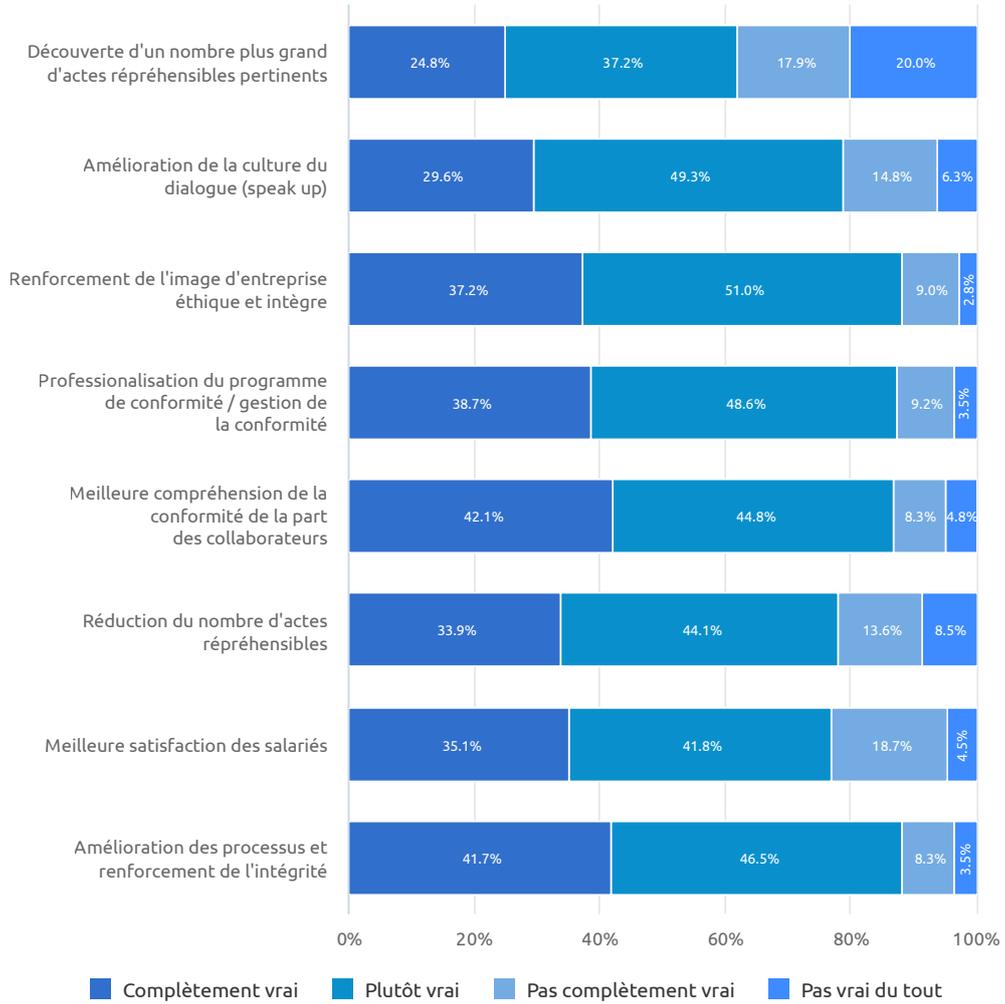
## Allemagne



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 85 Avantages autres que financiers du dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

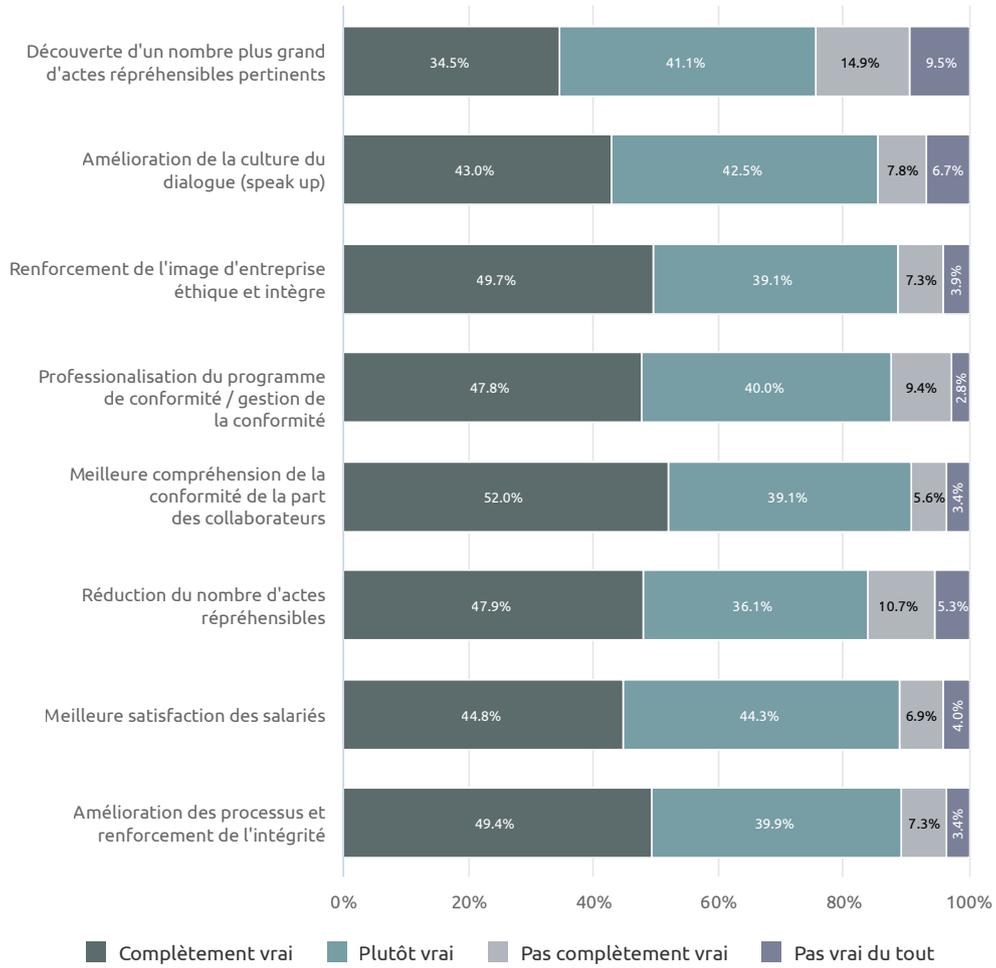
France



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 86 Avantages autres que financiers du dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

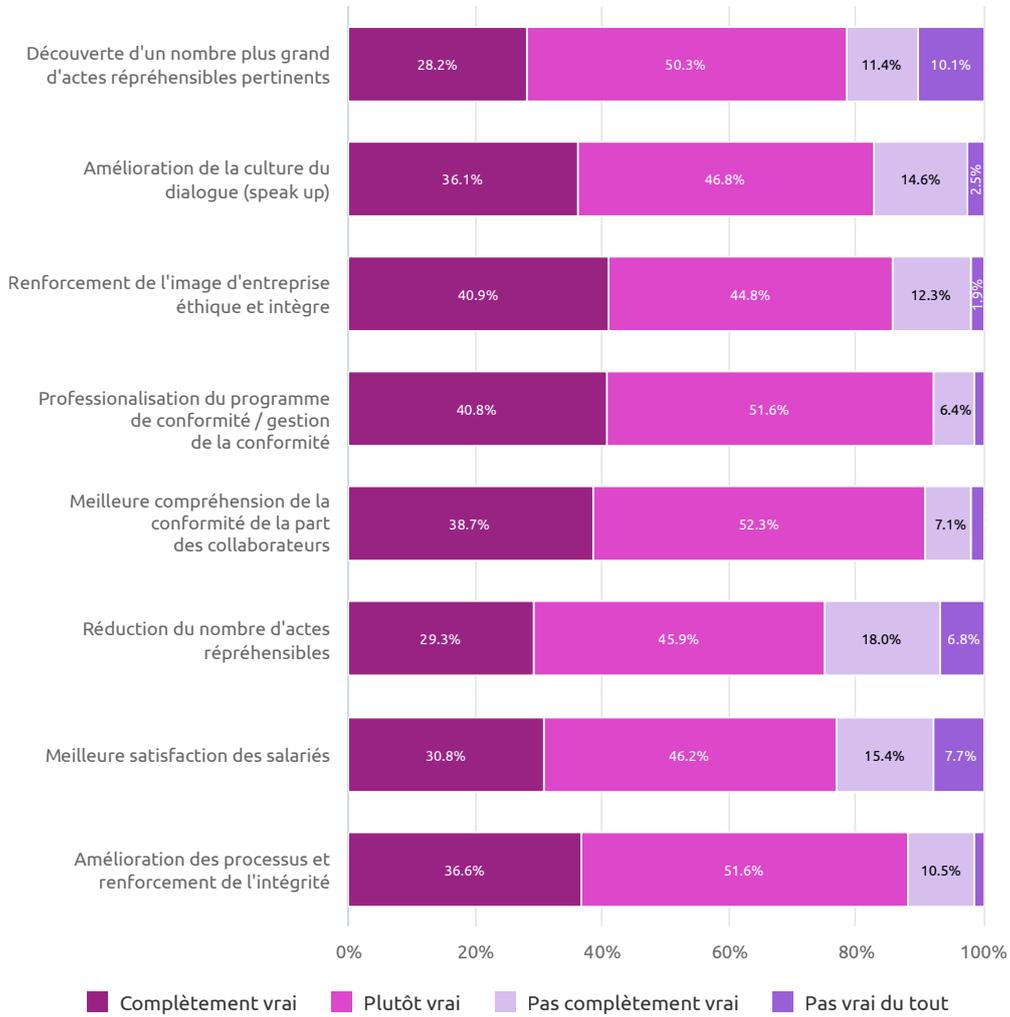
Royaume-Uni



Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 87 Avantages autres que financiers du dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse



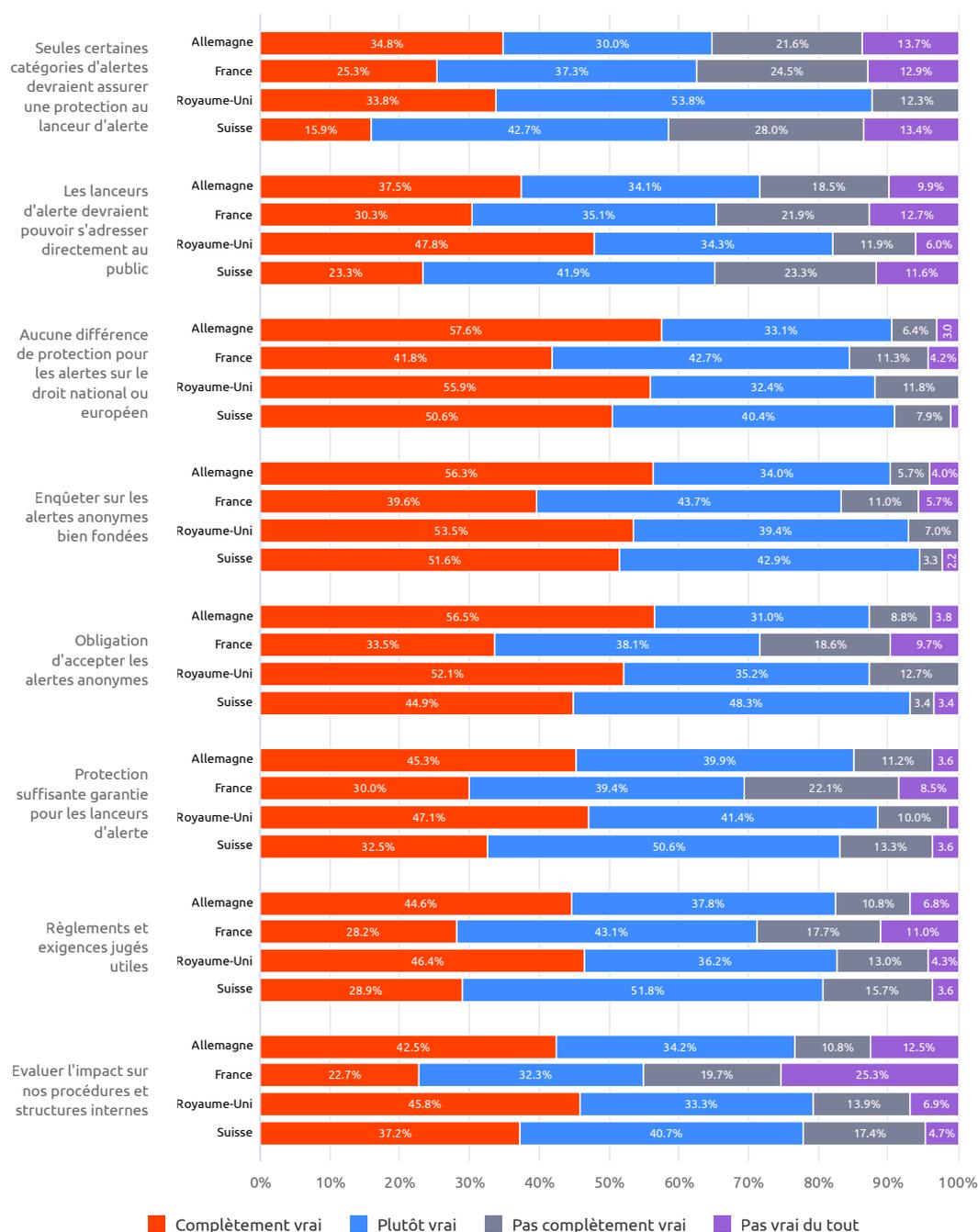
Base: Entreprises avec dispositif d'alerte

Illustration 88 Avantages autres que financiers du dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte

## Évaluation

Comment les entreprises évaluent-elles la prochaine transposition nationale de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte ?



Base: Entreprises impactées par la directive européenne (avec ou sans dispositif d'alerte interne)

Illustration 89 Questions sur la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte - comparaison entre les pays

En 2019, les institutions de l'Union européenne ont adopté la directive relative à la protection des lanceurs d'alerte qui signalent des infractions au droit de l'Union ». Celle-ci entend promouvoir le signalement d'actes répréhensibles dans les entreprises, tout en garantissant une protection complète des lanceurs d'alerte contre les représailles. Les États membres de l'UE doivent transposer les exigences de la directive européenne en droit national et les faire entrer en vigueur au plus tard le 17 décembre 2021. Bien qu'en principe, toutes les entreprises de l'Union européenne d'au moins 50 salariés soient concernées par la directive, pour l'instant, seules les grandes entreprises d'au moins 250 salariés y seront soumises lorsqu'elle entrera en vigueur en décembre 2021. Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, la transition est prolongée jusqu'au 17 décembre 2023.

### **Attitude générale à l'égard de la directive européenne**

Lorsqu'on demande aux entreprises si elles considèrent que les règles et les exigences de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte sont utiles, l'accueil est majoritairement positif par principe. Toutefois, on constate que les entreprises françaises ont tendance à avoir une attitude un peu plus sceptique à l'égard des réglementations de l'Union européenne. La comparaison par taille montre clairement que, à l'exception du Royaume-Uni, les PME sont plus critiques à l'égard des règles et des exigences de la directive européenne que les grandes entreprises. Il faut toutefois tenir compte du faible nombre de PME britanniques concernées dans l'échantillon.

Tous pays confondus, la majorité des représentants des entreprises interrogées estiment que la directive européenne offre une protection suffisante aux lanceurs d'alerte, bien que ce point de vue soit moins souvent partagé que la moyenne par les entreprises françaises. Là encore, il apparaît néanmoins que les PME et surtout les entreprises françaises ont tendance à être plus sceptiques à l'égard de la directive.

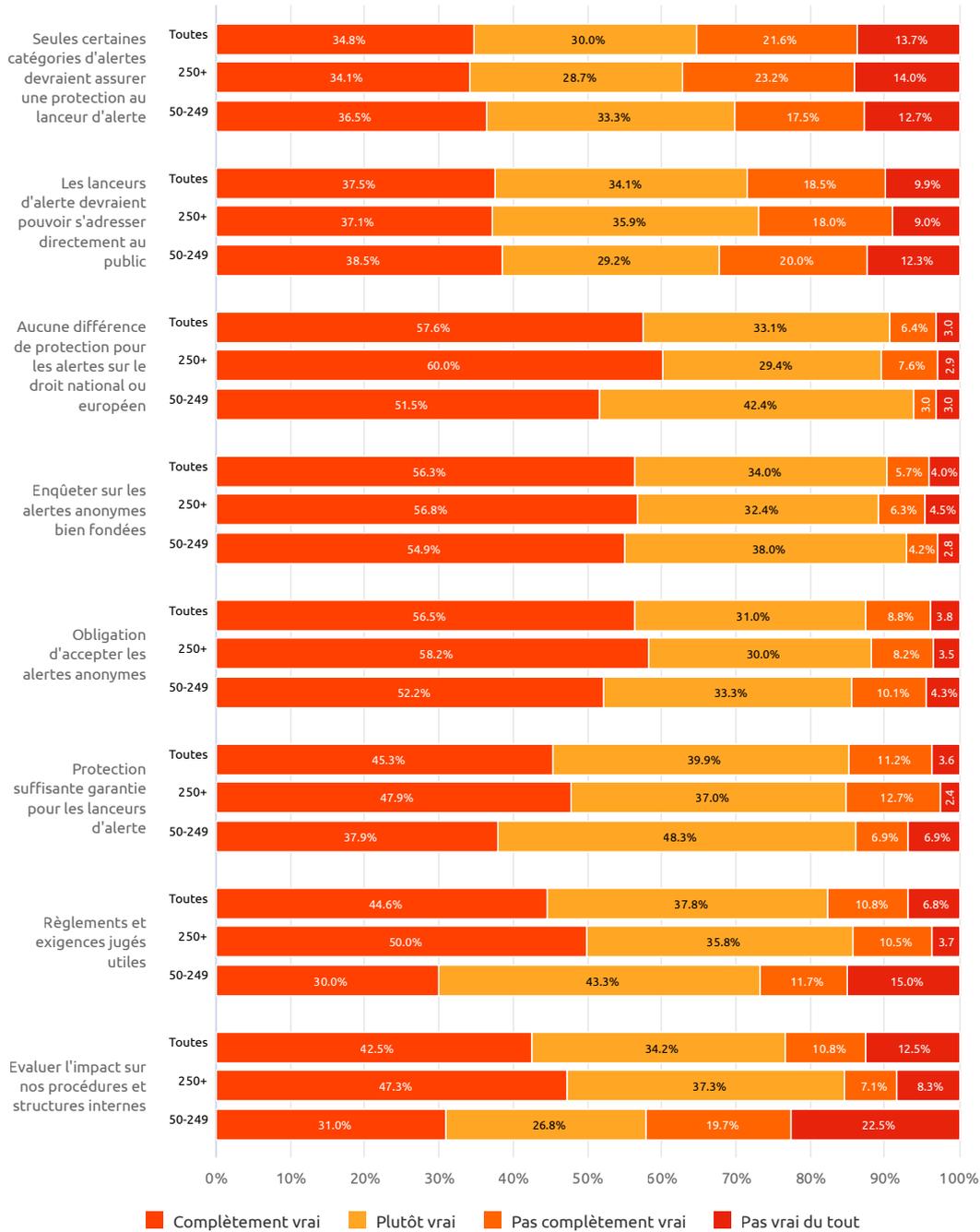
En ce qui concerne le champ d'application concret de la protection des lanceurs d'alerte, le tableau est disparate. Certes, la majorité des entreprises interrogées est d'accord pour dire qu'il ne devrait pas y avoir de différences dans la protection des lanceurs d'alerte lorsqu'ils signalent des violations (potentielles) du droit européen ou national. Mais dans le même temps, une majorité estime également que la protection des alertes devrait être limitée à certaines thématiques.

## Attitude à l'égard des différents aspects de la directive européenne

Les analyses statistiques montrent par ailleurs clairement que tous pays confondus, la majorité des représentants d'entreprises interrogés évaluent positivement les différentes exigences de la directive européenne. La majorité des répondants est d'accord pour dire qu'il devrait y avoir une obligation de recevoir les alertes anonymes et que les signalements anonymes dûment fondés devraient faire l'objet d'une enquête (voir Illustration 89). En dépit de l'adhésion générale, il s'avère sur ces deux points que les représentants des entreprises françaises sont plus critiques vis-à-vis des alertes anonymes. De même, une majorité de répondants soutient la possibilité pour un lanceur d'alerte de s'adresser directement au public dans la mesure où une information présente un intérêt public significatif. Il est frappant de constater qu'elle tend à être évaluée plus positivement au Royaume-Uni que dans les autres pays.

Malgré l'accueil généralement favorable des différentes dispositions de la directive, il est également évident que seule une minorité des représentants d'entreprises interrogés qui sont concernés par la directive européenne approuve pleinement l'ensemble des dispositions. Les personnes interrogées en France sont particulièrement critiques. Près de la moitié n'adhère pleinement à aucune des exigences. Dans les autres pays, la proportion de représentants d'entreprises interrogés qui n'approuvent pleinement aucune des exigences est plus faible, soit un peu plus d'un quart en Allemagne et au Royaume-Uni, et un peu plus d'un tiers en Suisse. Alors que les représentants des PME en Allemagne et en France sont plus critiques que la moyenne, ce sont les représentants des grandes entreprises qui sont plus fréquemment critiques au Royaume-Uni et en Suisse.

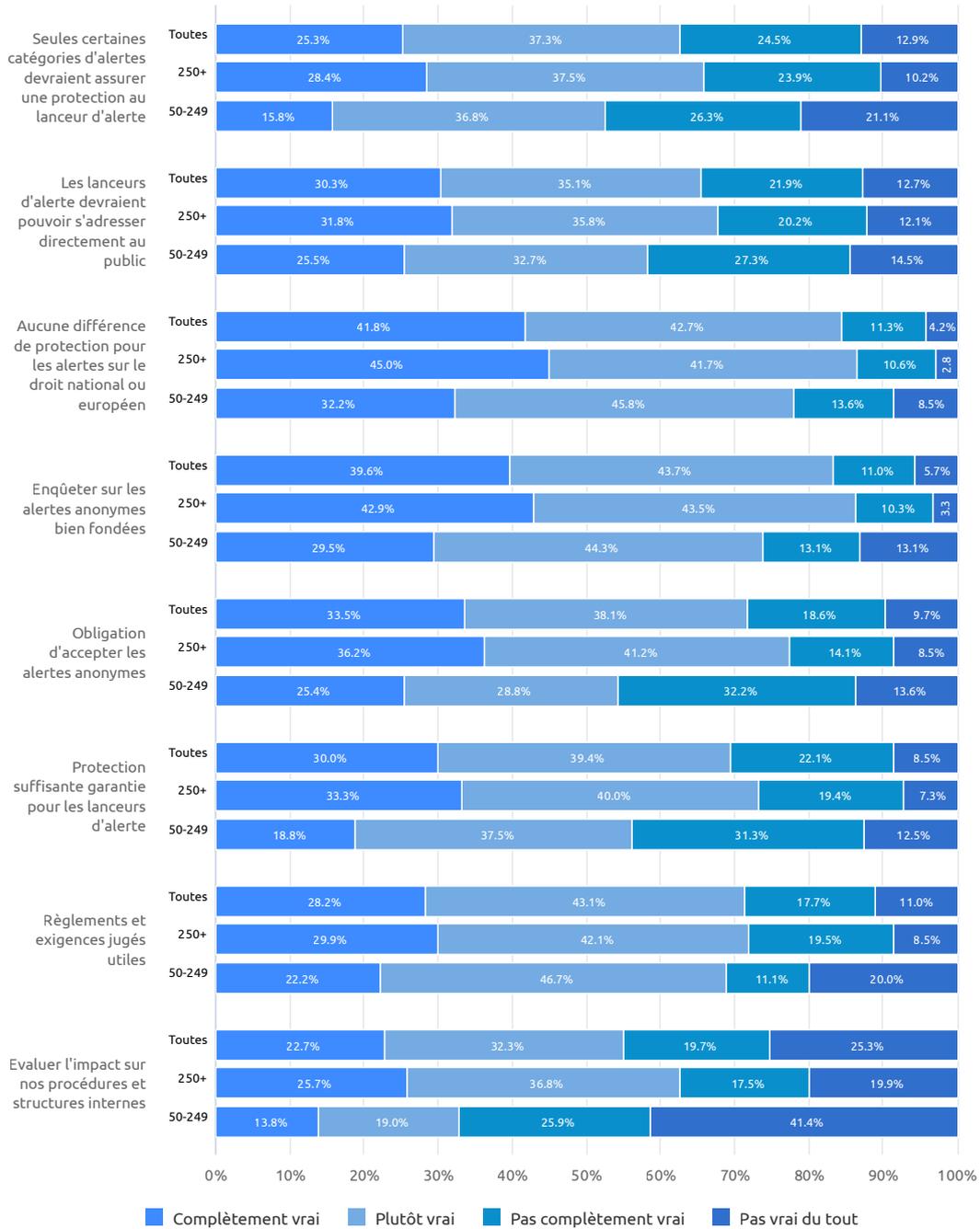
## Allemagne



Base: Entreprises impactées par la directive européenne (avec ou sans dispositif d'alerte interne)

Illustration 90 Questions sur la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

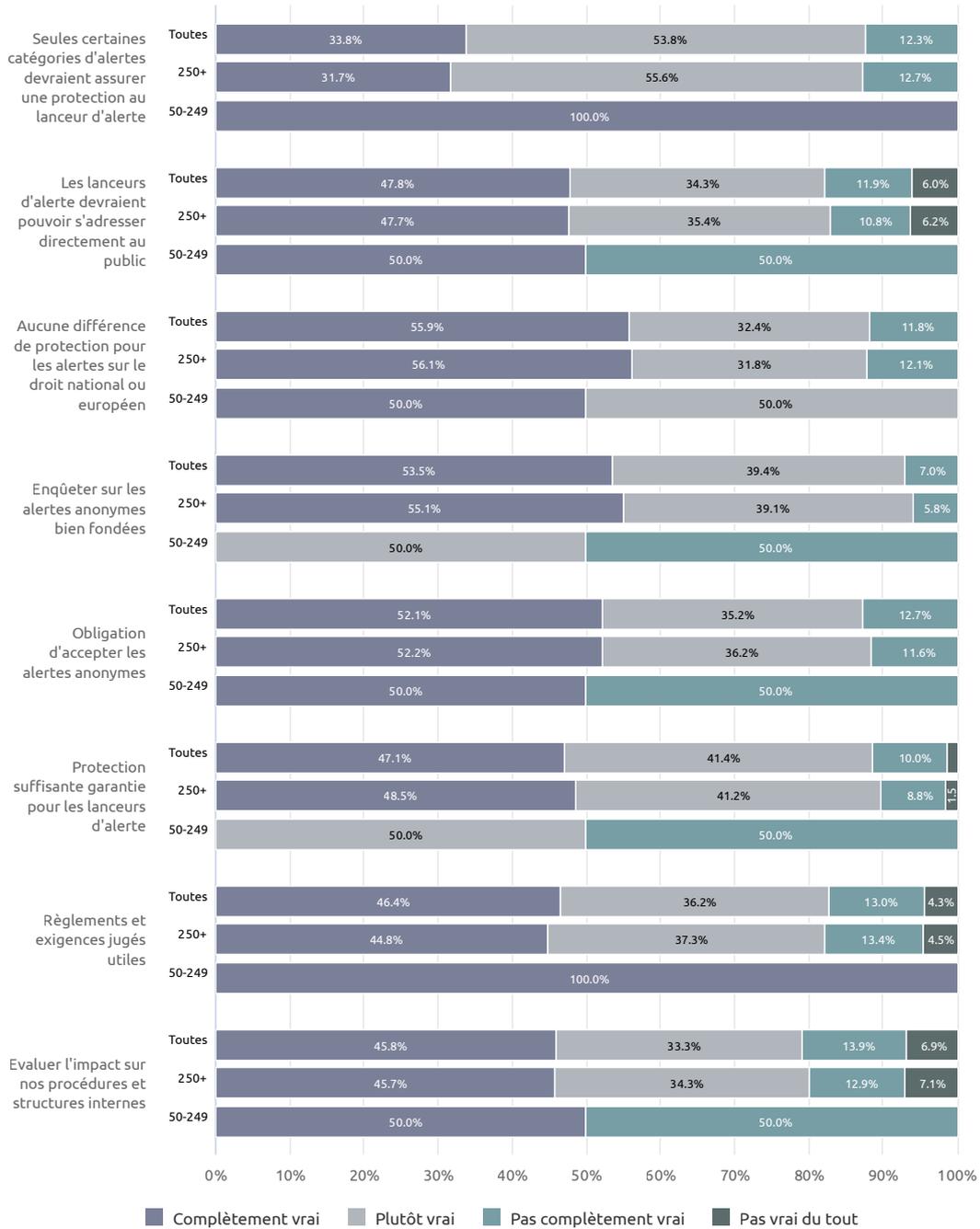
France



Base: Entreprises impactées par la directive européenne (avec ou sans dispositif d'alerte interne)

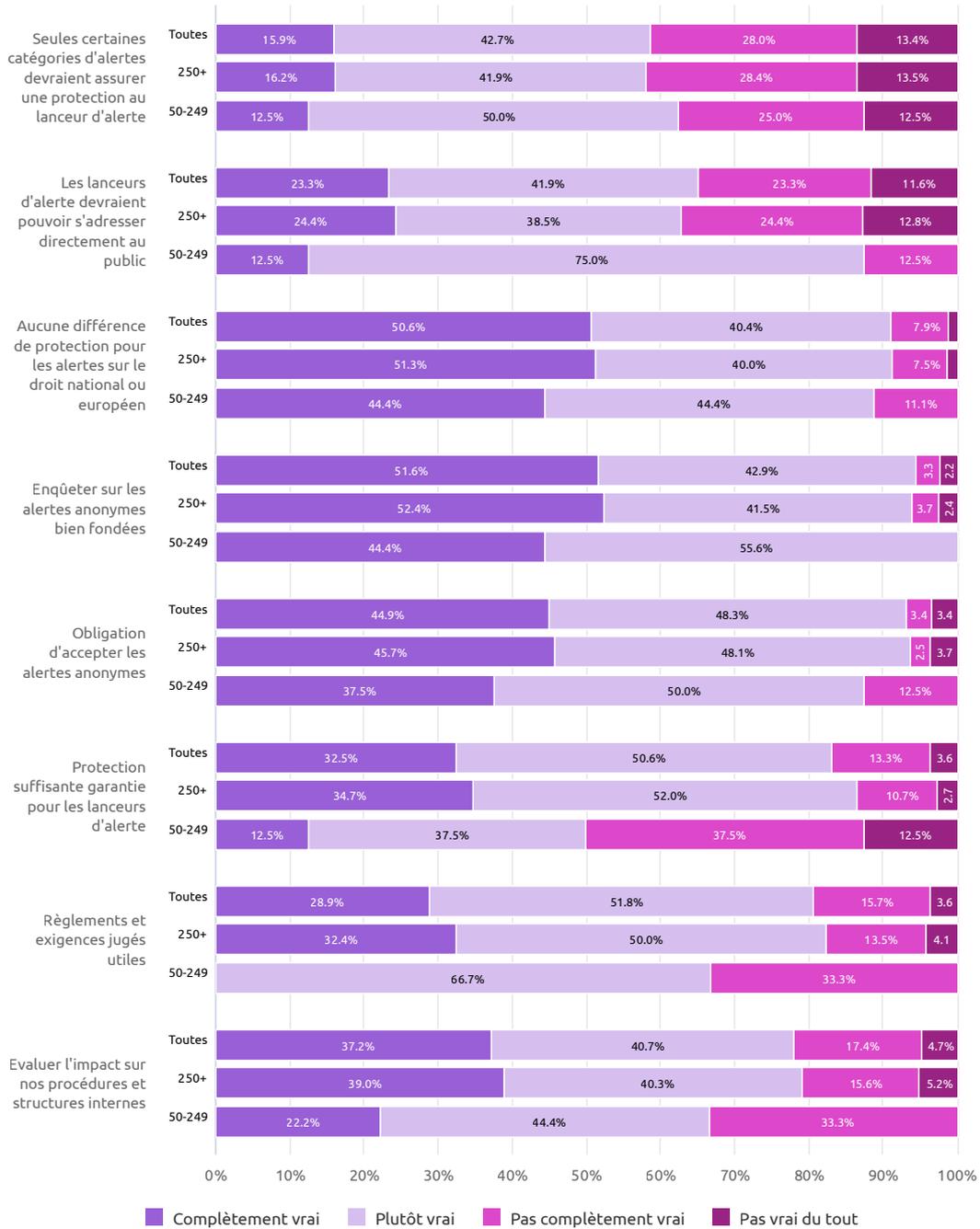
Illustration 91 Questions sur la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

Royaume-Uni



Base: Entreprises impactées par la directive européenne (avec ou sans dispositif d'alerte interne)

Illustration 92 Questions sur la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

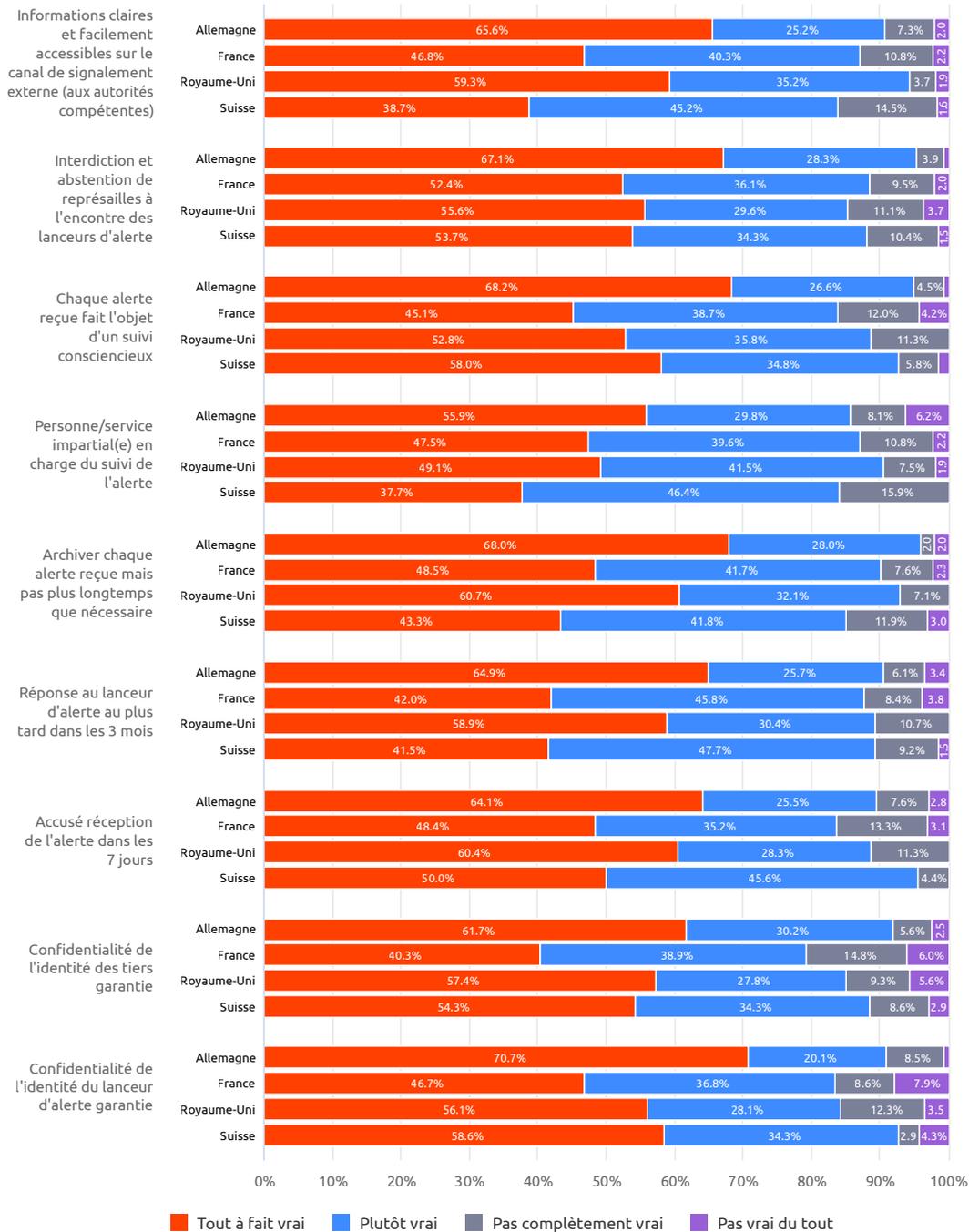


Base: Entreprises impactées par la directive européenne (avec ou sans dispositif d'alerte interne)

Illustration 93 Questions sur la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Degré d'accomplissement

### Quelles exigences requises par la directive européenne les entreprises respectent-elles déjà ?



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 94 Évaluation du dispositif d'alerte - comparaison entre les pays

La section suivante examine dans quelle mesure les entreprises interrogées sont préparées à l'introduction de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. Comme expliqué ci-dessus, toutes les entreprises basées dans l'Union européenne et comptant au moins 50 salariés sont soumises aux dispositions de la directive. Sont donc concernées les entreprises allemandes et françaises de cette catégorie de tailles ainsi que les entreprises britanniques et suisses possédant une succursale d'au moins 50 salariés dans un État membre de l'Union européenne. Toutefois, à partir de fin 2021, les règles et les exigences ne s'appliqueront dans un premier temps qu'aux grandes entreprises d'au moins 250 salariés. Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, la directive n'entrera en vigueur que deux ans plus tard. L'analyse statistique a porté sur les entreprises qui seront concernées par la directive européenne.

### **Prise en compte de la directive européenne**

Quelques mois avant l'entrée en vigueur de la directive, les résultats de la présente enquête montrent que certaines des entreprises concernées n'ont pas encore réfléchi aux répercussions de la directive européenne sur les processus et les structures internes de l'entreprise. Parmi les entreprises françaises interrogées, à peine la moitié seulement déclare s'être penchée au moins d'un peu plus près sur les exigences de la directive. Dans les autres pays, ce nombre est déjà nettement plus élevé. En Allemagne, au Royaume-Uni et en Suisse, il s'agit à chaque fois des trois quarts des entreprises interrogées. Comme prévu, dans tous les pays, les grandes entreprises interrogées ont plus fréquemment étudié l'impact de la directive que les PME (voir graphiques par pays). Il est frappant de constater qu'en France, un peu plus des deux tiers des PME concernées n'ont pas encore abordé la directive européenne de manière détaillée (voir Illustration 91).

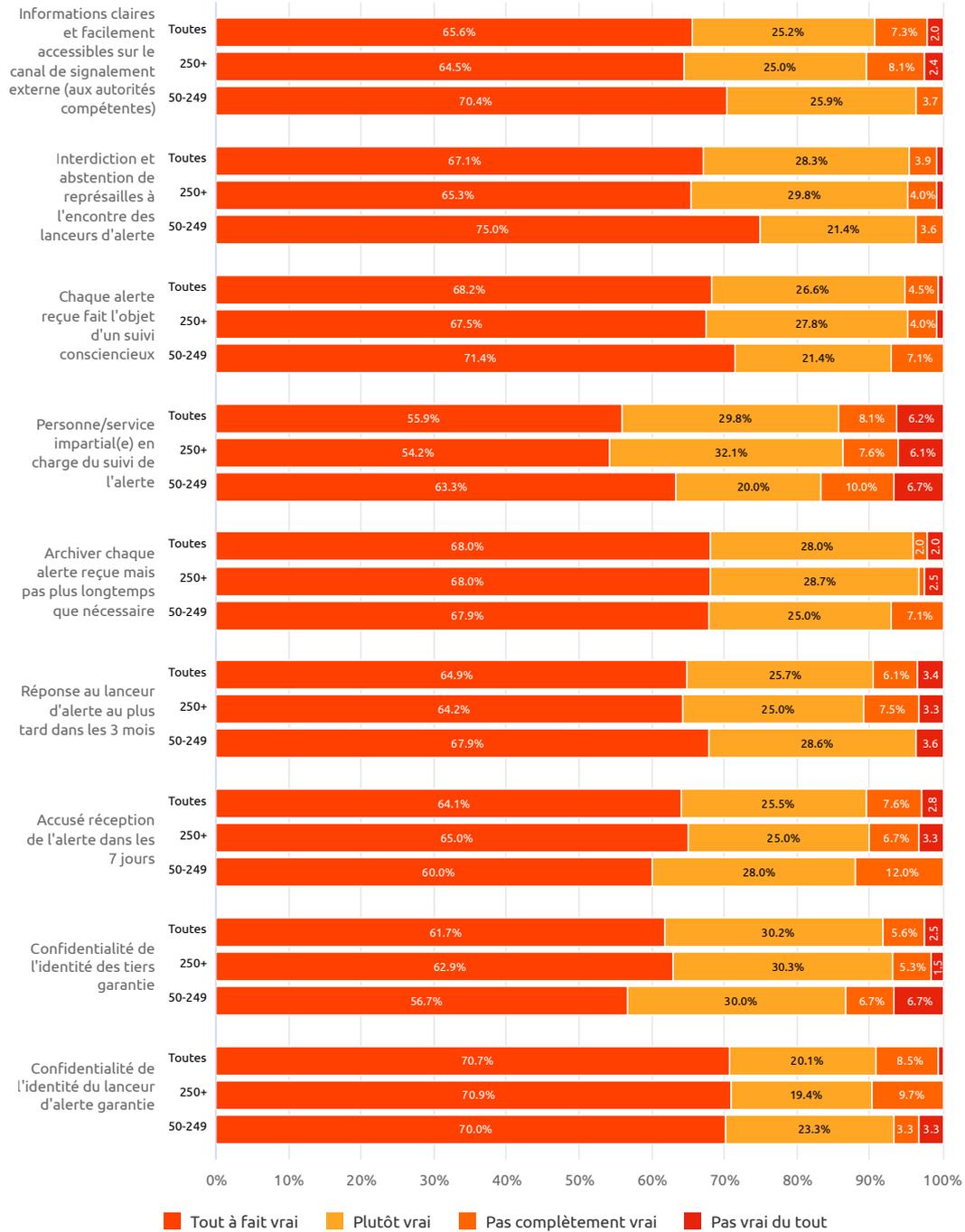
## Degré de respect des différentes exigences réglementaires

En ce qui concerne les exigences de fond de la directive européenne, les résultats de l'étude montrent que les dispositifs d'alerte des entreprises allemandes et britanniques interrogées confirment déjà la réception d'une alerte dans les sept jours aux lanceurs d'alerte avec une fréquence supérieure à la moyenne et leur fournissent un retour sur les mesures prises ou les suites à donner (voir Illustration 104). En outre, les résultats indiquent que la moitié des entreprises interrogées ont désigné une personne ou un service impartial pour traiter les alertes reçues. En Suisse, cependant, c'est beaucoup moins fréquent, avec un score d'un bon tiers. En outre, il est évident tous pays confondus que — à l'exception de la France — dans la majorité des entreprises interrogées, la personne ou le service responsable assure un suivi diligent de chaque alerte reçue. En France, le chiffre est d'environ 45%. Si une grande partie des entreprises interrogées en Allemagne et au Royaume-Uni affirme que le dispositif d'alerte conserve des traces de chaque signalement reçu, mais seulement pendant la durée nécessaire et proportionnée, c'est moins souvent le cas dans les entreprises françaises et suisses.

En ce qui concerne la protection de la confidentialité tant de l'identité du lanceur d'alerte que des tiers mentionnés dans les signalements, les résultats montrent clairement que cette protection a été jusqu'à présent moins marquée dans les entreprises françaises que dans les autres pays. Par ailleurs, il s'avère qu'environ la moitié des entreprises analysées en France, au Royaume-Uni et en Suisse interdisent explicitement toute forme de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte ; en Allemagne, c'est le cas pour environ deux tiers d'entre elles.

En conclusion, on peut constater que d'ores et déjà près des deux tiers des entreprises allemandes et britanniques interrogées sont tout à fait d'accord pour dire que l'entreprise fournit des informations claires et facilement accessibles sur la procédure de lancement d'alerte externe aux autorités compétentes.

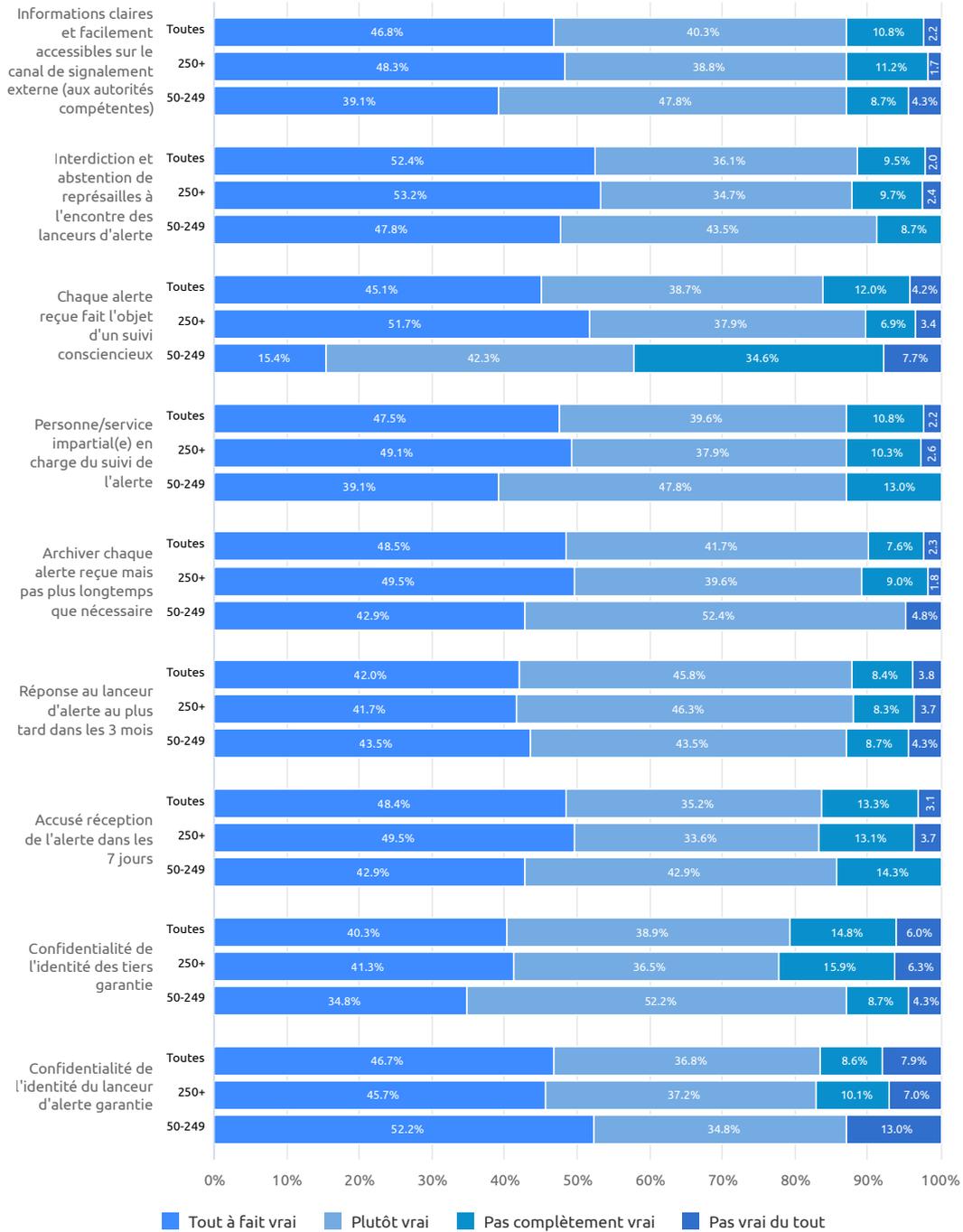
## Allemagne



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 95 Évaluation du dispositif d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

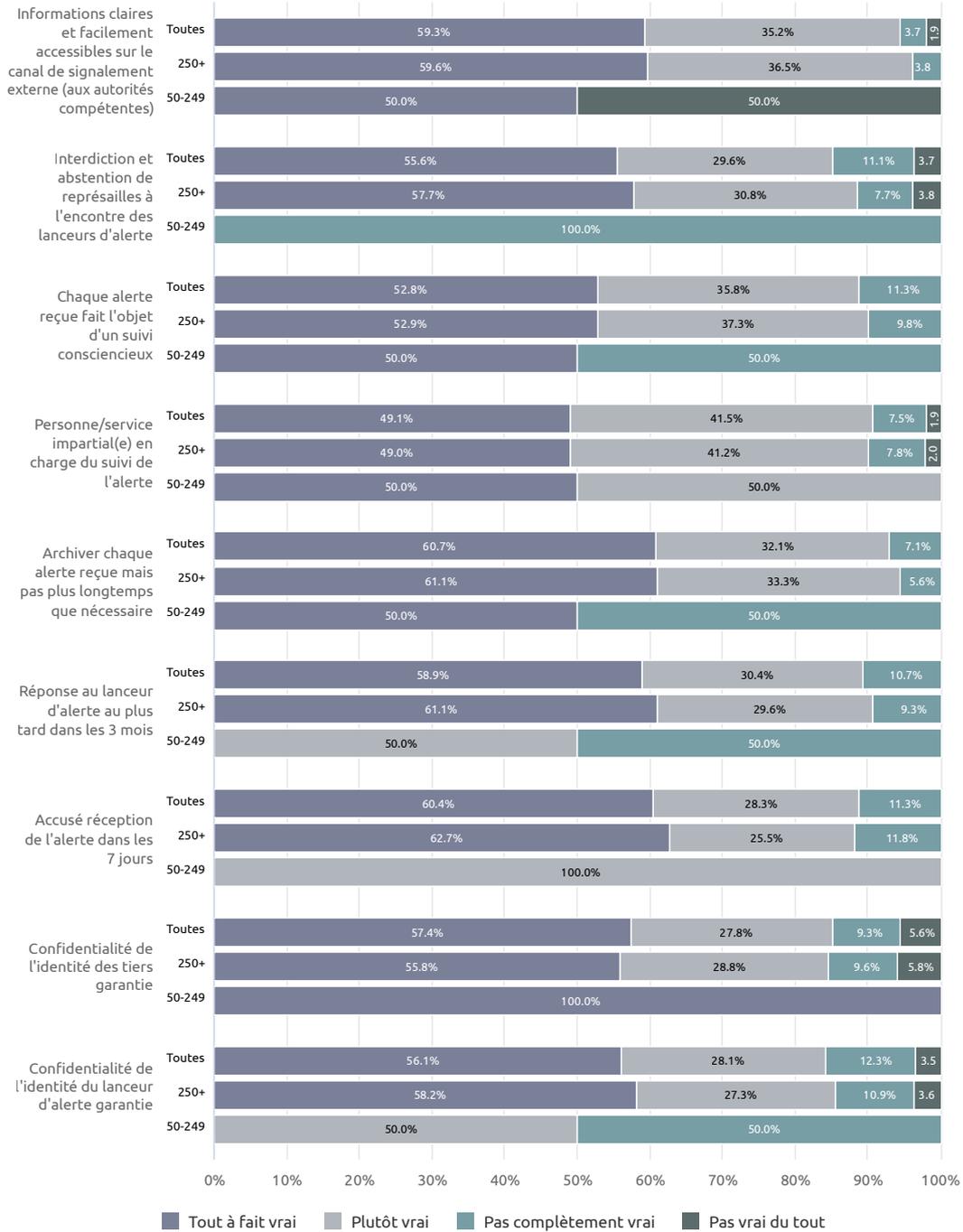
France



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 96 Évaluation du dispositif d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

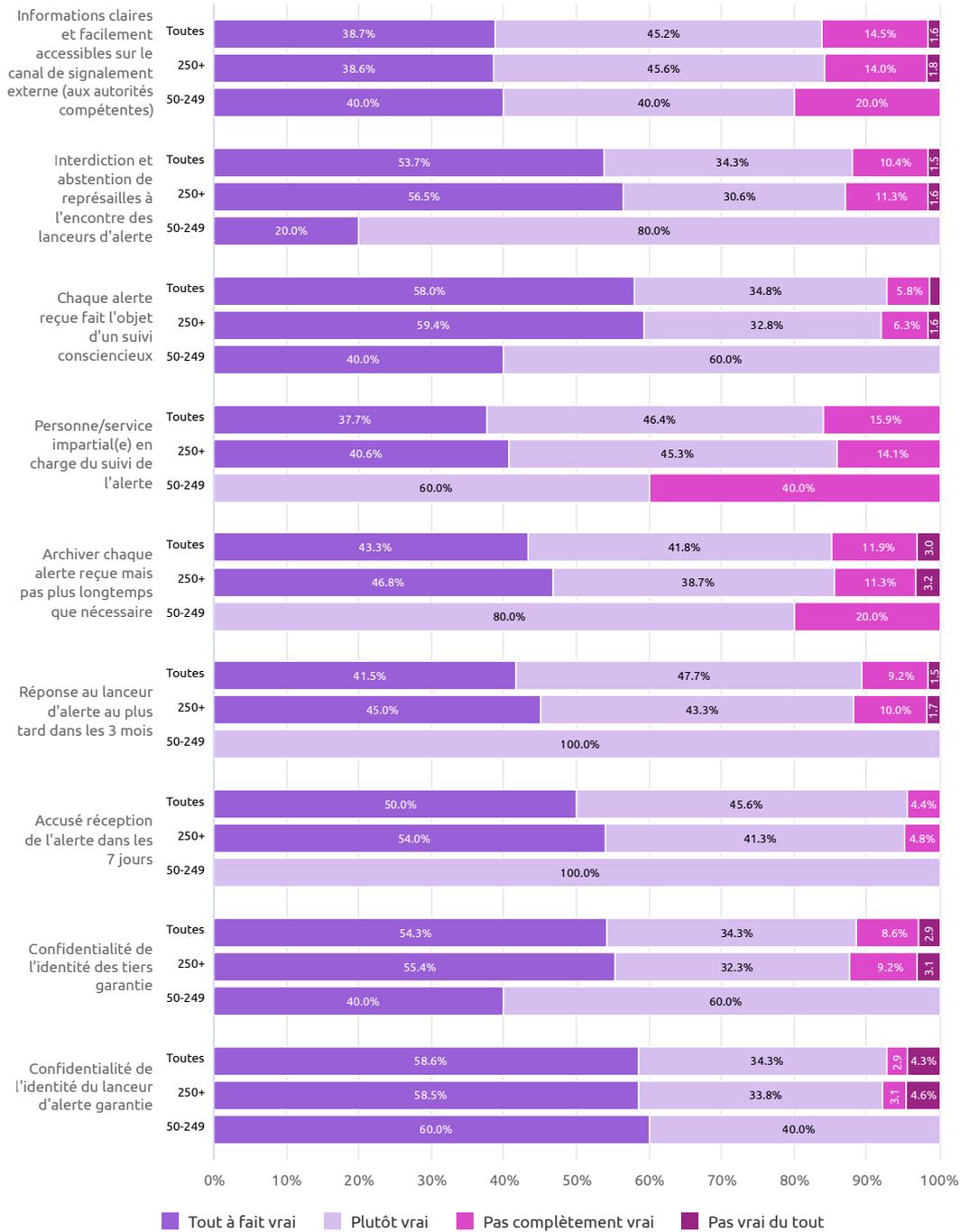
Royaume-Uni



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 97 Évaluation du dispositif d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse

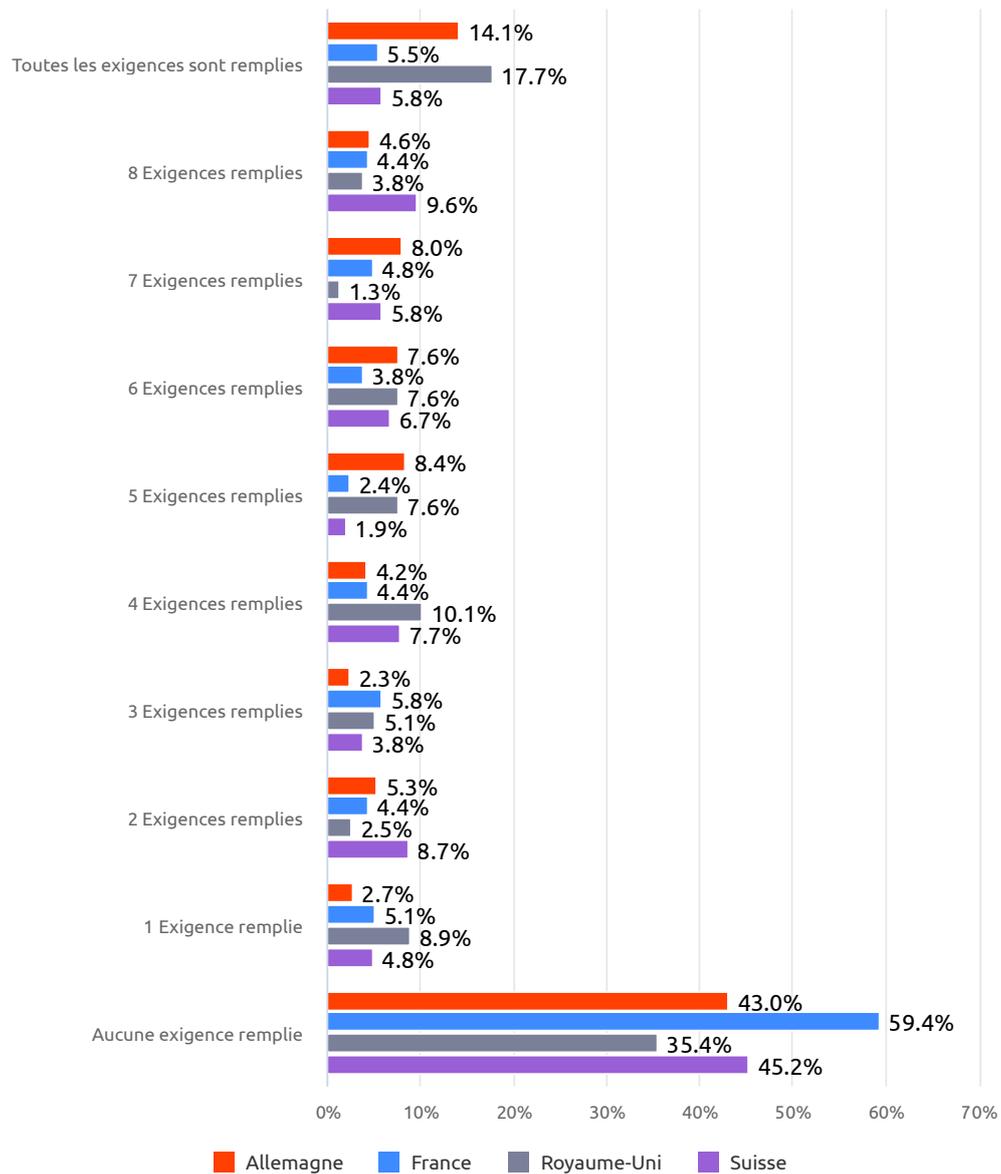


Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 98 Évaluation du dispositif d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

## Degré de préparation

Les entreprises sont-elles préparées à l'introduction de la directive européenne ?



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 99 Préparation à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte - comparaison par pays

Bien que les entreprises déclarent avoir déjà étudié la directive et se conformer pleinement aux différentes exigences, les résultats de l'enquête révèlent en partie des lacunes évidentes dans la préparation à la mise en œuvre de la directive européenne.

Les entreprises ont été interrogées pour savoir dans quelle mesure leurs canaux et processus de signalement existants répondent aux exigences suivantes de la directive européenne :

- Informations claires et facilement accessibles sur la procédure des alertes externes
- Interdiction et abstention de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte
- Enquête diligente sur chaque alerte reçue
- La responsabilité du suivi incombe à une personne ou un service impartial
- Archivage de chaque alerte reçue mais pas plus longtemps que nécessaire
- Retour d'information aux lanceurs d'alerte au plus tard trois mois après
- Accusé de réception de l'alerte dans un délai de sept jours
- Protection de la confidentialité de l'identité des tiers
- Protection de la confidentialité du lanceur d'alerte

Les résultats montrent qu'avec une part d'environ 18%, les entreprises britanniques interrogées sont le plus souvent très bien préparées à la directive européenne car elles se conforment déjà pleinement aux exigences de la directive à l'heure actuelle (voir Illustration 99). C'est également le cas de pas moins 14% des entreprises allemandes. En revanche, la part des entreprises françaises et suisses qui peuvent être considérées comme très bien préparées est nettement plus faible, respectivement à près de 6%. Dans tous les pays, la proportion d'entreprises très bien préparées est plus élevée parmi les grandes entreprises que parmi les PME, ces dernières disposant, contrairement aux grandes entreprises, de deux années supplémentaires pour se préparer (voir graphiques par pays).

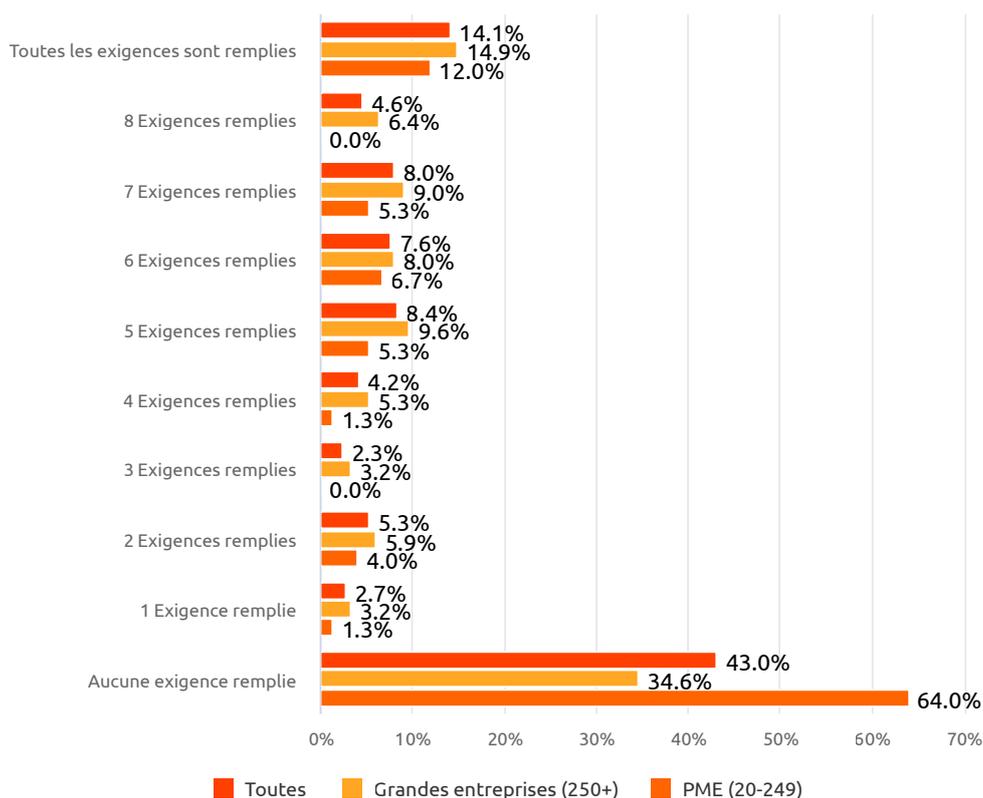
Environ 60% des entreprises françaises interrogées ne sont pas préparées à l'introduction de la directive européenne. Il s'agit, d'une part, des entreprises qui ne sont dotées d'aucun dispositif d'alerte interne et, d'autre part, de celles qui ont mis en place un dispositif d'alerte mais qui ne se conforment pas entièrement à l'une des exigences requises par la directive européenne. Dans les trois autres pays, il est moins fréquent que les entreprises interrogées ne répondent à aucune des exigences. Avec 45% en Suisse, 43% en Allemagne et 35% au Royaume-Uni, les proportions se situent néanmoins à un niveau considérable.

Dans le cas d'un peu moins de 30% des entreprises allemandes interrogées, on peut

affirmer qu'elles sont en bonne voie en ce qui concerne l'entrée en vigueur anticipée de la directive européenne, puisqu'elles ont déjà pleinement mis en œuvre entre cinq et huit des exigences à remplir, ce qui est principalement à porter au crédit des grandes entreprises. En revanche, la part des entreprises françaises pour lesquelles c'est le cas est deux fois moins importante. Au bas mot 15% des entreprises françaises interrogées remplissent actuellement entre cinq et huit exigences de la directive européenne.

Environ un quart des entreprises interrogées au Royaume-Uni et en Suisse peuvent être considérées comme étant encore assez mal préparées à la directive européenne, car elles n'ont jusqu'à présent rempli qu'entre un et quatre des critères requis par la directive. Du côté des entreprises allemandes et françaises interrogées, cette proportion est un peu plus faible, à respectivement 14% et un peu moins de 20%.

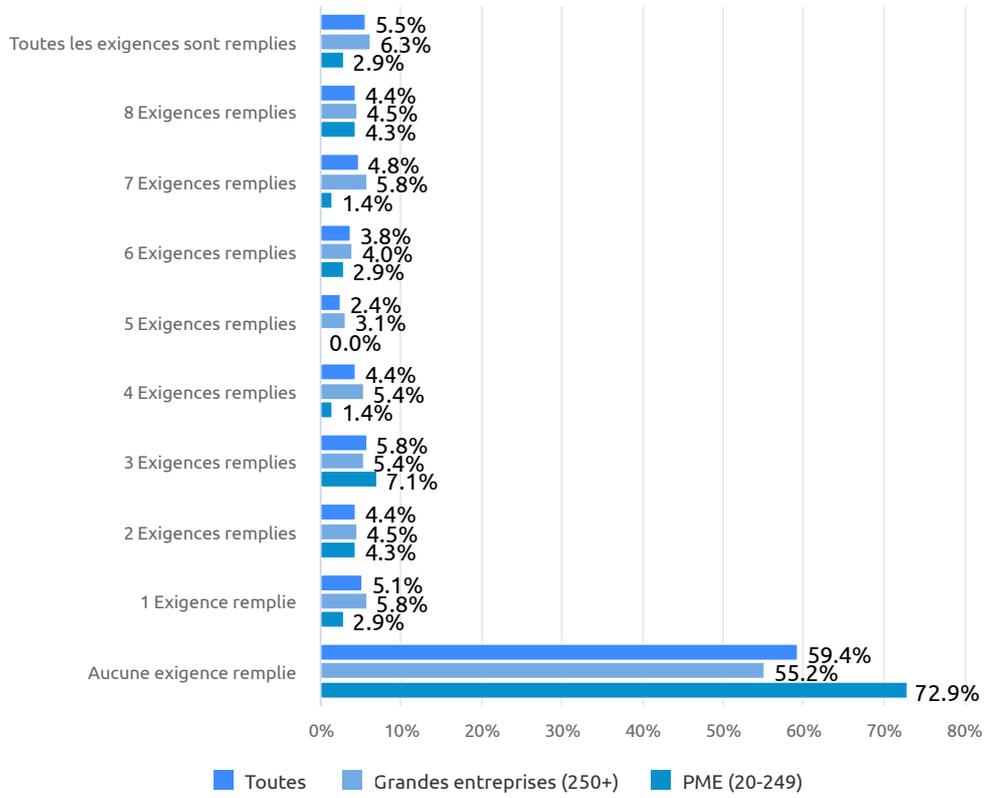
### Allemagne



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 100 Préparation à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

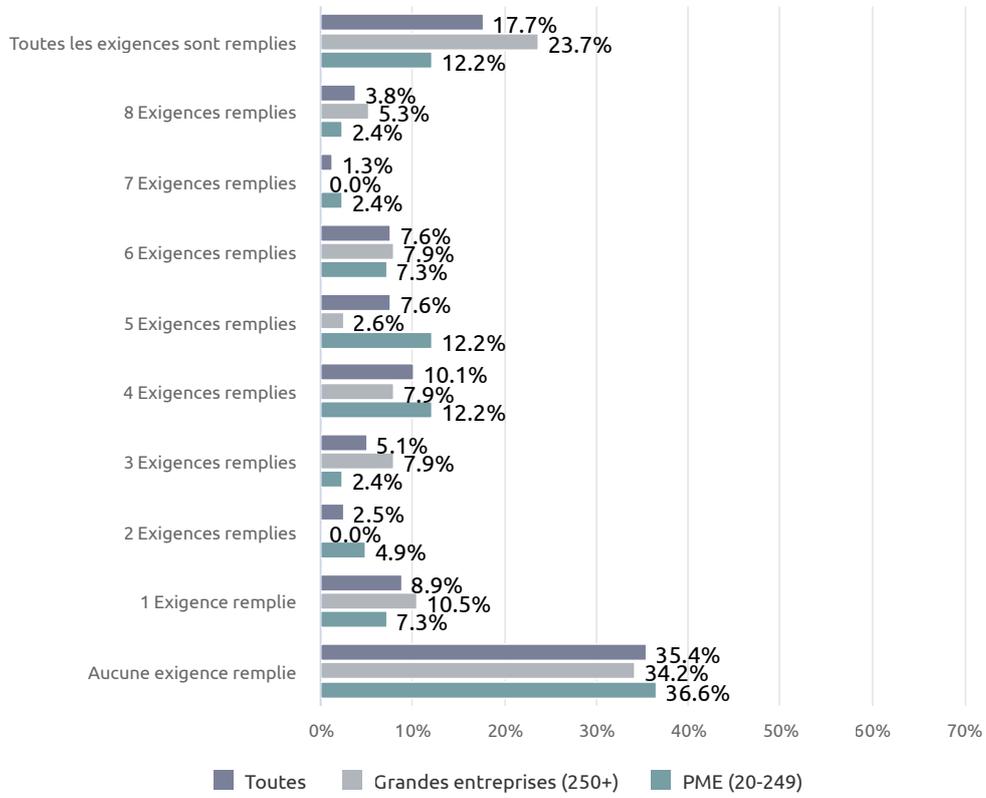
France



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 101 Préparation à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en France - comparaison par taille d'entreprise

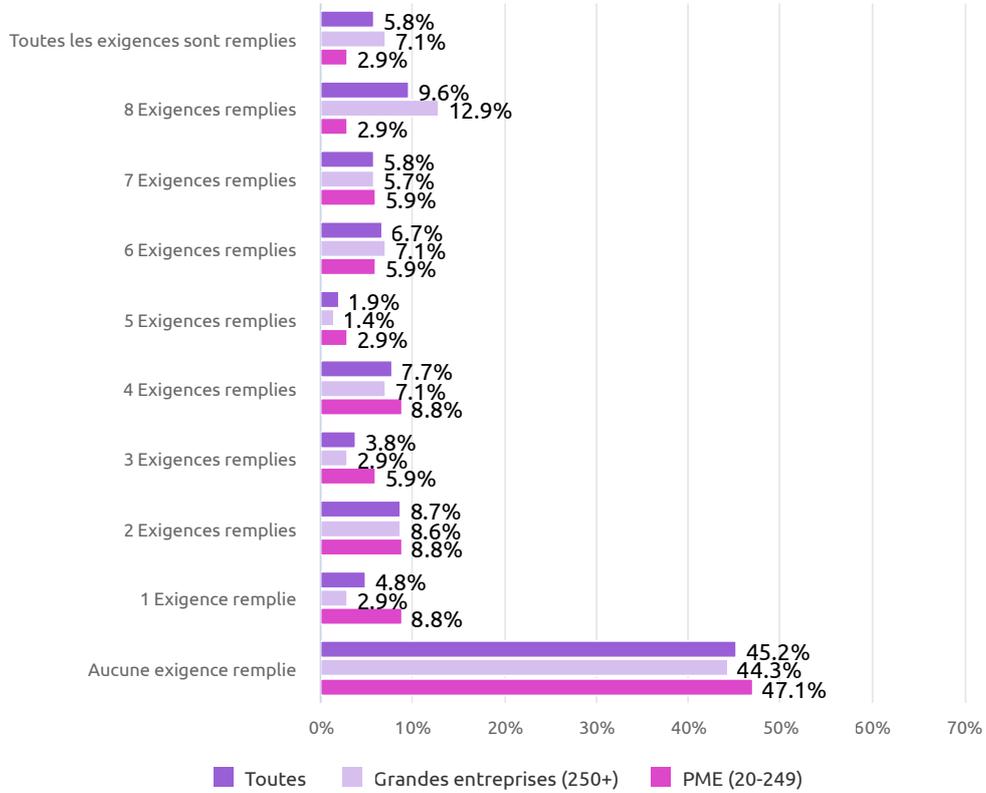
Royaume-Uni



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 102 Préparation à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise

Suisse



Base: Entreprises impactées par la directive européenne avec dispositif d'alerte interne

Illustration 103 Préparation à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Perspective : les résultats de l'étude dans un contexte pratique

Que signifient les conclusions du rapport de 2021 sur les alertes professionnelles pour le travail quotidien des entreprises ? Dans le chapitre suivant, nous allons replacer certains des résultats de l'étude dans le contexte réel et fournir des conseils de bonne pratique.

## La crainte d'un afflux d'alertes et de lanceurs d'alerte anonymes n'est pas fondée

Le Rapport 2021 sur les alertes professionnelles confirme une fois de plus que l'utilisation abusive des canaux de signalement est l'exception absolue. Moins de 8% des alertes reçues en 2020 peuvent être qualifiées d'abusives. Inversement, un grand nombre d'alertes révèle des actes répréhensibles effectifs au sein de l'entreprise. Près de la moitié des alertes reçues concernent des violations des règles de conformité. Les autres alertes signalent des potentiels d'amélioration dans d'autres domaines, par exemple dans le support technique ou la gestion du personnel. De même, l'anonymat des alertes n'a aucune influence sur la proportion d'alertes abusives. En moyenne, les entreprises ont reçu 34 alertes par an.

*Notre conseil : envisagez les signalements comme une opportunité pour votre entreprise. Les salariés qui signalent des actes répréhensibles en interne souhaitent améliorer la situation et veulent contribuer à protéger leur entreprise contre les préjudices et la mauvaise presse. Mettez en place des formations régulières pour sensibiliser votre personnel au type d'alertes qui doivent être lancées par le biais du canal de signalement.*

## La transparence est un facteur de réussite essentiel pour les entreprises

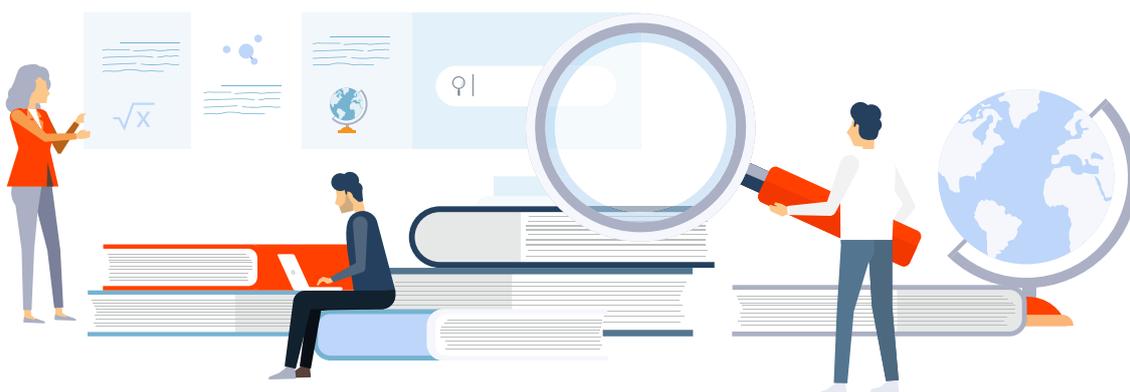
Une culture d'entreprise transparente, dans laquelle il est possible de parler ouvertement des actes répréhensibles, présente de nombreux avantages. Les collaborateurs se sentent respectés lorsque leurs signalements sont pris au sérieux et qu'ils n'ont pas à craindre de représailles. Ils peuvent ainsi contribuer à une culture d'entreprise éthique. Les entreprises qui ouvrent les canaux de signalement aux fournisseurs ou aux clients renforcent la confiance de ces parties prenantes et élargissent leur compréhension de la conformité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

***Notre conseil :** plus vite vous identifiez les actes répréhensibles dans votre entreprise, plus vite vous pouvez les éradiquer et mettre en place des mesures de prévention pour les éviter à l'avenir. Cela réduit le risque que d'éventuels scandales deviennent publics et nuisent à votre réputation. En outre, vous pouvez éviter les amendes et les sanctions dues à des violations des règles de conformité. Les acteurs externes telles que les banques, les investisseurs ou les nouveaux partenaires commerciaux en particulier exigent des mesures de conformité, telles que la mise en place de canaux de signalement lorsqu'il s'agit d'accorder des prêts et de nouer des relations commerciales.*

## **Une gouvernance d'entreprise éthique revêt une importance capitale en temps de crise**

Les résultats du Rapport 2021 sur les alertes professionnelles ont montré que les entreprises qui ont connu des licenciements liés à la pandémie de Covid-19 ont été davantage confrontées à des actes répréhensibles et ont reçu davantage d'alertes. Les comportements illégaux et contraires à l'éthique ont été plus fréquents dans les entreprises rencontrant des difficultés économiques en raison de la pandémie. Les collaborateurs ont eu des comportements répréhensibles parce qu'ils avaient l'impression que leur entreprise ne serait pas en mesure de « joindre les deux bouts » et que des emplois pourraient être menacés.

***Notre conseil :** même en période de difficultés économiques, prenez les alertes de vos collaborateurs et des autres parties prenantes au sérieux et répondez-y. Il est important que vos collaborateurs continuent de penser qu'ils peuvent contribuer à l'amélioration de l'entreprise grâce à leurs alertes et qu'il est donc utile d'effectuer des signalements en interne. Sinon, vous courez le risque qu'ils s'adressent directement à des canaux de signalement externes ou à la presse. La flexibilité instaurée par le télétravail s'étant imposée comme un mode de travail durable dans de nombreuses entreprises pendant la pandémie de Covid-19, il est important de fournir des dispositifs d'alerte accessibles à tout moment et depuis n'importe où. En outre, vos dirigeants doivent donner l'exemple d'une culture d'entreprise éthique et faire comprendre qu'un comportement illégal ou contraire à l'éthique n'a pas sa place dans votre entreprise, même quand les temps sont difficiles.*



## Il reste beaucoup à faire pour se conformer à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte

Parmi les entreprises interrogées, un grand nombre s'est déjà conformé aux exigences de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte et la majorité d'entre elles est favorable à ces mesures. À ce jour néanmoins, seule une minorité d'entreprises a déjà pleinement mis en œuvre la directive.

L'une des raisons est certainement que la directive n'a pas encore été transposée en droit national dans de nombreux États membres de l'UE. De nombreuses entreprises sont donc encore dans l'expectative et ne ressentent aucune urgence à agir. Les législateurs nationaux ont seulement jusqu'au 17 décembre 2021 pour transposer les exigences de l'UE dans leur législation nationale. En l'occurrence, vous devez vous assurer qu'il existe un cadre juridique contraignant qui non seulement répond aux critères minimums de l'UE, mais va même au-delà. Au lieu de protéger simplement les lanceurs d'alerte signalant des violations du droit communautaire, les membres de l'UE devraient également inclure les infractions au droit national dans l'arsenal de protection. Cela risque sinon de générer de nombreux cas particuliers et de compliquer considérablement la gestion des alertes dans les entreprises et les institutions publiques.

*Notre conseil : agissez proactivement et mettez en place un dispositif de lancement d'alerte et les processus nécessaires, même sans législation nationale concrète. L'instauration du RGPD de l'UE il y a quelques années a déjà montré à quel point la mise en œuvre des exigences de l'UE pouvait être chaotique pour les entreprises si elles ne s'y préparaient pas à temps. Ne vous contentez pas de respecter les critères minimums, allez plus loin et instaurez une culture d'entreprise éthique exemplaire. Permettez, par exemple, à vos informateurs internes et externes de lancer des alertes anonymes — même si cela n'est pas stipulé par la directive européenne. Cette preuve de la confiance envers vos collaborateurs et fournisseurs sera récompensée par des alertes pertinentes. Vous éviterez en plus qu'ils s'adressent par exemple aux autorités nationales compétentes. Vous vous assurerez également que votre dispositif de lancement d'alerte répond aux critères éventuellement plus sévères d'autres pays si vous opérez à l'international.*

## Les bonnes pratiques de gestion des alertes sont plus faciles à mettre en œuvre avec les plateformes digitales d'alertes professionnelles

Le Rapport 2021 sur les alertes professionnelles permet de déduire plusieurs bonnes pratiques pour introduire des processus de lancement d'alerte dans l'entreprise. Parmi elles figurent des décisions organisationnelles et juridiques, telles que la désignation d'un interlocuteur indépendant pour les questions de lancement d'alerte, doté de compétences étendues (par exemple, la garantie de la confidentialité du lanceur d'alerte, y compris vis-à-vis de la direction) ou l'interdiction des représailles ; d'autre part, l'accompagnement de la communication sur le programme de lancement d'alerte par des formations et des informations régulières



ainsi que des enquêtes sur les potentiels d'amélioration. En ce qui concerne les bonnes pratiques de mise en œuvre concrète des processus de lancement d'alerte, il apparaît que les plateformes digitales d'alertes professionnelles, en particulier, sont les mieux à même de répondre aux exigences complexes.

Les plateformes digitales d'alertes professionnelles présentent des avantages pour les entreprises de toute taille. Elles répondent non seulement à toutes les exigences en matière de protection des données et aux normes de sécurité, mais elles permettent également à toutes les parties prenantes de soumettre des alertes indépendamment à tout moment et depuis n'importe où et offrent aux gestionnaires de cas des processus pratiques et une journalisation à l'épreuve des audits.

Grâce aux plateformes digitales d'alertes professionnelles, les confirmations de réception et le retour d'information sur les conséquences de l'alerte peuvent être envoyés de manière simple et rapide. Elles offrent en outre des possibilités de signalement anonyme et peuvent être facilement ouvertes à différentes parties prenantes, comme les collaborateurs, les fournisseurs ou les clients. La mise en place d'une plateforme digitale d'alertes professionnelles simplifie par ailleurs la gestion des différents canaux de signalement (comme l'exige la directive européenne) — les appels sur une hotline téléphonique ou les e-mails peuvent être gérés et traités de façon pratique et centralisée dans un seul système.

*Notre conseil : la norme ISO 37002, récemment publiée, constitue un bon guide pour la mise en œuvre efficace de dispositifs de lancement d'alerte.*



**Kai Leisering**  
Directeur Général  
Solutions Compliance  
EQS Group



**Helene Blumer**  
Chef de Produit Senior  
Solutions Compliance  
EQS Group

# À propos de cette étude

## Conception du projet

Dans le cadre de l'étude, les données d'entreprises allemandes, françaises, britanniques et suisses ont fait l'objet d'un sondage quantitatif.

### Format et durée de l'enquête

L'étude quantitative s'est appuyée sur une enquête en ligne. Les questions étaient identiques pour chacun des quatre pays et les réponses pouvaient être fournies en allemand, en anglais ou en français. En dehors des données démographiques générales, les participants ont été interrogés sur les actes répréhensibles dans leurs entreprises, sur le degré de préparation à la nouvelle directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte et sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'activité des entreprises. Un autre point d'intérêt était de savoir à quelle fréquence et sous quelle forme le dispositif d'alerte reçoit des signalements, comment les entreprises organisent et utilisent leur dispositif d'alerte interne, et quelle est l'efficacité obtenue (voir lien). L'enquête a été menée du 14 juin au 2 juillet 2021.

### Échantillon et réponse

L'enquête en ligne repose sur un échantillon aléatoire stratifié. Dans chaque pays, l'échantillon comprend environ un tiers de petites et moyennes entreprises (PME) de 20 à 249 salariés et environ deux tiers de grandes entreprises d'au moins 250 salariés. Au total, 291 entreprises d'Allemagne, 338 entreprises de France, 296 entreprises du Royaume-Uni et 314 entreprises de Suisse ont participé à l'enquête. Le taux de réponse est d'environ 19%. L'enquête s'est adressée exclusivement aux représentants d'entreprises qui occupent un des postes suivants et qui possèdent donc une connaissance approfondie de la conformité dans leur entreprise respective : propriétaire gérant(e), propriétaire, associé(e), gérant(e) (CEO), directeur/-trice financier/-ère (CFO), autre membre de la direction, directeur/-trice de la conformité, responsable de la conformité, directeur/-trice des services juridiques, responsable juridique, directeur/-trice des Ressources Humaines, responsable des Ressources Humaines, directeur/-trice d'un autre service ou collaborateur/-trice possédant des connaissances approfondies des mesures de conformité dans l'entreprise.

## Evaluation et représentativité

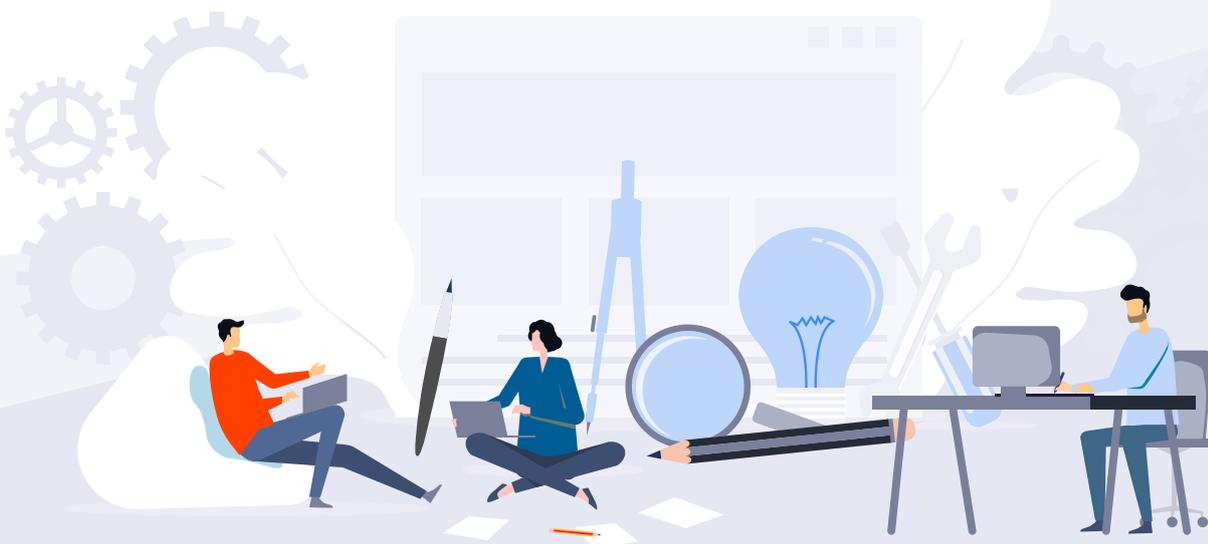
Les données ont été analysées en employant des méthodes statistiques descriptives et à plusieurs variables. Les résultats peuvent être généralisés aux deux groupes d'entreprises (PME et grandes entreprises) compte tenu de l'échantillonnage. L'intervalle de confiance se situe en l'occurrence autour de  $\pm 2,7$  pour un niveau de confiance de 95%. En outre, une analyse statistique a été réalisée, 457 entreprises participantes cette année ayant également déjà participé à l'enquête en 2019.

Malgré la garantie de représentativité de l'enquête, des fluctuations peuvent également être observées – comme dans tous les échantillons. Sur la base de la comparaison des entreprises du panel et de la section transversale, on peut affirmer que l'échantillon a conduit à certaines amplifications, par exemple dans l'estimation du nombre d'alertes. Ceci est expliqué à la section correspondante du rapport.

## Assurance-qualité

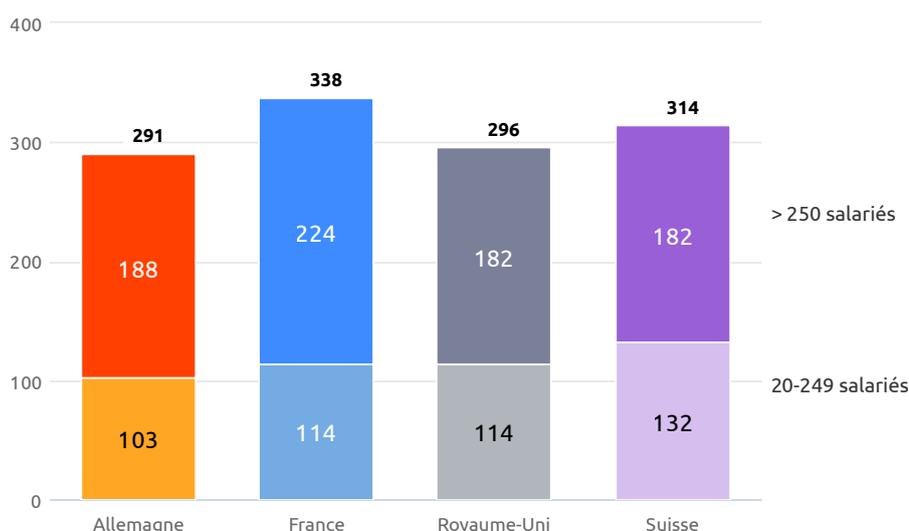
Afin de garantir une qualité élevée des données, diverses mesures ont été appliquées, de l'élaboration de l'enquête jusqu'à l'analyse. D'une part, le questionnaire a été créé en impliquant des experts des quatre pays. D'autre part, la conception et la programmation de l'enquête ont été testées auprès de diverses personnes afin de vérifier le contenu, la compréhension et la convivialité. En outre, afin d'identifier d'éventuelles lacunes, l'enquête a démarré par une phase de pré-lancement. Enfin, les données ont fait l'objet d'une préparation et d'une analyse minutieuses pour minimiser les sources d'erreur potentielles, y compris dans l'interprétation des résultats.

Si vous avez d'autres questions concernant le contenu ou le déroulement de l'étude, veuillez-vous adresser au [Prof. Dr Christian Hauser](#) qui se fera un plaisir de vous aider.



# Entreprises interrogées

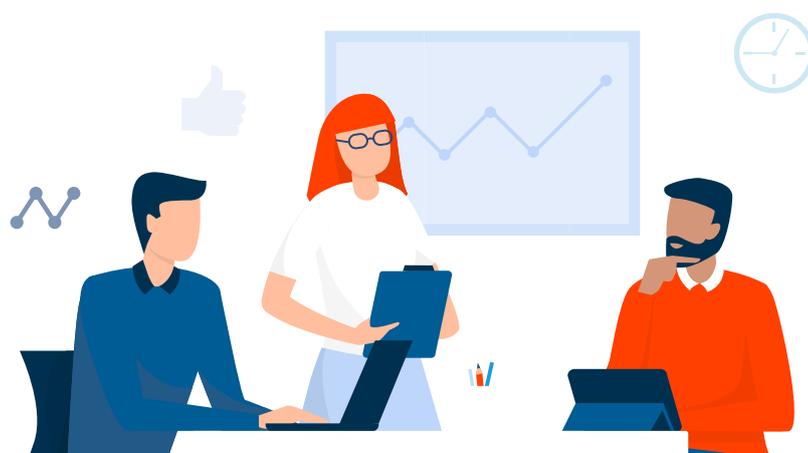
## Composition de l'échantillon selon la taille de l'entreprise

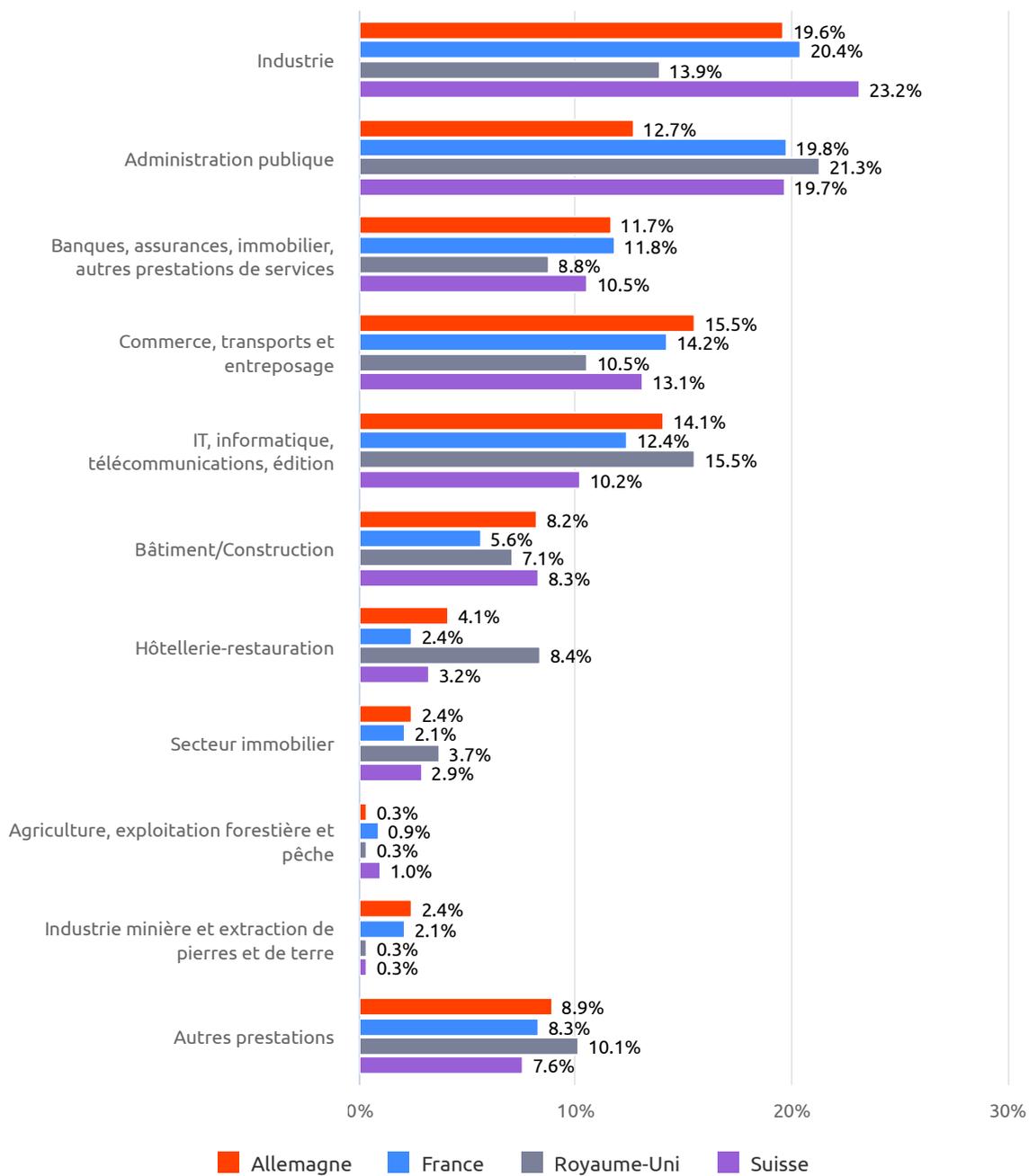


Base : Toutes les entreprises

Illustration 104 Composition de l'échantillon selon la taille de l'entreprise

Pour l'étude de cette année, une enquête quantitative a de nouveau été menée au moyen d'un questionnaire en ligne. Des grandes entreprises et des petites et moyennes entreprises (PME) allemandes, françaises, britanniques et suisses ont en l'occurrence été interrogées. L'illustration 104 montre qu'en Allemagne, 103 PME (35%), comptant entre 20 et 249 salariés, et 188 grandes entreprises (65%), comptant 250 salariés ou plus, ont participé à l'enquête. Au total, 291 entreprises allemandes sont donc représentées dans l'échantillon. En France, 338 entreprises au total ont participé, dont 224 grandes entreprises (66%) et 114 PME (34%). Par ailleurs, 114 entreprises PME (39%) et 182 grandes entreprises (61%) ont participé au Royaume-Uni. Ainsi, 296 entreprises britanniques au total sont représentées dans l'échantillon. En Suisse, 314 entreprises au total ont participé, dont 132 PME (42%) et 182 grandes entreprises (58%).



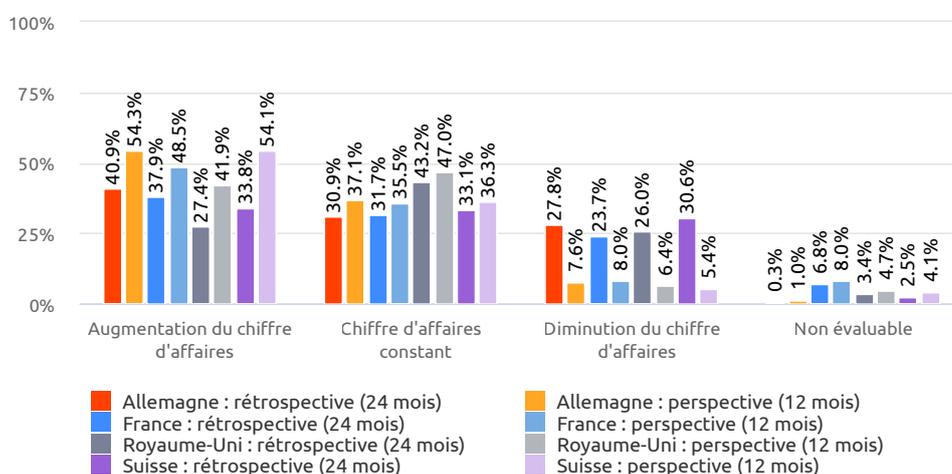


Base : Toutes les entreprises

Illustration 105 Composition de l'échantillon selon la branche d'activité

Des entreprises de tous les secteurs ont été interrogées dans le cadre de cette étude (voir Illustration 105). La classification des secteurs repose sur la nomenclature générale **des activités économiques (NOGA)**. Les entreprises étudiées en France et en Suisse relèvent le plus souvent du secteur public et de l'industrie manufacturière. Environ un cinquième des entreprises françaises sont actives dans chacun de ces deux secteurs. Parmi les entreprises suisses, un peu moins d'un quart provient du secteur manufacturier et un peu moins d'un cinquième du secteur public. En troisième position en Suisse, on trouve les entreprises des secteurs du commerce, des transports et du stockage. En Allemagne, un grand nombre des entreprises interrogées proviennent également de ce secteur (16%). Ce n'est que dans le secteur manufacturier (20%) que les entreprises allemandes sont davantage représentées. Au Royaume-Uni, la plus grande partie des entreprises interrogées, soit plus d'un cinquième, provenait du secteur public. En deuxième et troisième position viennent les entreprises des secteurs de l'informatique, des télécommunications et de l'édition (16%) et de l'industrie manufacturière (14%). Comme on pouvait s'y attendre au vu de la structure sectorielle des économies hautement développées, seule une très faible proportion des entreprises interrogées dans tous les pays provient des deux secteurs économiques que sont l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'exploitation minière et les carrières.

## Composition de l'échantillon selon la réussite de l'entreprise



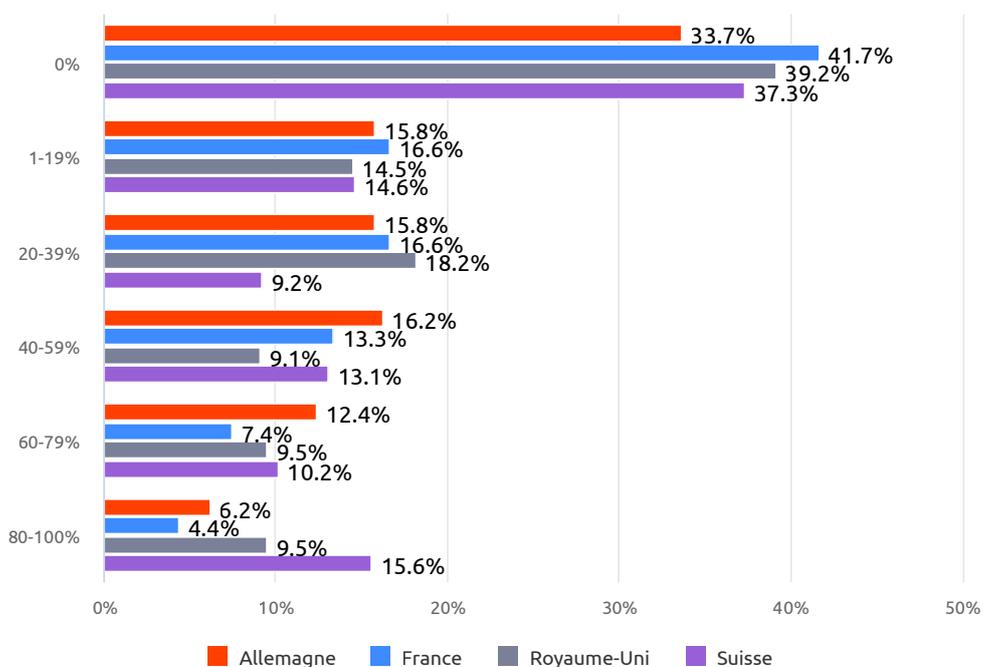
Base : Toutes les entreprises

Illustration 106 Composition de l'échantillon selon la réussite de l'entreprise

Pour connaître l'évolution économique des entreprises interrogées, il leur a été demandé comment leur chiffre d'affaires avait évolué au cours des 24 derniers mois et comment elles estimaient qu'il allait évoluer au cours des 12 prochains mois (voir Illustration 106). Les résultats montrent qu'environ deux cinquièmes des entreprises interrogées en Allemagne (41%) et en France (38%) ont pu augmenter leur chiffre d'affaires au cours des deux dernières années. Parmi les entreprises suisses analysées, un bon tiers (34%) y est parvenu, et au Royaume-Uni, seulement un bon quart (27%). Comme prévu, l'évolution du chiffre d'affaires reflète l'impact économique de la pandémie de Covid-19. Par conséquent, des changements importants peuvent être observés par rapport aux résultats du Rapport 2019 sur les alertes professionnelles. Alors qu'au Royaume-Uni, la part des entreprises qui ont pu augmenter leur chiffre d'affaires a baissé d'un peu plus de 16 points de pourcentage, le recul en Allemagne a été de 30 points de pourcentage.

Dans le même temps, les résultats montrent clairement que les entreprises envisagent plutôt l'avenir positivement, même si ce n'est pas dans la même mesure dans tous les pays. Si plus de la moitié des entreprises interrogées en Allemagne et en Suisse et un peu moins de la moitié en France prévoient une hausse du chiffre d'affaires, elles sont nettement moins nombreuses au Royaume-Uni (42%). Cette perspective mitigée est probablement aussi une conséquence de la sortie du Royaume-Uni de l'UE.

### Composition de l'échantillon selon l'activité à l'étranger

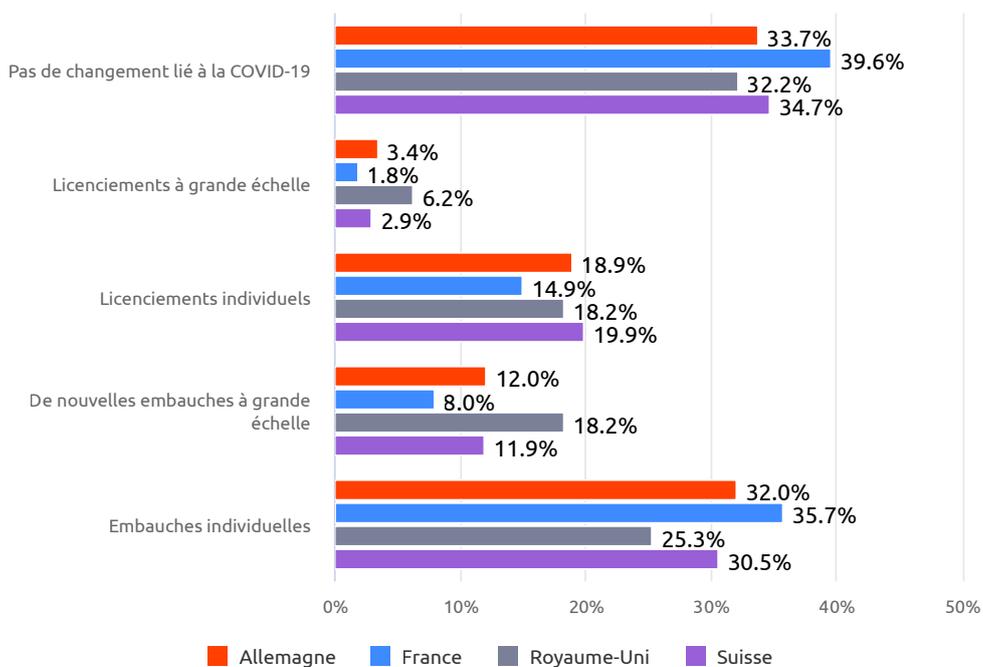


Base : Toutes les entreprises

Illustration 107 Composition de l'échantillon selon l'activité à l'étranger

Un bon tiers des entreprises allemandes interrogées n'ont pas réalisé de chiffre d'affaires à l'étranger l'année dernière. En France, au Royaume-Uni et en Suisse, la part des entreprises interrogées qui réalisent la totalité de leur chiffre d'affaires au niveau national est légèrement supérieure (37 à 42%). En revanche, la proportion de grandes entreprises françaises qui ne réalise pas de chiffre d'affaires à l'étranger a augmenté de près de 7 points de pourcentage par rapport à 2018 (passant de 34,9% à 41,7%). Environ la moitié des entreprises allemandes et suisses interrogées ont réalisé au moins 20% de leur chiffre d'affaires à l'étranger en 2020. La proportion d'entreprises suisses interrogées dont le chiffre d'affaires à l'étranger est égal ou supérieur à 80% a presque doublé par rapport à 2018 (passant de 7,9% à 15,6%) (voir Illustration 107).

## Évolution du nombre de salariés dans le sillage de la pandémie de Covid-19



Base : Toutes les entreprises

Illustration 108 Évolution du nombre de salariés en 2020 dans le sillage de la pandémie de Covid-19

Les résultats montrent que, dans tous les pays, le nombre de salariés n'a pas changé dans le sillage de la pandémie de Covid-19 en 2020 dans un bon tiers des entreprises interrogées (voir Illustration 108). Cette stabilité était particulièrement prononcée dans les PME. Dans une proportion de près de 40%, les entreprises françaises ont le plus souvent déclaré que le nombre de salariés n'avait pas changé en raison du Covid-19, la part des PME étant également plus élevée que celle des grandes entreprises en France (voir Illustration 110).

À l'inverse, en 2020, un bon cinquième des entreprises interrogées ont été confrontées à des licenciements liés au Covid-19. Les entreprises analysées ont généralement licencié des salariés individuels et n'ont que rarement exécuté

de grands plans de licenciement, ce dernier cas de figure étant le plus fréquent parmi les entreprises britanniques (6%). Cela est principalement dû aux grandes entreprises britanniques, dont 8% ont procédé à des licenciements massifs (voir Illustration 111). Dans le même temps, cependant, les entreprises britanniques ont également été le plus fréquemment susceptibles d'embaucher un grand nombre de salariés dans le sillage de la pandémie de Covid-19, les grandes entreprises en tête. Ainsi, un bon quart des grandes entreprises britanniques ont procédé à de nombreuses embauches, alors que ce ne fut le cas que d'un peu plus de 7% des PME britanniques.

Il est frappant de constater que, tous pays confondus, plus des deux cinquièmes des entreprises interrogées déclarent avoir embauché des salariés supplémentaires dans le sillage de la pandémie de Covid-19. Ainsi, environ un tiers des entreprises allemandes interrogées indiquent avoir dû embaucher quelques salariés en 2020 en raison du Covid-19, tandis que la proportion d'entreprises allemandes ayant recruté massivement des salariés se situe autour de 12% (voir Illustration 109). Parmi les entreprises suisses interrogées, la proportion d'entreprises dont le nombre de salariés n'a pas changé est supérieure à un tiers. Ce chiffre est ici très similaire pour les grandes entreprises et les PME. En outre, on constate, en comparaison par pays, que les entreprises suisses eu recours aux licenciements un peu plus souvent que la moyenne en raison de la pandémie de Covid-19 et ont recruté de nouveaux salariés un peu moins souvent que la moyenne (voir Illustration 112).

### Allemagne

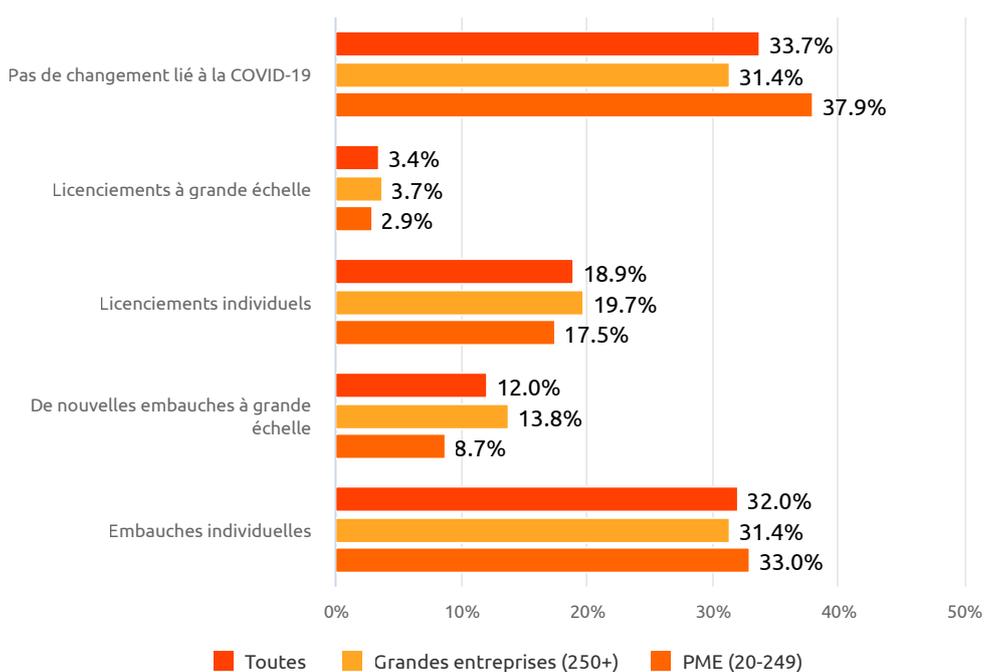
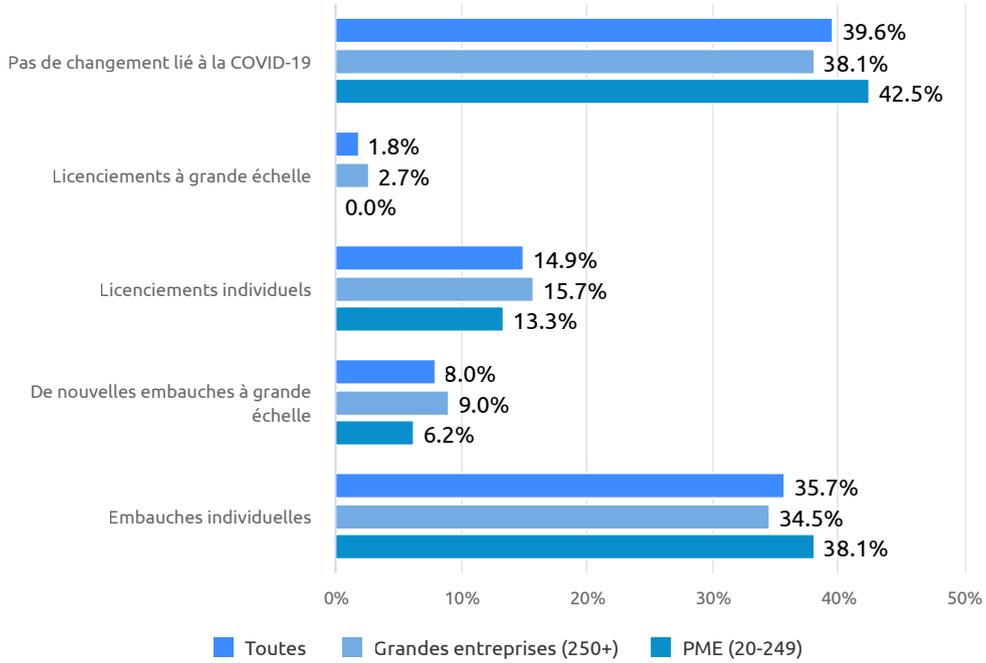


Illustration 109 Évolution du nombre de salariés en 2020 en Allemagne - comparaison par taille d'entreprise

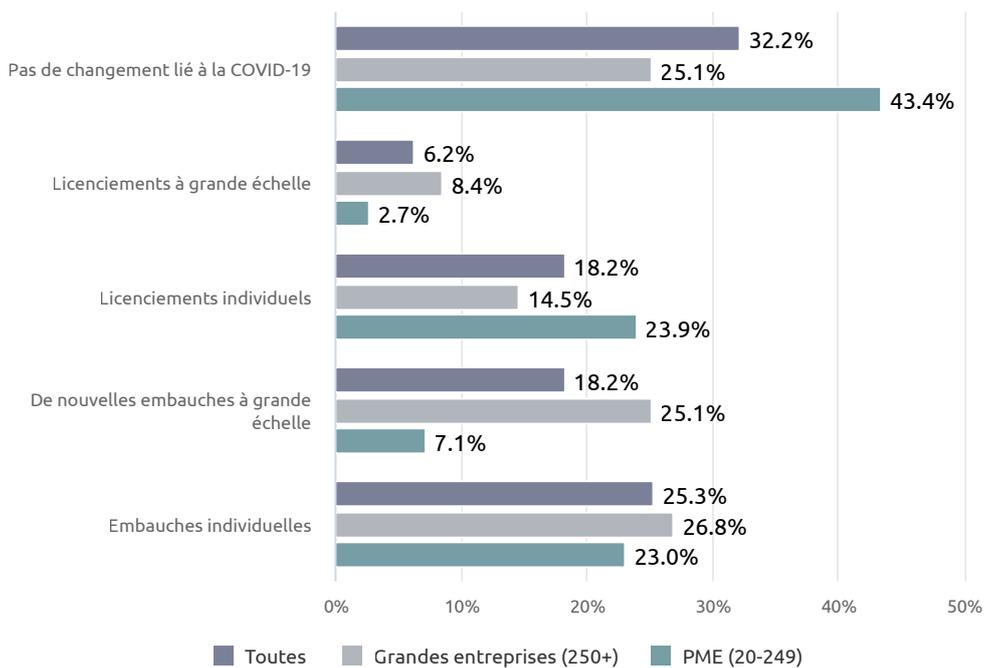
## France



Base : Toutes les entreprises

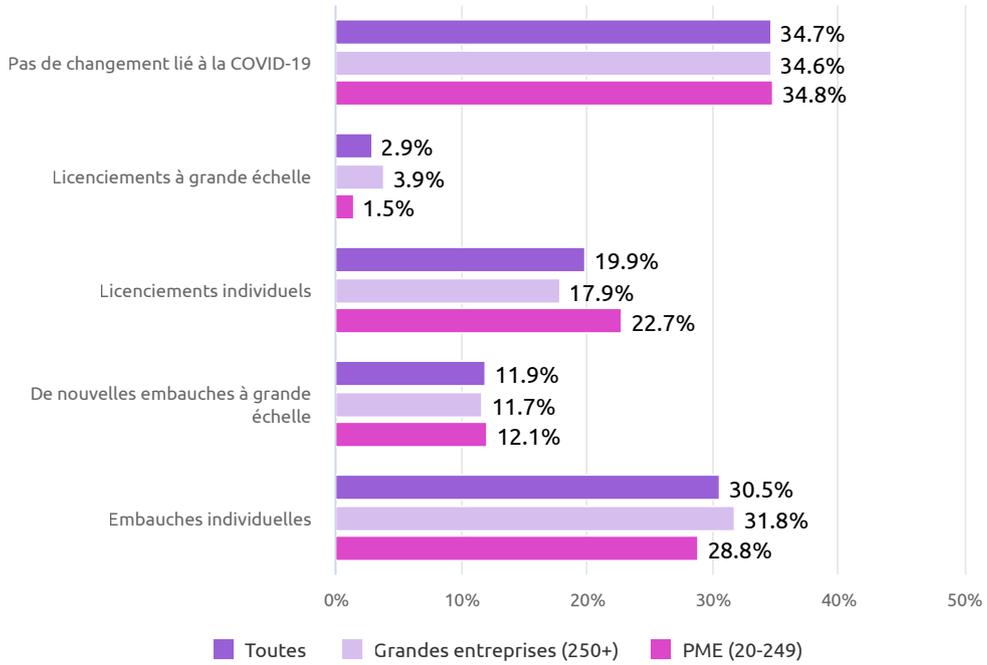
Illustration 110 Évolution du nombre de salariés en 2020 en France - comparaison par taille d'entreprise

## Royaume-Uni



Base : Toutes les entreprises

Illustration 111 Évolution du nombre de salariés en 2020 au Royaume-Uni - comparaison par taille d'entreprise



Base : Toutes les entreprises

Illustration 112 Évolution du nombre de salariés en 2020 en Suisse - comparaison par taille d'entreprise

# Partenaire de coopération

## Whistleblower-Netzwerk

L'association **Whistleblower-Netzwerk (WBN)** s'efforce d'améliorer la protection juridique et l'acceptation sociale des lanceurs d'alerte en Allemagne. Grâce à son expertise, l'association non partisane et sans but lucratif est devenue, depuis sa fondation en 2006, un interlocuteur recherché par les milieux politiques, les médias, les organisateurs d'événements, la science et l'économie.

Whistleblower-Netzwerk (WBN) établit des rapports d'expertise et des déclarations et fait des propositions pour améliorer la situation juridique. Dans le cadre de son travail de relations publiques et d'éducation, elle sensibilise aux bénéfices que la démocratie et l'État de droit peuvent tirer des lanceurs d'alerte. Il s'agit notamment de conférences lors d'événements professionnels, d'ateliers dans des établissements d'enseignement et d'une exposition itinérante de cas de lancement d'alerte. Par un service de conseils aux lanceurs d'alerte potentiels, le WBN ne se contente pas d'apporter une aide concrète, il en apprend également davantage sur les défis pratiques auxquels ils sont confrontés. Grâce à ses conseils en matière d'organisation, le WBN aide les entreprises, les pouvoirs publics et les ONG à introduire et optimiser en permanence la gestion du lancement d'alerte.

Le WBN s'appuie dans son travail sur son vaste réseau, qui comprend des avocats experts, d'anciens délégués à la conformité, des universitaires, d'anciens lanceurs d'alerte et des représentants de diverses organisations de la société civile. Grâce à sa participation à des réseaux internationaux tels que WIN (Whistleblowing International Network), le WBN garde également un œil sur l'évolution à l'international.

Cette variété de tâches est financée principalement par des **subventions et cotisations** de fondations et de particuliers. Les entreprises ont également la possibilité de soutenir l'association par le biais d'une adhésion



## Partenaires et financement du projet

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche appliquée et de développement de la **Haute école spécialisée des Grisons (FHGR)** en coopération avec **EQS Group**. Il s'agit de la troisième étude académique sur ce sujet, le premier rapport sur le lancement d'alerte (voir Rapport 2018 sur les alertes professionnelles) ne portant que sur les entreprises suisses. La deuxième étude (voir Rapport 2019 sur les alertes professionnelles) a été étendue à l'Allemagne, à la France et au Royaume-Uni. Cette année encore, l'enquête a été menée sur une base transnationale pour l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni et la Suisse.

L'étude est une mise à jour et un développement d'un projet de R&D précédemment soutenu par Innosuisse, l'agence suisse pour la promotion de l'innovation. L'étude de cette année est financée par EQS Group.

### Auteurs



#### **Prof. Dr. Christian Hauser**

Chef de projet  
Haute École Spécialisée de Coire HTW Chur  
Institut Suisse pour l'Entrepreneuriat (SIFE)  
christian.hauser@fhgr.ch



#### **Jeanine Bretti-Rainalter**

Assistante de recherche  
Haute École Spécialisée de Coire HTW Chur  
Institut Suisse pour l'Entrepreneuriat (SIFE)  
Jeanine.Rainalter@fhgr.ch



#### **Helene Blumer**

Chef de produit senior - Conformité des entreprises  
EQS Group  
helene.blumer@eqs.com

L'équipe de l'**Institut suisse pour l'entrepreneuriat (SIFE)** de la **Haute école spécialisée des Grisons** (27 chercheurs de diverses disciplines) mène des recherches orientées vers les applications et délivre un enseignement et des services axés sur l'innovation, la numérisation, l'internationalisation, la chaîne d'approvisionnement et la responsabilité des entreprises. Des méthodes qualitatives et quantitatives sont appliquées avec succès dans le cadre de cette démarche.

Le **Centre d'action pour l'intégrité des entreprises du PRME (BIAC)** possède de nombreuses années d'expérience dans la conduite de projets de recherche interdisciplinaires présentant un intérêt spécifique pour la thématique du Rapport sur les alertes professionnelles et s'intéresse principalement aux questions de prévention de la corruption, d'intégrité des entreprises, d'éthique du Big Data ainsi que d'intégrité dans les médias/réseaux sociaux et dans les chaînes d'approvisionnement internationales.

En tant qu'établissement universitaire agile, la HES des Grisons s'appuie sur une réflexion dynamique et une action proactive. Forte de cet état d'esprit, elle contribue à façonner l'avenir de manière courageuse et durable. Elle forme plus de 2300 étudiants à devenir des personnalités hautement qualifiées et responsables. La HES des Grisons propose des programmes de Maîtrise, de Master et de formation continue en architecture, génie civil, sciences informatiques et des données, sciences numériques, gestion, robotique mobile, production multimédia, photonique, innovation et conception de services, gestion de la chaîne d'approvisionnement et tourisme. L'enseignement et la recherche à la Haute école spécialisée des Grisons sont interdisciplinaires et orientés vers les défis concrets de l'économie et de la société.



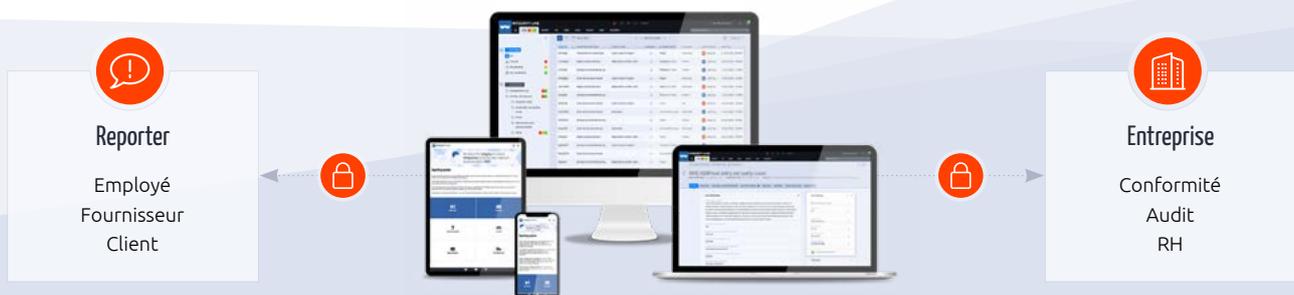
EQS Group est un leader mondial de solutions digitales qui aide les professionnels de la Compliance et des Relations Investisseurs à satisfaire leurs obligations réglementaires (RegTech). Grâce aux solutions d'EQS Group, des milliers d'entreprises dans le monde entier remplissent leurs obligations complexes de diffusion réglementaire à l'échelle nationale et internationale, en minimisant les risques et en communiquant de manière transparente avec leurs publics.

Ses solutions d'EQS Group sont intégrées dans une plateforme dédiée pour piloter de façon optimale les activités de compliance comme le dispositif de recueil et de traitement des alertes internes, la gestion des politiques et des listes d'initiés ainsi que les obligations de diffusion réglementaire. Les sociétés cotées bénéficient également de services tels que la diffusion de communiqués de presse, des outils de ciblage des investisseurs et de gestion de contacts, des sites Relations Investisseurs, des rapports interactifs et des solutions de webcasts assurant une communication efficace et sécurisée avec les investisseurs.

EQS Group, entreprise fondée en 2000 à Munich (Allemagne), emploie plus de 550 professionnels et possède des bureaux sur les principaux marchés financiers du monde. Visitez notre site web pour en savoir plus : <https://www.eqs.com/fr>

### EQS Integrity Line — Le dispositif d'alerte interne de référence en Europe

EQS Integrity Line est une plateforme de recueil et de traitement des alertes professionnelles sécurisée, intuitive et flexible et qui comprend un module intégré de gestion des cas. Les grandes sociétés ainsi que les petites et moyennes entreprises de toute l'Europe font confiance à EQS Integrity Line pour détecter les actes répréhensibles au sein de l'entreprise à un stade précoce, pour communiquer de manière anonyme avec les lanceurs d'alerte et pour traiter efficacement les alertes reçues.



# Glossaire

**Anonyme (alerte anonyme) //** Le responsable du dispositif d'alerte ne connaît pas l'identité du lanceur d'alerte.

**Compliance / Conformité //** Respect des lois et des directives ainsi que du code de conduite que l'entreprise s'impose à elle-même.

**Programme de conformité //** Mesures, structures et processus mis en place par une entreprise pour garantir et promouvoir le respect des lois et des directives ainsi que les codes de conduite qu'elle s'impose à elle-même.

**Directive Européenne sur la Protection des Lanceurs d'Alerte //** Directive 2019/1937 de l'Union européenne « relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ». Cette directive vise à promouvoir le signalement des actes répréhensibles dans les entreprises et à garantir que les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection complète contre les représailles.

**Préjudice financier total //** Charges financières causées à l'entreprise en raison d'un acte répréhensible, que ce soit directement ou dans le sillage de sa découverte et de son traitement, y compris l'ensemble des conséquences matérielles et immatérielles.

**Canaux d'alerte / de signalement classiques //** Visite personnelle aux responsables du dispositif d'alerte, courrier/fax, e-mail et téléphone.

**ETI / Grandes entreprises //** Entreprises d'au moins 250 salariés.

**Informateurs / Lanceurs d'alertes //** Personnes qui signalent des comportements illégaux ou contraires à l'éthique.

**Comportements illégaux ou contraires à l'éthique //** Comportements en infraction aux dispositions (légal) en vigueur ou contraires aux principes éthiques d'une société (p. ex. falsification de données financières, espionnage industriel, corruption, subornation, vol, fraude, détournement de fonds, exploitation ciblée des différences de législation d'un pays à l'autre, notamment dans le domaine de l'écologie, du droit du travail ou de la législation fiscale). Peu importe en l'occurrence si le comportement est préjudiciable à l'entreprise ou commis supposément à son profit.

**PME //** Petites et moyennes entreprises, jusqu'à 249 salariés.

**Dispositif d'alerte //** Procédure en dehors de la hiérarchie qui permet aux informateurs de signaler des actes répréhensibles avérés ou supposés.

**Alerte abusive //** Alerte de nature purement opportuniste et destinée à discréditer sciemment une personne.

**Acte répréhensible //** Voir Comportement illégal ou contraire à l'éthique.

**Alerte non pertinente //** Alerte soumise sans intention abusive mais dont le sujet ne concerne pas le dispositif d'alerte (p. ex. divers problèmes internes à l'entreprise comme des doléances individuelles sur le style de management ou des signalements de dysfonctionnements techniques).

**Ouvert (alerte ouverte) //** Les informateurs doivent indiquer leurs noms et les responsables du dispositif d'alerte peuvent le cas échéant le divulguer.

**Alerte pertinente //** Alerte renvoyant effectivement à un acte répréhensible (comportement illégal ou contraire à l'éthique).

**Canaux d'alerte / de signalement spécialisés //** Dispositif d'alerte téléphonique / centre d'appels, application mobile, médias sociaux, plateforme digitale/page Web.

**Confidentiel (alerte confidentielle) //** Les informateurs doivent indiquer leur nom. Mais celui-ci est connu uniquement des responsables du dispositif d'alerte et n'est pas transmis.

**Plateforme digitale / Page Web //** L'informateur peut signaler des actes répréhensibles avérés ou supposés en passant par une page web.

**Signalement //** Un ancien membre ou un membre actuel d'une organisation a connaissance de comportement illégaux, immoraux ou illégitimes entrant dans le domaine de responsabilité de l'entreprise et révèle ces actes répréhensibles à des personnes ou des organisations qui possèdent les moyens d'agir (Near et Miceli 1985 ; traduction de Donato 2009).



