

Benchmark sur le lancement  
et la gestion des alertes  
**Synthèse exécutive et principaux  
enseignements régionaux**

2026



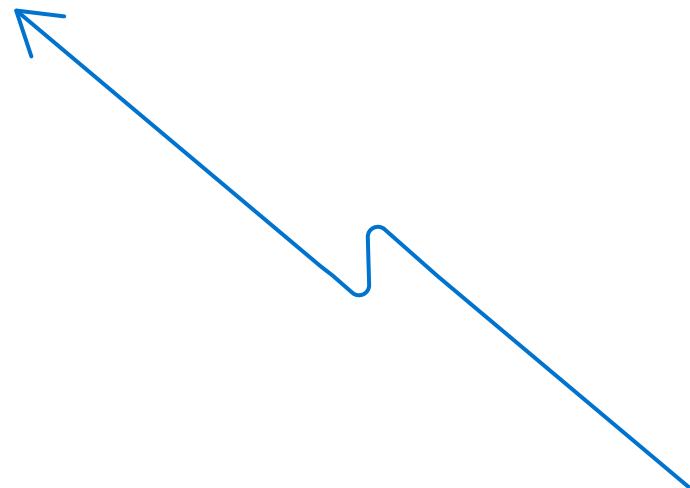
# Synthèse exécutive

La confiance demeure l'un des actifs les plus essentiels d'une organisation ; mais elle est mise à l'épreuve chaque jour. Elle façonne la culture, l'efficacité opérationnelle, la conformité réglementaire et la réputation. Les dispositifs de signalement interne constituent l'un des indicateurs les plus fiables de cette confiance : ils révèlent si les collaborateurs et les tiers estiment pouvoir s'exprimer en toute sécurité, avec l'assurance que leurs préoccupations seront entendues et traitées, sans crainte de représailles.

Le Rapport de référence sur le lancement et la gestion des alertes professionnelles de cette année s'appuie sur les données de 4 052 organisations, représentant environ 77 millions de collaborateurs et 2,37 millions de signalements enregistrés en 2025, soit le plus vaste ensemble de données de ce type. Dans un contexte marqué par l'incertitude économique, les restructurations, les tensions géopolitiques et l'essor rapide de l'intelligence artificielle, les tendances de signalement interne offrent un éclairage précieux sur la manière dont les organisations et leurs collaborateurs s'adaptent à ces évolutions.

Notre analyse montre que les dispositifs de signalement restent solides et largement utilisés, tout en révélant plusieurs évolutions à surveiller de près : des volumes de signalements à des niveaux record, une évolution continue des canaux de réception, une légère baisse des taux de signalements fondés et un allongement des délais de traitement. Ces tendances reflètent à la fois des cultures de prise de parole plus matures et une complexité croissante des enquêtes.

Ce rapport fournit aux conseils d'administration, aux dirigeants et aux responsables conformité des repères clés pour évaluer la culture de prise de parole, l'efficacité des enquêtes et la capacité de l'organisation à réagir de manière appropriée.



## Des volumes de signalement à des niveaux records, avec des écarts croissants entre organisations

Le nombre médian de signalements pour 100 employés atteint à nouveau un niveau record. Avec 1,65 en 2025, il progresse de près de 5 % par rapport aux deux années précédentes (1,57), déjà à des niveaux historiquement élevés. Cette tendance est d'autant plus notable que, par le passé, les périodes d'incertitude économique entraînaient plutôt une baisse des signalements, les collaborateurs hésitant davantage à s'exposer, comme observé durant la pandémie.

Dans la continuité de cette hausse, les organisations enregistrant très peu de signalements sont moins nombreuses, tandis que celles enregistrant des niveaux élevés se multiplient. La progression est observée dans presque toutes les tailles d'organisation, à l'exception des très grandes entreprises, qui restent néanmoins proches de leurs plus hauts niveaux sur cinq ans.

Les organisations qui suivent l'ensemble des canaux de signalement (web, hotline, autres) bénéficient systématiquement d'une meilleure visibilité sur les risques que celles qui n'en suivent qu'une partie. Pour les responsables de conformité, cela confirme un point clé : la qualité du suivi des canaux conditionne directement la compréhension des risques. Surveiller tous les canaux reste indispensable pour disposer d'une vision complète du profil de risque.



En parallèle, la hausse des signalements exerce une pression accrue sur les dispositifs de traitement, ce qui se traduit par un allongement des délais de clôture.

## Une hausse des signalements qui allonge les délais de traitement

L'un des enseignements majeurs de cette année porte sur le délai de clôture des dossiers. Le délai médian passe de 21 à 28 jours, soit une augmentation de 33 % en un an. Toutes les tailles d'organisation sont concernées, et la quasi-totalité des catégories de risques affiche des durées d'enquête plus longues.

Même des catégories historiquement traitées rapidement, comme les problématiques de comportement au travail, enregistrent une hausse significative (de 19 à 31 jours). Cette évolution peut refléter : une complexité accrue des situations, des ajustements organisationnels ou des processus nécessitant davantage de validation. Des délais trop longs peuvent impacter négativement la culture interne, ce qui en fait un indicateur clé à suivre.

Point positif : la proportion de dossiers ouverts depuis plus de 100 jours diminue. En revanche, les dossiers traités en moins de 10 jours reculent nettement, signe d'une pression accrue sur les équipes.

Si les données ne permettent pas d'identifier une cause unique, plusieurs facteurs macro peuvent expliquer ces évolutions : les réductions d'effectifs, les tensions économiques et géopolitiques et une complexité croissante des dossiers.

Autre facteur émergent : l'intégration croissante d'outils basés sur l'IA dans les processus d'enquête, introduisant de nouvelles étapes (analyse automatisée puis validation humaine), susceptibles d'allonger les délais tout en améliorant la qualité des analyses.

Quelle qu'en soit la cause, la rapidité de traitement demeure essentielle pour maintenir la confiance des lanceurs d'alerte.

### **Des tendances de signalement révélatrices d'un élargissement des risques**

Les problématiques liées au comportement au travail restent la catégorie la plus fréquente, avec les enjeux de civilité en tête. Cependant, cette catégorie recule légèrement cette année.

Parallèlement, plusieurs types de risques augmentent en volume et en fréquence médiane, notamment : civilité au travail, représailles, activités politiques, environnement et menaces imminentes. Ces catégories nécessitent souvent des investigations plus approfondies, ce qui peut contribuer à l'allongement des délais observé en 2025.

Les signalements liés aux représailles méritent une attention particulière. Bien que leur volume augmente, leur taux de confirmation diminue (voir la section suivante) et le délai de traitement s'allonge (passant de 32 à 35 jours). Or, la perception des représailles influence directement la capacité des collaborateurs à s'exprimer. Les instances dirigeantes doivent donc suivre cet indicateur de près, car un faible niveau de signalement ne signifie pas nécessairement un faible niveau de risque.

Les tendances liées aux risques financiers retrouvent progressivement leur niveau d'avant-pandémie. Les signalements liés à la comptabilité, à l'audit, au reporting financier et au détournement d'actifs se rapprochent de leurs niveaux historiques.

Dans l'ensemble, ces évolutions montrent que les dispositifs de signalement font émerger un spectre de risques plus large. Pour les équipes dirigeantes, cela implique des investigations plus complexes et transverses, nécessitant une coordination renforcée entre conformité, RH, juridique et opérations.

### **Le taux de signalements fondés recule légèrement mais reste solide**

Après avoir atteint un niveau record en 2024, le taux global de signalements fondés diminue légèrement en 2025. Le taux médian recule de deux points pour s'établir à 44 %, tout en restant dans la fourchette des niveaux observés depuis la période post-pandémie. Bien que cette baisse mérite attention, le niveau reste élevé au regard des tendances de long terme.

En volume, neuf des 24 types de risques affichent un taux de confirmation supérieur à 50 %, dont le risque de menace imminente envers une personne, un animal ou des biens, atteignant 83 %. Si les dispositifs de signalement ne remplacent pas les services d'urgence, ce niveau élevé souligne leur rôle essentiel dans l'identification et la validation de situations critiques. Les enjeux liés au commerce international atteignent 56 %, confirmant la nécessité d'une vigilance accrue dans des domaines soumis à une pression réglementaire croissante.

Aucun des sept types de risques liés au comportement au travail ne dépasse 50 %, mais le taux médian de cette catégorie reste remarquablement stable, entre 38 % et 40 % au cours des cinq dernières années. Cette stabilité suggère des standards d'évaluation cohérents dans une catégorie souvent complexe et contextuelle.

Les signalements liés aux repréailles affichent un taux de 16 %, en baisse de 2 points et nettement inférieur à la moyenne globale. Compte tenu de l'impact majeur de la peur des repréailles sur le comportement de signalement, cet écart doit faire l'objet d'une attention particulière. Les instances dirigeantes doivent veiller à ce que ces situations soient examinées avec rigueur et que les messages internes y répondent clairement.

Dans un contexte de hausse des signalements, d'évolution des priorités réglementaires et de complexité accrue des dossiers, une légère modération du taux de confirmation reste cohérente.

### **Des actions correctives plus nuancées et proportionnées**

Les données relatives aux décisions prises montrent une approche plus différenciée des actions correctives. Les cas sans action atteignent un niveau plus bas sur cinq ans, signe que les organisations agissent davantage à la suite des signalements. Parallèlement, les mesures de formation et de discipline progressent, tandis que les ruptures de contrat diminuent dans plusieurs catégories majeures, notamment l'utilisation abusive d'actifs et les sujets financiers.

Ces évolutions traduisent une responsabilisation plus graduée. Plutôt que de recourir systématiquement à des mesures extrêmes, les organisations privilégient des actions correctives comme la formation, les sanctions encadrées ou l'amélioration des contrôles. Cette approche peut toutefois avoir un effet indirect.

Les mesures correctives étant souvent moins visibles que les licenciements, les organisations doivent renforcer leur communication pour démontrer que les signalements sont pris au sérieux et traités de manière cohérente. La perception de la responsabilisation est aussi importante que la réalité des actions mises en œuvre.

La taille de l'organisation influence également ces pratiques. Les structures plus petites ont davantage recours à l'absence d'action, tandis que les plus grandes enregistrent des variations dans les taux de séparation, reflétant des différences de gouvernance et d'approche disciplinaire.

Pour les conseils d'administration et les dirigeants, ces tendances nécessitent un suivi attentif. La cohérence, la proportionnalité et la visibilité des actions correctives sont essentielles pour maintenir la confiance dans les dispositifs de signalement, notamment dans un contexte de hausse des volumes et de complexité accrue. Dans l'ensemble, la combinaison d'une hausse des signalements, d'une baisse des cas sans action et d'un allongement des délais d'enquête traduit un renforcement de la rigueur procédurale plutôt qu'un affaiblissement de la responsabilisation. Un suivi régulier permet de garantir des décisions disciplinaires documentées et appliquées de manière homogène.

## Une évolution continue des canaux de signalement

Les signalements via le web dépassent désormais ceux effectués via hotline. L'usage des lignes téléphoniques diminue sur trois ans, tandis que les canaux web progressent. Les signalements par d'autres canaux augmentent également légèrement, soulignant l'importance de recueillir les préoccupations en dehors des dispositifs formels.

Les organisations qui suivent l'ensemble des canaux (web, hotline et autres) présentent des niveaux de signalement significativement plus élevés que celles qui ne suivent qu'une partie des canaux. Cela confirme un principe clé : la visibilité conditionne la compréhension des risques. Les organisations qui ne centralisent pas l'ensemble des canaux peuvent sous-estimer leur exposition réelle.

Les signalements web restent majoritairement anonymes, tout en conservant des taux de confirmation élevés. Cela confirme que les canaux digitaux produisent des informations fiables et exploitables. Les échanges avec les lanceurs d'alerte anonymes atteignent également un niveau record sur cinq ans, démontrant que l'anonymat n'empêche pas le dialogue.

Les tiers utilisent de plus en plus les canaux web, même si près de la moitié des signalements externes passent encore par la hotline. Face à ces évolutions, les organisations doivent s'assurer que tous les canaux restent accessibles, visibles et intégrés à un système unifié de gestion des cas, garantissant une vision cohérente et un pilotage efficace.

## Le signalement par des tiers, un indicateur de risque distinct et essentiel

Le signalement par des tiers, qui représente environ 10 % des profils identifiés en 2025, offre une visibilité externe précieuse sur l'intégrité des pratiques et les risques financiers, notamment dans des environnements complexes tels que les chaînes d'approvisionnement et les opérations internationales.

Les tiers signalent de manière disproportionnée des problématiques liées à la comptabilité, à l'audit, au reporting financier et à l'intégrité des affaires par rapport aux collaborateurs, ce qui souligne leur position privilégiée pour identifier les risques financiers, transactionnels et réglementaires.

Le recours à l'anonymat reste moins fréquent chez les tiers que chez les collaborateurs, suggérant des comportements de signalement différents. Dans le même temps, la part des signalements de tiers aboutissant à une « absence d'action » diminue régulièrement depuis trois ans, indiquant que ces alertes donnent de plus en plus lieu à des analyses et des réponses concrètes.

Maintenir des canaux de signalement accessibles et crédibles pour les parties prenantes externes est essentiel, car leur perspective permet de mettre en évidence des risques souvent invisibles en interne.

## La catégorie "Autres" révèle des risques émergents ou mal catégorisés

L'un des enseignements les plus marquants et les plus complexes à interpréter de cette année concerne la catégorie de risque « Autres ».

Historiquement, cette catégorie regroupe les situations ne correspondant pas clairement aux classifications existantes. Bien que le volume de ces signalements ait légèrement diminué en 2025, plusieurs évolutions significatives sont à noter. Le délai de clôture des dossiers de cette catégorie a fortement augmenté. Le recours à la rupture de contrat comme issue a plus que doublé sur un an. Parallèlement, le taux de confirmation progresse, alors même que le taux global recule.

Ces changements méritent une attention particulière. Les signalements classés comme « Autres » peuvent refléter des risques émergents, des situations ambiguës ou des problématiques à la croisée de la culture et de la conformité. Lorsque cette catégorie générique affiche des niveaux de confirmation plus élevés et des conséquences plus significatives, cela peut indiquer l'apparition de nouveaux risques ou des incohérences dans les pratiques de classification.

Les organisations observant ce type de tendance doivent analyser si ces évolutions traduisent des dynamiques culturelles ou opérationnelles émergentes, ou s'il existe un besoin d'améliorer la qualité et la cohérence de la catégorisation.

### **La structure de gouvernance influence les dynamiques de signalement et de traitement**

L'analyse des données selon la structure de l'organisation met en évidence des différences significatives dans les comportements de signalement et les réponses apportées. Les entités publiques, bien que moins représentées dans l'échantillon, affichent les niveaux de signalement les plus élevés. À l'inverse, les entreprises cotées présentent les niveaux les plus faibles. Les organisations privées se distinguent par des taux de confirmation plus élevés et une fréquence

plus élevée de ruptures de contrat que les entreprises cotées.

Ces écarts reflètent probablement des différences en matière de supervision réglementaire, d'attentes des parties prenantes et de cadres de gouvernance. La structure de l'organisation ne détermine pas à elle seule l'efficacité d'un programme, mais elle influence la manière dont se manifestent les dynamiques de signalement et de traitement. Dans ce contexte, il est essentiel pour les dirigeants de se comparer à des organisations similaires afin d'interpréter correctement les tendances observées.

### **Les déclarations de conflits d'intérêts, un indicateur complémentaire**

Les déclarations de conflits d'intérêts offrent une vision complémentaire et proactive de la culture organisationnelle. En 2025, le nombre médian de déclarations pour 100 collaborateurs atteint 3,80, avec une activité plus élevée aux États-Unis que dans les régions EMEA et APAC. Les contributeurs individuels demeurent les principaux déclarants.

Les déclarations relatives aux relations et aux activités externes progressent chez ces populations, traduisant une meilleure sensibilisation aux risques de conflits d'intérêts. Cette tendance peut également refléter des évolutions du marché du travail et du contexte économique. Sans surprise, les dirigeants déclarent plus fréquemment des mandats externes et des investissements.

Contrairement aux signalements, les déclarations témoignent généralement d'une transparence en amont plutôt que d'un comportement problématique. Un niveau élevé de déclaration peut ainsi indiquer : une bonne compréhension des politiques, des attentes clairement définies,

ou une culture où les collaborateurs sont à l'aise pour signaler des situations à risque avant qu'elles ne deviennent problématiques.

À mesure que ces données se développent, elles permettront de mieux comprendre les liens entre les pratiques de déclaration proactive, les volumes de signalement, les taux de confirmation et les mesures disciplinaires. Pour les responsables de la gouvernance, ces informations constituent un complément essentiel aux indicateurs de signalement, en offrant une vision de la manière dont les risques sont identifiés et gérés en amont.

### **Les programmes de conformité comme socle de confiance et de responsabilisation**

Les données de benchmark 2025 sur les dispositifs d'alerte et la gestion des cas confirment que les systèmes de signalement restent robustes et largement utilisés. Les données de benchmark 2025 sur les dispositifs d'alerte et la gestion des cas confirment que les systèmes de signalement restent robustes et largement utilisés. À mesure que les organisations recueillent davantage de signalements via des canaux multiples, les exigences en matière d'enquête augmentent, rendant essentielle une réponse cohérente et proportionnée.

Les dispositifs de signalement ne se limitent pas à produire des données : ils offrent une lecture concrète du fonctionnement de la culture d'entreprise. Les tendances observées révèlent le niveau de confiance des collaborateurs, la manière dont les risques sont évalués et comment les actions correctives sont mises en œuvre. Les déclarations de conflits d'intérêts apportent une dimension complémentaire et proactive, en permettant d'identifier

et de traiter les risques en amont, avant qu'ils ne deviennent des signalements formels.

Dans ce contexte, le benchmarking reste un outil clé de gouvernance. Comparer les niveaux de signalement, les taux de confirmation, les délais d'enquête, les résultats et les pratiques de déclaration avec ceux d'organisations comparables permet de distinguer les variations normales des signaux de risque.

Pour les conseils d'administration, les dirigeants et les responsables conformité, la feuille de route est claire : maintenir une visibilité complète sur les signalements et les déclarations, adapter les capacités d'enquête à l'évolution des volumes et garantir une responsabilisation à la fois équitable et crédible. Dans une période marquée par les pressions économiques, les transformations technologiques et les évolutions du travail, la solidité des dispositifs de signalement et de déclaration demeure un indicateur central de la santé organisationnelle, et de la capacité d'une entreprise à incarner ses valeurs.

### **Points d'attention pour les dirigeants**

À la lumière des résultats de cette année, plusieurs priorités se dégagent :

#### **Pour les conseils d'administration et les dirigeants**

- Assurer une visibilité complète sur l'ensemble des canaux de signalement et de déclaration, avec des données centralisées, comparables et analysées dans leur contexte
- Adapter les capacités d'enquête et la gouvernance à l'augmentation des volumes et à la complexité des dossiers

- Adapter les capacités d'enquête et la gouvernance à l'augmentation des volumes et à la complexité des dossiers

### Pour les responsable de la conformité

- Intégrer l'ensemble des canaux de signalement (web, hotline et canaux décentralisés) dans un système unifié de gestion des cas afin de maximiser la visibilité sur les risques
- Évaluer les processus d'enquête, les ressources et les pratiques de classification pour répondre à l'allongement des délais et aux risques émergents
- Renforcer la confiance dans le dispositif de signalement par une communication claire et une application cohérente des actions correctives

### Comparaisons régionales des benchmarks

Si les benchmarks globaux constituent un point de référence essentiel, les analyses régionales permettent d'affiner la compréhension des comportements de signalement et des résultats d'enquête. Les normes culturelles, les environnements réglementaires et les structures organisationnelles influencent la manière dont les collaborateurs signalent les situations et dont les organisations traitent les cas. Les benchmarks régionaux comparent les volumes de signalement, les taux d'anonymat, les taux de confirmation, les délais de traitement, les canaux utilisés et la répartition des catégories de risques en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe et en Asie-Pacifique.

Plusieurs différences notables apparaissent. Le volume de signalement est le plus élevé en Amérique du Sud, avec 2,85 signalements

pour 100 collaborateurs, bien au-dessus de la médiane mondiale de 1,65. À l'inverse, l'Europe et l'APAC présentent des niveaux nettement plus faibles, à 0,77 et 0,83 respectivement. Il convient toutefois de noter que les données sud-américaines reposent sur un échantillon plus restreint, ce qui peut accentuer l'impact de valeurs atypiques. Par conséquent, tous ces indicateurs peuvent être plus sensibles aux valeurs aberrantes et doivent être interprétés en tenant compte de ce contexte. Malgré cela, cette région affiche constamment les niveaux de signalement les plus élevés.

Les taux de signalement anonyme sont également plus élevés hors Amérique du Nord (52 %), notamment en APAC (64 %), en Amérique du Sud et en Europe (62 %), comparés à une médiane mondiale de 55 %. Les délais d'enquête varient également de manière significative. L'Amérique du Nord présente les délais les plus courts (26 jours en médiane), contre 51 jours en Europe et en APAC. Les modes de signalement diffèrent également selon les régions. Le canal web domine largement en Amérique du Sud (75 %) et reste le principal canal en Europe et en APAC, tandis que l'Amérique du Nord présente une répartition plus équilibrée entre le téléphone, le web et les autres canaux.

La répartition des catégories de risques reste globalement cohérente, avec les problématiques de comportement au travail en tête dans toutes les régions. Cependant, certaines variations apparaissent, notamment pour les enjeux d'intégrité des affaires, plus fréquents en APAC et en Amérique du Sud, ainsi que pour les problématiques comptables et financières, davantage présentes en Europe et en APAC qu'en Amérique du Nord.

APERÇU DE NOTRE BASE DE DONNÉES

4 052

Organisations

2,37 millions

Rapports

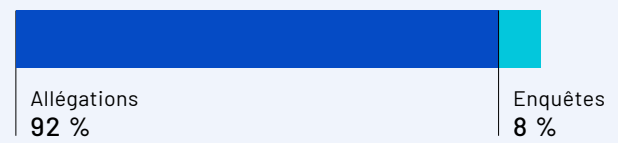
77 millions

D'employés

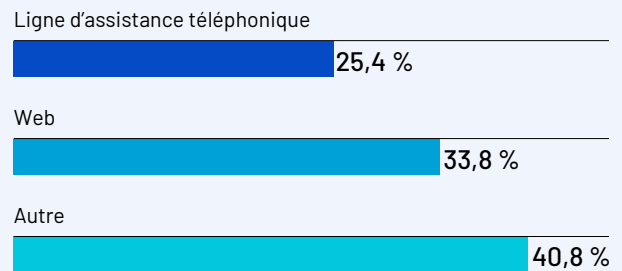
Principaux secteurs d'activité

- 01 Commerce de détail
- 02 Santé et services sociaux
- 03 Finance et assurance
- 04 Transport et logistique
- 05 Services administratifs et de support
- 06 Services professionnels, scientifiques et techniques
- 07 Fabrication d'équipements de transport
- 08 Industrie agroalimentaire
- 09 Restauration et débits de boissons
- 10 Éducation
- 11 Information et technologies
- 12 Commerce de gros

ALLÉGATIONS VS ENQUÊTES (FRÉQUENCE)



MÉTHODES D'ADMISSION (MÉDIANE)



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES SIGNALEMENTS (FRÉQUENCE)

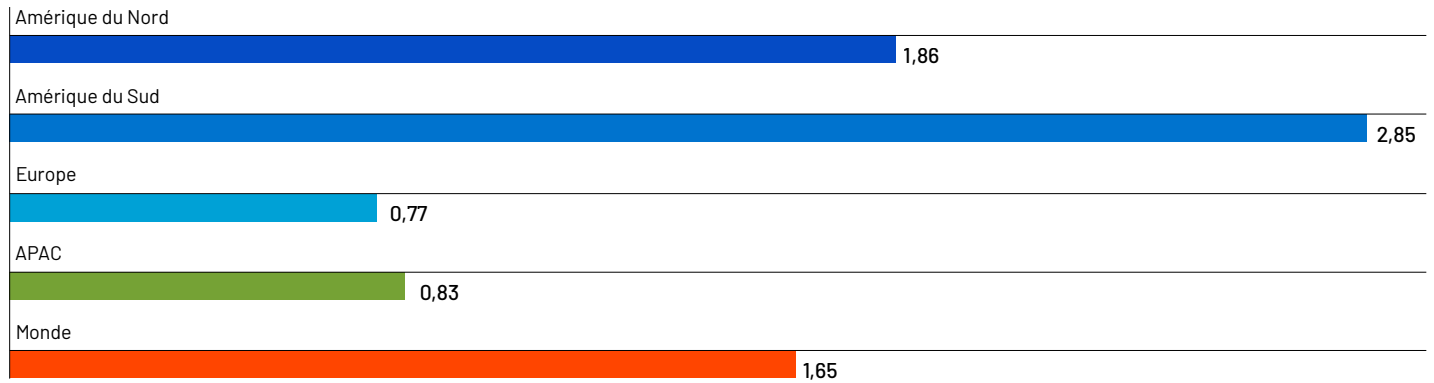


# Principaux enseignements par région

A decorative graphic consisting of several light blue arrows of varying lengths and directions, all pointing towards the central text. The arrows originate from the corners and edges of the page, creating a sense of convergence on the main title.

### Signalements pour 100 employés

Valeur de signalement médiane (VSM)



### Signalements anonymes

VSM



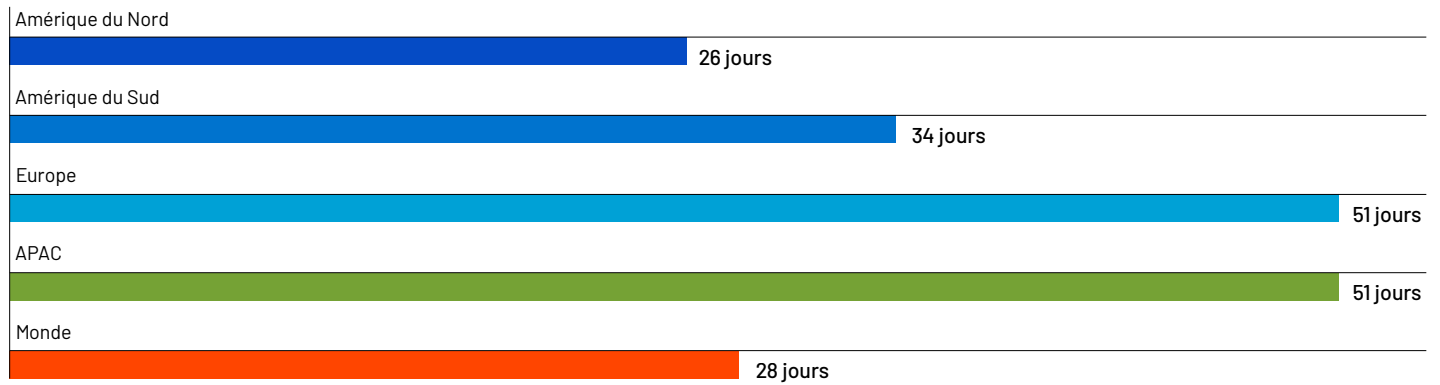
### Taux de justification

VSM



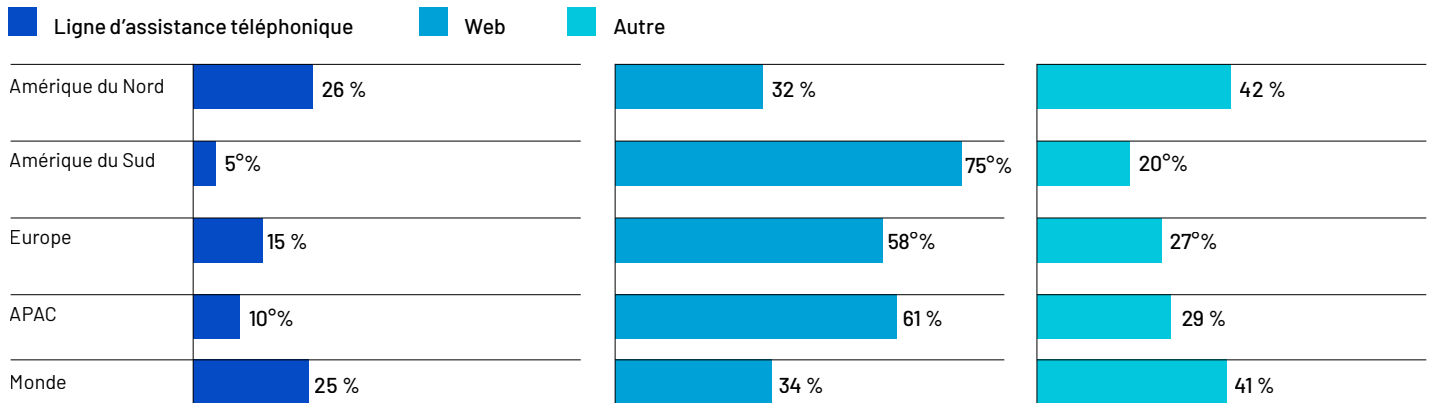
### Délai de clôture de cas

Valeurs médianes des organisations



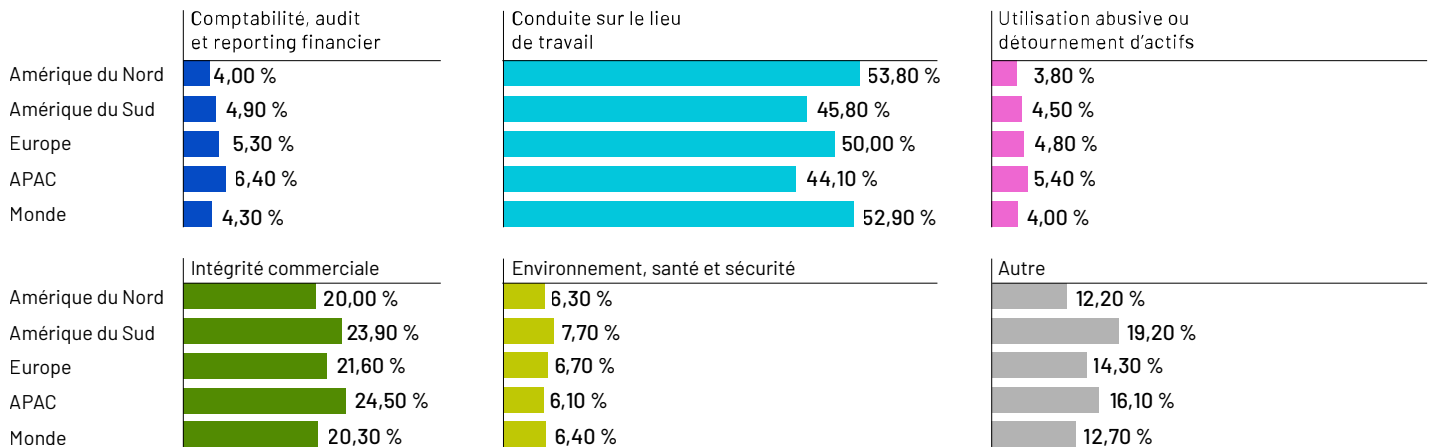
### Méthode de réception des signalements

Répartition de la distribution



### Catégories et types de risques – Types de risques par catégorie

VSM



## NAVEX® | Northstar Report

Plus de 13 000 organisations, dont 70 % des entreprises du Fortune 100 et du Fortune 500, font confiance à NAVEX, leader mondial des solutions de gestion des risques et de conformité. La plateforme NAVEX One renforce les programmes de gestion des risques et de conformité, donnant aux organisations des données et des informations de référence inégalées sur le secteur. NAVEX One fournit une vue complète des risques liés aux entreprises, aux tiers et aux écosystèmes pour améliorer la conformité réglementaire et la gestion proactive des menaces. Présent sur plusieurs continents, NAVEX continue de définir les standards de demain en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité.

Visitez notre [blog](#) ou suivez-nous sur [LinkedIn](#), [Facebook](#) et [YouTube](#).

---

### AMÉRIQUES

5885 Meadows Road, Suite 500  
Lake Oswego, OR, 97035  
États-Unis

[info@navex.com](mailto:info@navex.com)

[www.navex.com](http://www.navex.com)

+1(866)297 0224

---

### EMOA + APAC

Londres  
1 Queen Caroline St.  
London W6 9YN  
Royaume-Uni

[info@navex.com](mailto:info@navex.com)

[www.navex.com/en-gb/](http://www.navex.com/en-gb/)

+44 (0) 20 8939 1650