

COMMUNIQUÉ DE PRESSE :

Aequivalent publie des nouvelles statistiques sur l'intégrité pour 2021

Yverdon-les-Bains, le 21 juin 2022

Aequivalent est la principale plateforme numérique en Suisse pour la vérification des antécédents des collaborateurs et dirigeants, avant et pendant leur engagement («Background Checks»). Au travers d'une interface en ligne sécurisée, la société vérifie les informations qui sont fournies par des employé-e-s et dirigeant-e-s lors d'un processus de recrutement ou de mise à jour de leurs dossiers. Les informations obtenues permettent d'analyser le niveau de risque et d'intégrité des dossiers pour l'employeur.

Pour 2021, un échantillon représentatif de 3'879 dossiers est analysé, permettant d'identifier les évolutions suivantes au niveau de l'exactitude des déclarations et documents :

- Une augmentation des dossiers non-conformes en 2021 (7,5% versus 6,9%)
- Les poursuites et activités annexes non-déclarées restent, aussi en 2021, les éléments les plus problématiques
- 50,0% des poursuites non déclarées sont enregistrées aux anciennes adresses des personnes concernées (sondage 2022).
- Plusieurs dizaines de fausses déclarations des diplômes en Suisse lors des trois dernières années
- Des faux certificats de travail restent rares mais 73,0% des expériences sur le CV contiennent des inexactitudes
- Post pandémie : la réputation en ligne des candidats reste à surveiller
- Seulement 29,0% des profils LinkedIn correspondent (entièrement) au CV (sondage 2022)
- En 2021, plus de non-conformités chez les hommes, les jeunes, les consultants externes, les anglosaxons et les suisse-romands
- Vérifications « in-employment » : une potentielle tendance vers plus de transparence avec l'employeur actuel

Une augmentation des dossiers non-conformes en 2021 (7,5% versus 6,7%)

Seuls 34,0% des dossiers vérifiés étaient totalement conformes en 2021, une baisse importante par rapport à 2020 (43,2%). Ce résultat révèle que, dans la majorité des cas, il reste des points d'attention et de non-conformité à évaluer. Ces derniers représentent des potentiels risques de réputation et / ou d'intégrité pour un employeur.

7,5% des dossiers analysés affichaient clairement des fausses déclarations et donc des points de non-conformité, révélant un manque d'intégrité proche de celui des années précédentes (6,9% en 2020 et 8,0% en 2019).

Le nombre de dossiers candidats contenant des inexactitudes ou autres points d'attention a augmenté de 8,5% à 58,5% en 2021 (50,0 % en 2020 et 47,0% en 2019). Il s'agit ici de déclarations partiellement incorrectes, d'éléments annoncés par les personnes concernées lors du processus de « screening », ou encore d'un éventuel refus de transparence ou d'autorisation de vérification.

Les poursuites et activités annexes non-déclarées restent, aussi en 2021, les éléments les plus problématiques

Tout comme les années précédentes, la majeure partie des fausses déclarations (43,0%), concerne la probité financière des candidats. Cette catégorie capture l'omission de déclarer une poursuite ou une quelconque faillite liée à une société dont le / la candidat-e aurait pu être dirigeant-e. Le deuxième type de non-conformité le plus fréquent (21,4%) est la dissimulation d'activités accessoires ou potentiels conflits d'intérêts. Cet indicateur, essentiel aux yeux des employeurs dans une perspective de transparence, devient même proportionnellement, l'élément qui est le plus souvent omis dans les déclarations (5,0% des cas).

Plusieurs dizaines de fausses déclarations des diplômes en Suisse lors des trois dernières années

Avec cette année de nouveau 13 cas avérés de faux diplômes ou de fausses déclarations d'obtention de diplôme (5 en 2020 et, 9 en 2019), les risques d'intégrité et de réputation liés aux qualifications des personnes engagées, restent une source de préoccupation pour les potentiels employeurs.

Sondage 2022 : 50,0% des poursuites non déclarées sont aux anciennes adresses

Une analyse plus approfondie au premier trimestre 2022 apprend que la moitié des candidats ayant une non-conformité en ce qui concerne leur probité financière, ont des poursuites à une ancienne adresse. 37,0% des candidats ont des poursuites exclusivement à une ancienne adresse.

Cette nouvelle étude démontre que la présence et la hauteur totale des poursuites n'est pas connue si on vérifie seulement les poursuites à l'adresse actuelle de la personne concernée, ainsi que l'importance de la vérification de l'historique complet des adresses lors du processus de recrutement ou mise en conformité des dossiers.

Bien que des faux certificats de travail restent rares, 73,0% des expériences sur le CV contiennent des inexactitudes

Pour la troisième année consécutive, les éléments du CV sont ceux contenant le plus d'inexactitudes. En effet, 73,0% des expériences professionnelles figurant sur les CV en 2021 contenaient des inexactitudes quant au titre de poste, aux dates de l'emploi, au taux d'occupation ou au type de contrat. Le refus par un-e candidat-e d'une prise de contact avec un ancien employeur et l'absence d'un certificat de travail sont également comptabilisés comme points d'attention.

Post pandémie : la réputation en ligne des candidats reste à surveiller

L'évolution la plus importante parmi les points d'attention concerne l'analyse de l'e-réputation des candidats et ce pour la 4ème année consécutive (66,1% en 2021, 61,5% en 2020, 53,0% en 2019, 37,0% en 2018). Cette analyse vérifie 7 éléments clés, universellement reconnus comme risques potentiels pour l'employeur : les incohérences avec le CV, la divulgation d'informations confidentielles, les exclamations racistes ou homophobes ainsi que les références répétitives à la violence, la pornographie, la nudité, l'alcool et les drogues. S'il est difficile de savoir exactement pourquoi ces chiffres ne cessent d'augmenter, une explication possible pourrait être l'impact du télétravail et une utilisation plus intensive des réseaux sociaux à la suite de la pandémie.

Sondage 2022 : seulement 29,0% des profils LinkedIn correspondent (entièrement) au CV

Un nouveau sondage complémentaire réalisé en 2022 a révélé que les informations figurant sur 71,0% des CV vérifiés ne coïncidaient pas entièrement avec le profil LinkedIn du candidat.

Les données montrent également que 7,4% des profils internet vérifiés contiennent d'autre contenu qui est considéré comme un risque réputationnel majeur, notamment les références répétitives à la violence, la pornographie, la nudité, l'alcool et les drogues.

En 2021, plus de non-conformités chez les hommes, les jeunes, les consultants externes, les anglosaxons et les suisse-romands

Le groupe étudié comportant une large variété de personnes comprenant des candidats et employés vivant en Suisse comme à l'étranger, cette diversité démographique nous permet d'analyser les disparités entre les différents profils :

- A l'opposé des tendances observées au cours des années précédentes, les nouvelles statistiques annuelles illustrent que les femmes (36,0%) sont légèrement plus conformes que les hommes (33,0%) en 2021.

- Les statistiques de 2021 affirment également que les personnes plus jeunes accordent moins d'attention à l'exactitude des déclarations de leur CV et à leur (e-)réputation. A titre d'exemple, les personnes nées dans les années 70 ont 40,0% de dossiers conformes, les candidats nés dans les années 80 ont 35,0% de dossiers conformes et les personnes nées dans les années 90 seulement 22,0%.
- A l'image des années précédentes, les analyses démontrent des risques de non-conformité et de non-transparence significativement plus élevés chez les employé-e-s travaillant via une société externe (11,0%). Cette information reste importante pour les sociétés qui externalisent des activités.
- En accord avec les résultats de l'année dernière, les statistiques 2021 démontrent que les Germanophones restent les candidats les plus transparents avec seulement 6,3% de dossiers non-conformes. Les Anglo-Saxons sont les moins rigoureux dans leurs déclarations et constituent ainsi la nationalité présentant le plus de non-conformités avec 9,7% des dossiers étudiés concernés. Les Suisses arrivent en deuxième position avec 7,3%.
- Cependant, en comparant les Suisses romands et les Suisses allemands, on remarque que contrairement à 2020, les deux groupes étudiés ne montrent pas de différence remarquable en termes de transparence (7,0% pour les suisse-allemands et 8,0% pour les suisse-romands).

Le processus de vérification des antécédents prédit les non-conformités

Il est intéressant de noter, qu'à l'image de 2020, le processus de « Background Checks » peut servir d'indicateur d'intégrité. En effet, en 2021, il est à nouveau démontré, que plus un-e candidat-e prend du temps pour compléter ses déclarations et des informations sur la plateforme d'Æquivalent, plus le risque d'une irrégularité augmente.

Vérifications « in-employment » : une potentielle tendance vers plus de transparence avec l'employeur actuel

Une analyse approfondie des dossiers illustre que les employé-e-s déjà en poste affichent un pourcentage de non-conformités (4,3%) en baisse comparativement à l'année précédente (5,7%).

Contrairement à la tendance observée lors l'analyse générale des non-conformités, nous observons une baisse des conflits d'intérêts durant l'année écoulée auprès des employé-e-s déjà en poste (3,0% en 2021 vs 8,0% en 2020).

Statistiques d'intégrité (2021)

Yverdon-les-Bains, le 21 juin 2022

æquivalent quality
in employment

Statistiques d'intégrité – Echantillon (2021)

Etendue	● 3'879 dossiers en 2021
Population	● 49,0% de nationalité suisse / 51,0% autres nationalités, 74,0% domiciliés en Suisse / 26,0% domiciliés à l'étranger, nés entre 1952 et 2004, 67,0% hommes / 33,0% femmes
Secteurs	● Banque (prépondérant), Assurance maladie, Trading, Technologie de l'information, Technologie, ONG, Luxe, Sécurité et Facility Management, Santé, Education
Raisons de screening	● Recrutements et mises à jour des dossiers personnels
Types d'employé-e-s	● 81,0% d'employé-e-s internes et 19,0% via société externe

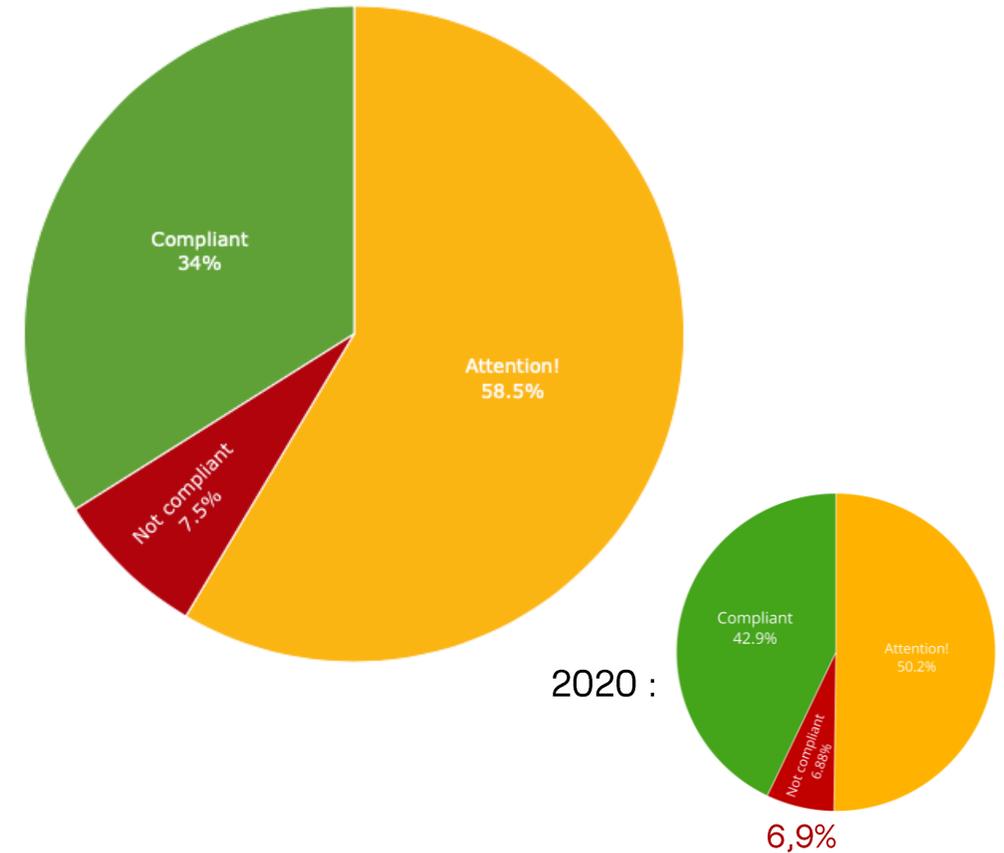
Une augmentation des dossiers non-conformes en 2021 (7,5% vs 6,9% en 2020)

- Non conforme
 - Le résultat de la vérification ne correspond pas à la déclaration de l'employé-e
 - **Indicateur d'intégrité**

- Attention!
 - Le résultat ne correspond que partiellement à la déclaration
 - L'employé-e déclare un élément négatif (par exemple, sa situation financière)
 - La vérification n'a pas été autorisée par l'employé-e
 - **Indicateur de risque**

- Conforme
 - Le résultat correspond à la déclaration de l'employé-e

- **7,5%** des dossiers contiennent un élément non conforme
- **58,5%** des dossiers révèlent des points d'attention
- **34,0%** des dossiers sont entièrement conformes



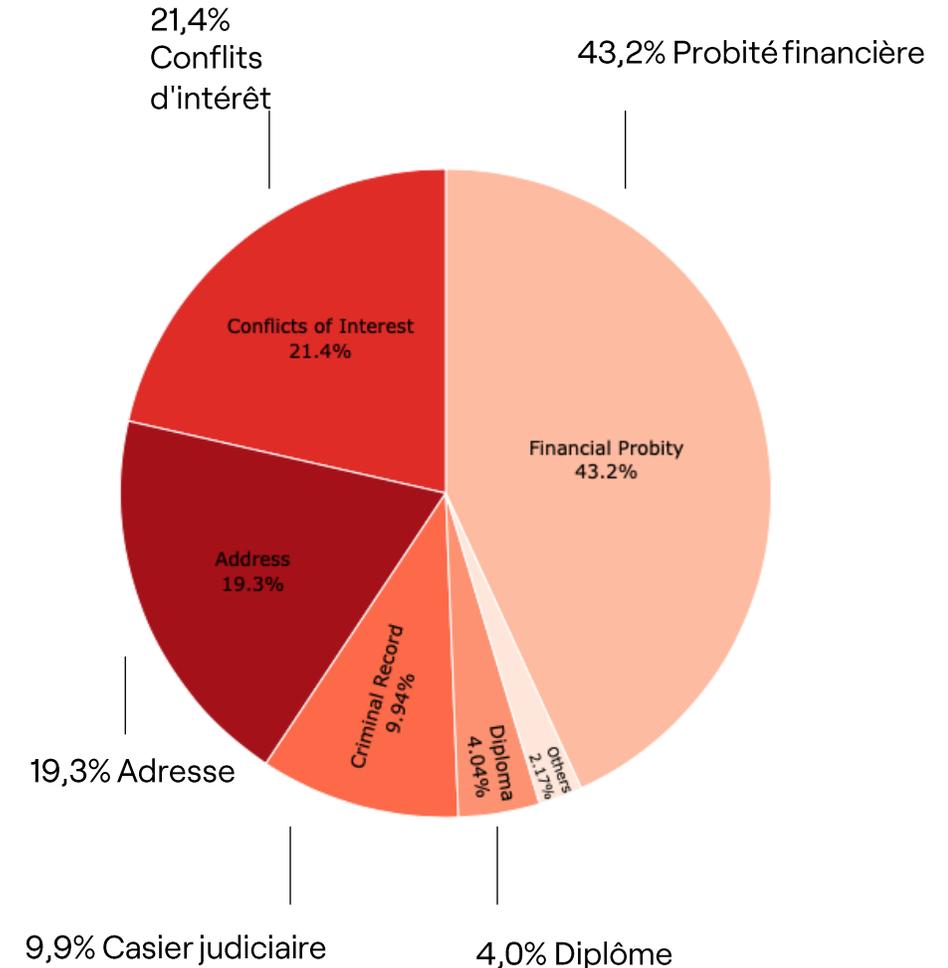
Analyse points Non conformes

Une grande partie des cas de non-conformité concerne l'intégrité financière (43,2%).

Le deuxième type de non-conformité le plus fréquent (21,4%) est la dissimulation d'activités accessoires et les conflits d'intérêts, C'est l'élément qui est dissimulé le plus souvent en pourcentage des contrôles effectués.

Une déclaration d'adresse s'avérant incorrecte est également une source de non-conformité importante (19,3%).

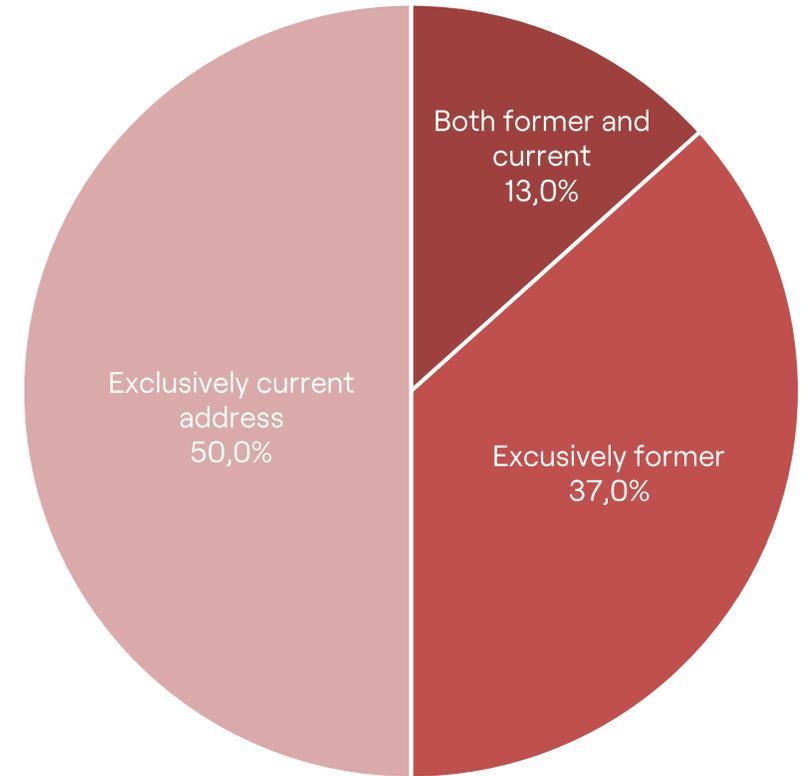
Avec 13 cas avérés au sein de l'échantillon, les non-conformités liées aux diplômes représentent 4,0% des cas en 2021.



Sondage 2022 : 50,0% des poursuites non déclarées sont aux anciennes adresses

- **50,0%** des candidats ayant une non-conformité en ce qui concerne leur probité financière, ont des poursuites à une ancienne adresse.
- **37,0%** des dossiers avec un feu rouge ont des poursuites exclusivement à une ancienne adresse.

→ la présence et la hauteur totale des poursuites n'est pas connue si on vérifie seulement les poursuites à l'adresse actuelle de la personne concernée.



Analyse points Attention!

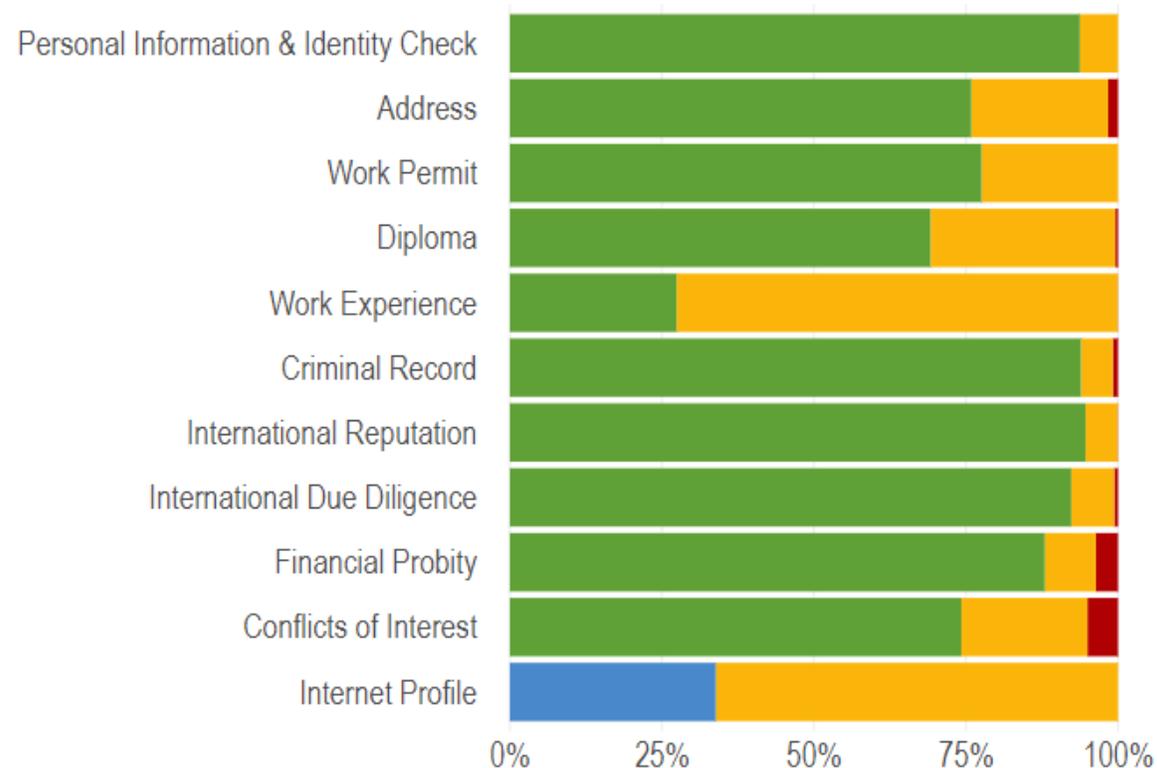
Les éléments du CV contiennent le plus d'inexactitudes :

→ Expériences professionnelles (73,0%)

→ Diplômes (30,0%)

Les profils internet présentent un risque de réputation dans 66,1% des cas.

Les activités annexes (déclarées et non-déclarées) présentent fréquemment un point d'attention (21,0%).



Post pandémie : la réputation en ligne des candidats reste à surveiller

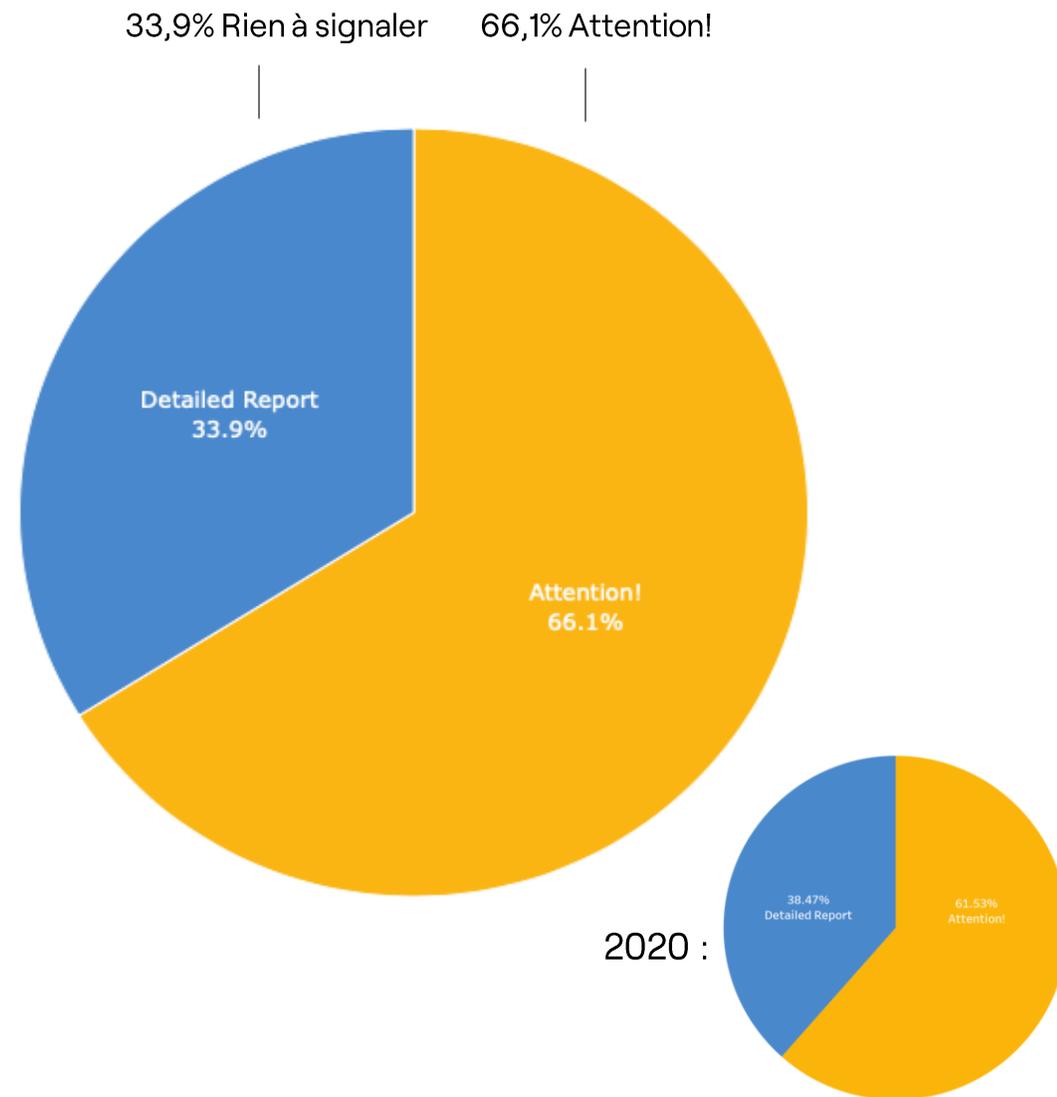
En 2021, 66,1% des profils internet contenaient un risque de réputation potentiel pour un employeur, En hausse pour la 4^{ème} année consécutive.

7 éléments sont vérifiés lors de l'analyse de l'e-réputation* :

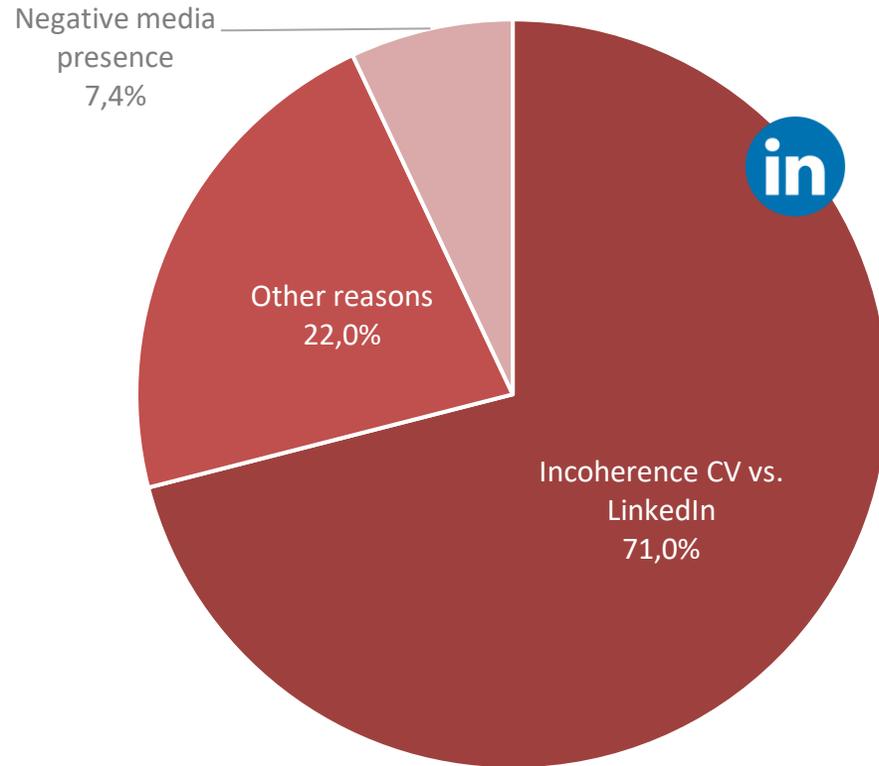
- Incohérences avec le CV
- Divulgence d'informations confidentielles
- Critiques sur l'employeur
- Remarques discriminatoires
- Groupes controversés
- Divulgence de contenu problématique
- Une présence média négative



*Source / Quelle : HRD Focus Groups – Aequivalent / UniFr – Prof, Eric Davoine



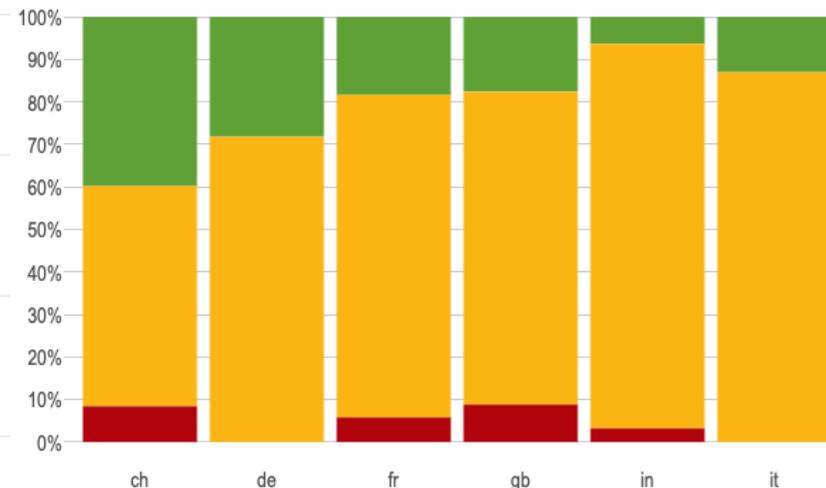
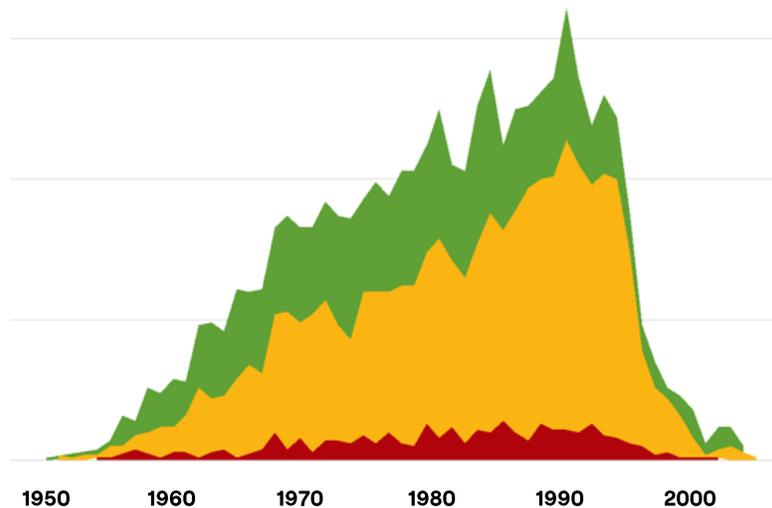
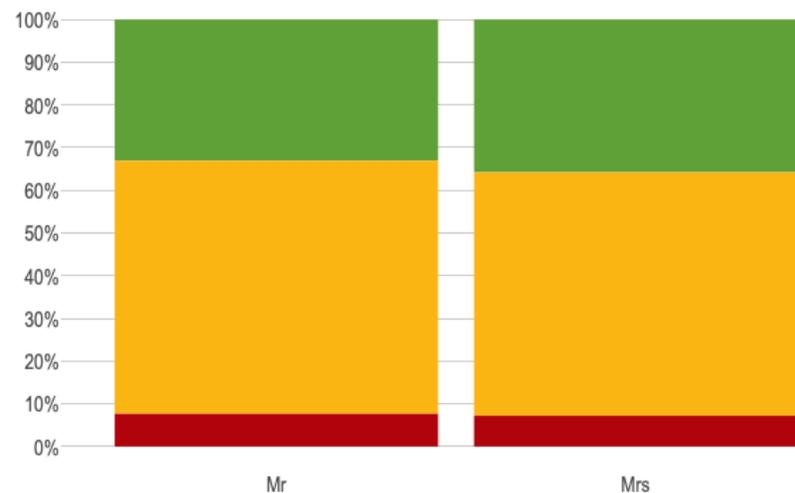
Sondage 2022 : seulement 29,0% des profils LinkedIn correspondent (entièrement) au CV



Résultats sondage supplémentaire en 2022 :

- 71,0% des CV ne correspondent pas (entièrement) avec le profil LinkedIn.
- 7,4% des profils internet vérifiés révèlent des publications considérées comme problématiques au niveau réputation.

En 2021, plus de non-conformités chez les hommes et les jeunes



Genre

En 2021, les femmes sont plus « conformes » que les hommes.

Cette tendance s'est inversée par rapport aux années précédentes.

Âge

Les plus jeunes ont plus de résultats Attention!

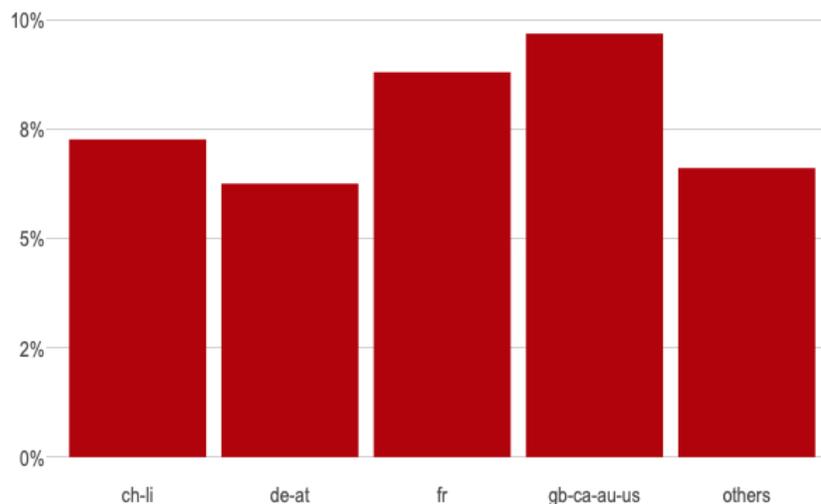
Cette tendance est conforme avec 2020 et s'est même renforcée.

Résidence

Les personnes résidant en Suisse sont plus souvent conformes.

Cette tendance est conforme avec 2020.

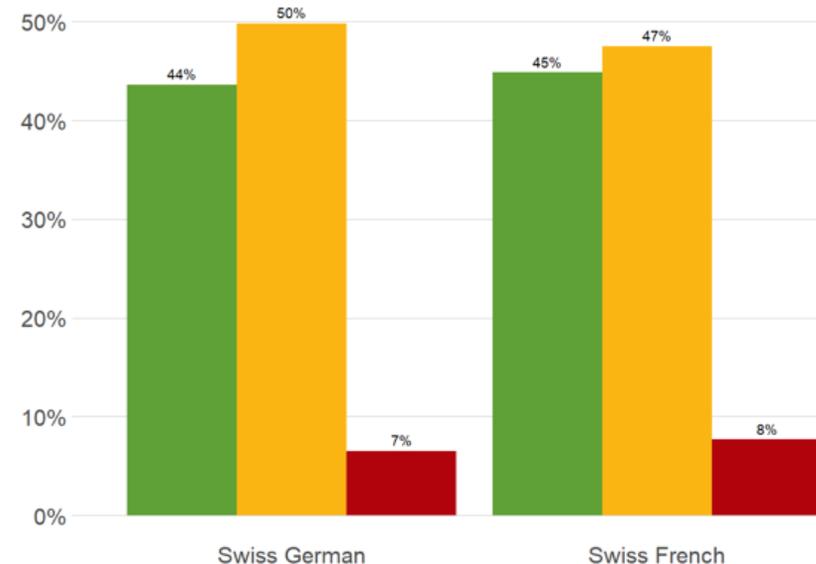
En 2021, plus de non-conformités chez les anglosaxons et les Suisses romands



Nationalité

- Les Suisses ne sont pas les meilleurs de la classe, Les Allemands semblent les plus transparents et les Anglo-saxons les moins.

- Cette tendance se confirme par rapport à 2020.



CH-D et CH-F

- Avec 7,0% de dossiers non-conformes, les Suisses allemands ne sont pas significativement différents de leurs homologues romands (8,0%).

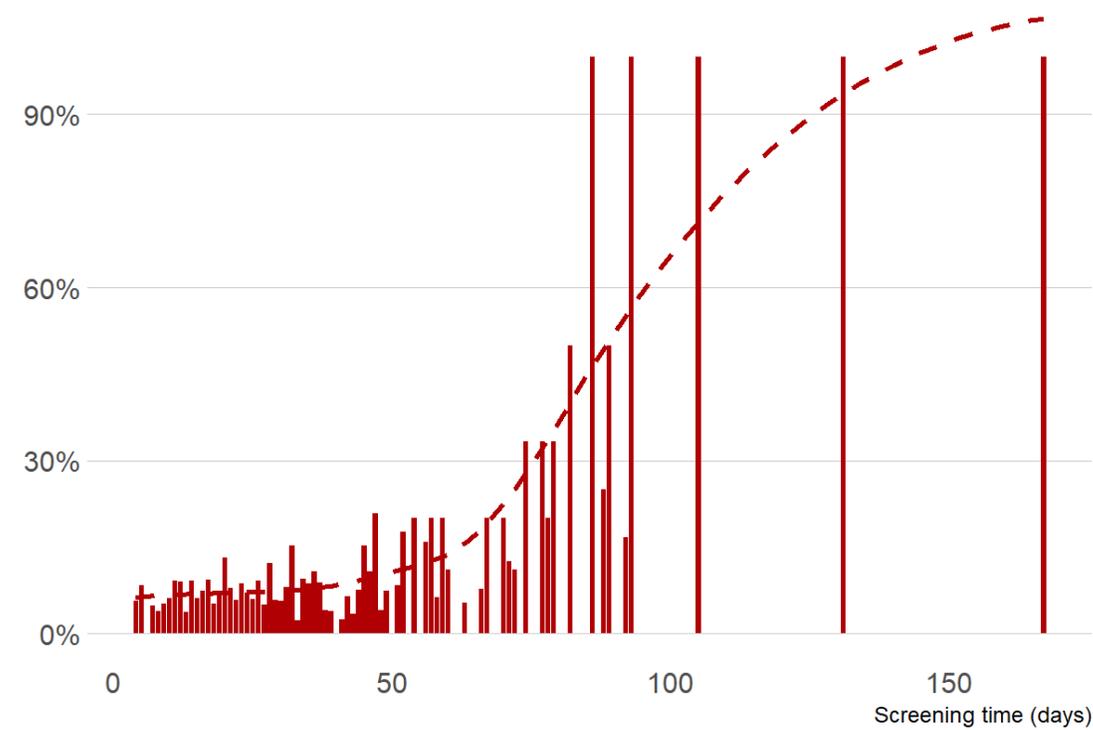
- En 2020, en revanche, les Suisses allemands étaient significativement meilleurs.

En 2021, plus de non-conformités chez les consultants externes



Internes VS Externes

- Les employé-e-s internes sont significativement (36,0%) plus conformes que leurs homologues externes (27,0%).
- Cette tendance se confirme depuis 2020.



Temps de screening

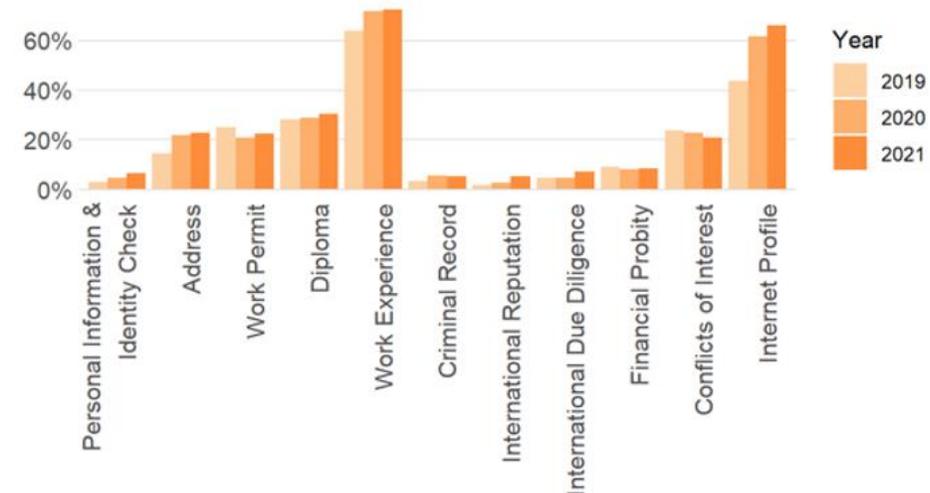
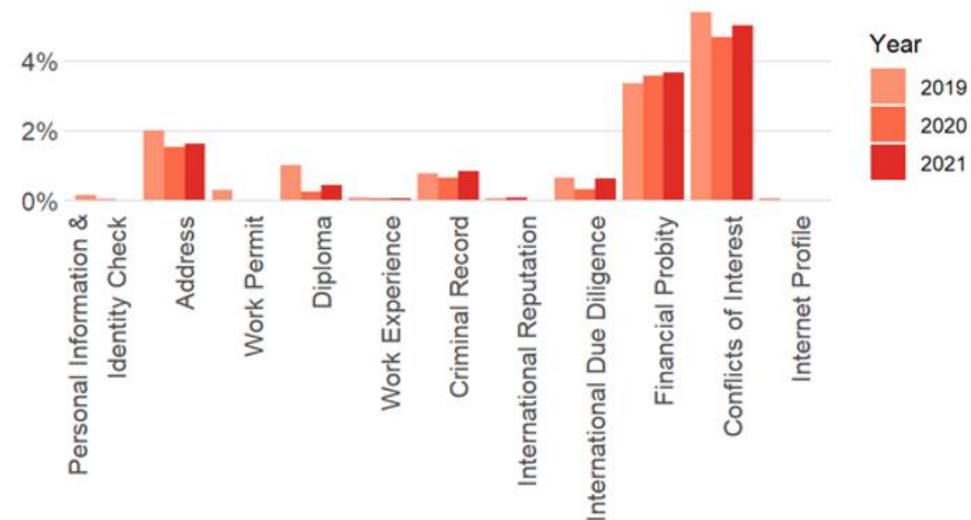
- Pour les employé-e-s qui prennent leur temps, le risque augmente considérablement.
- La tendance est confirmée par rapport à 2020.

Indicateurs d'intégrité

- La dissimulation des activités accessoires et potentiels conflits d'intérêts reste le soucis d'intégrité numéro 1.
- La dissimulation des problèmes financiers est en légère augmentation.
- Avec 13 cas avérés au sein de l'échantillon, les non-conformités liées aux diplômes et aux qualifications professionnelles restent d'actualité et sont même en légère augmentation.

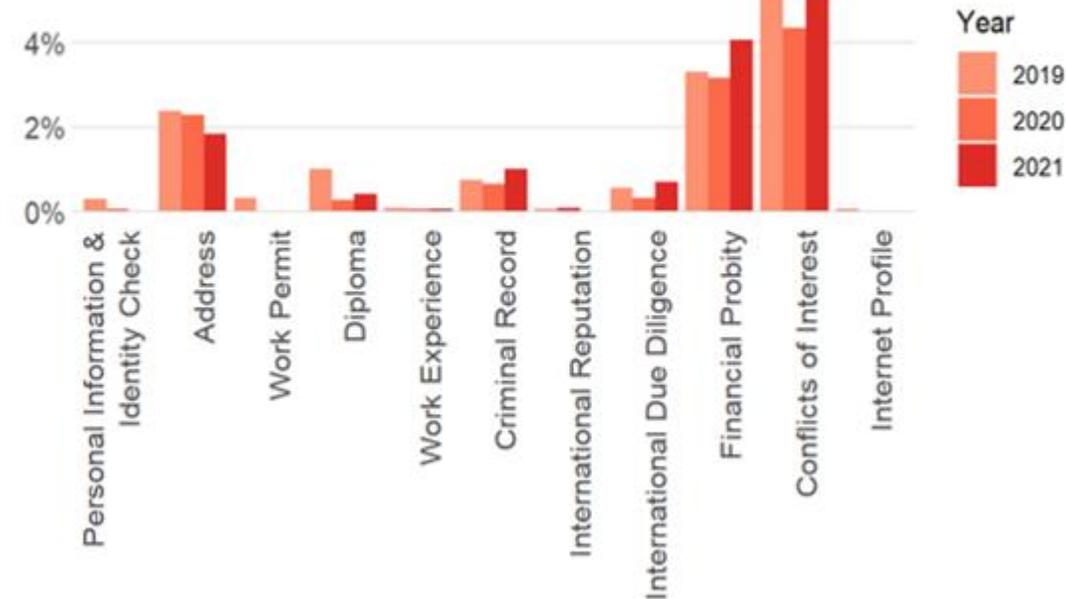
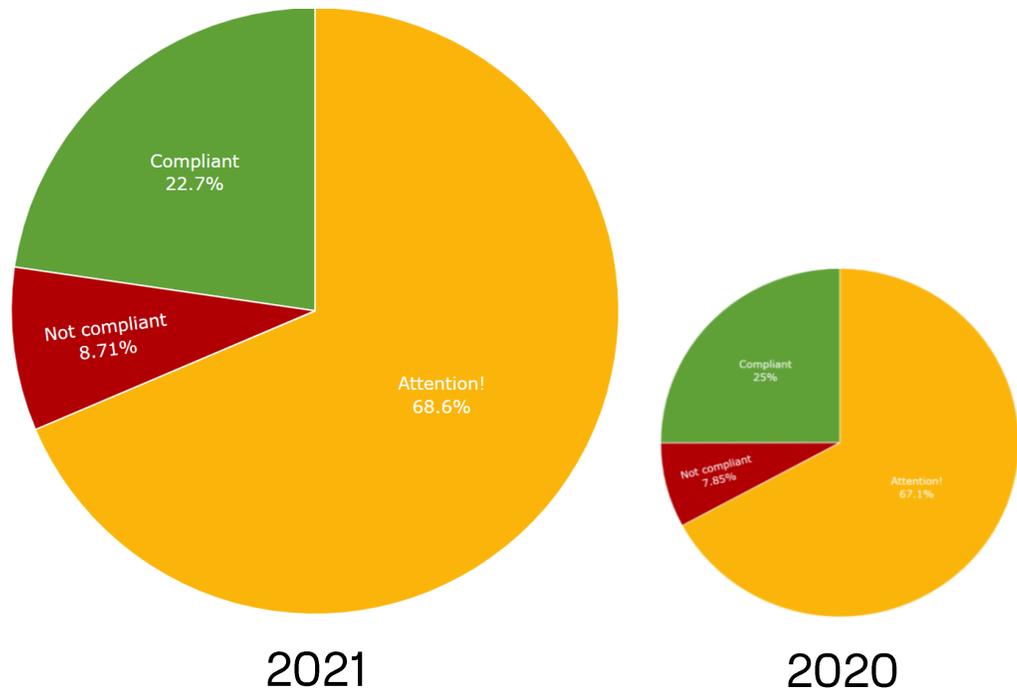
Indicateurs de risque

- Les inexactitudes dans les CV (« work experience ») restent considérablement élevées.
- Tendance vers plus d'éléments de risque de réputation dans les présences sur internet et sur les réseaux sociaux.



Statistiques d'intégrité – Zoom sur le Pre-employment, hausse des non-conformités

→ Zoom sur le Pre-employment

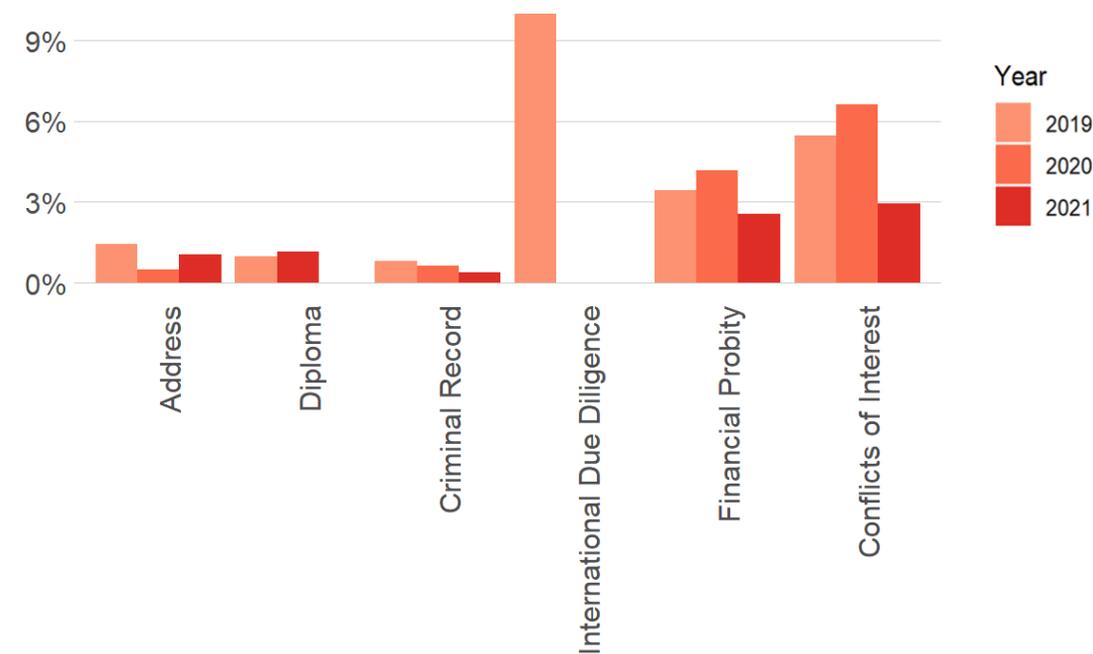
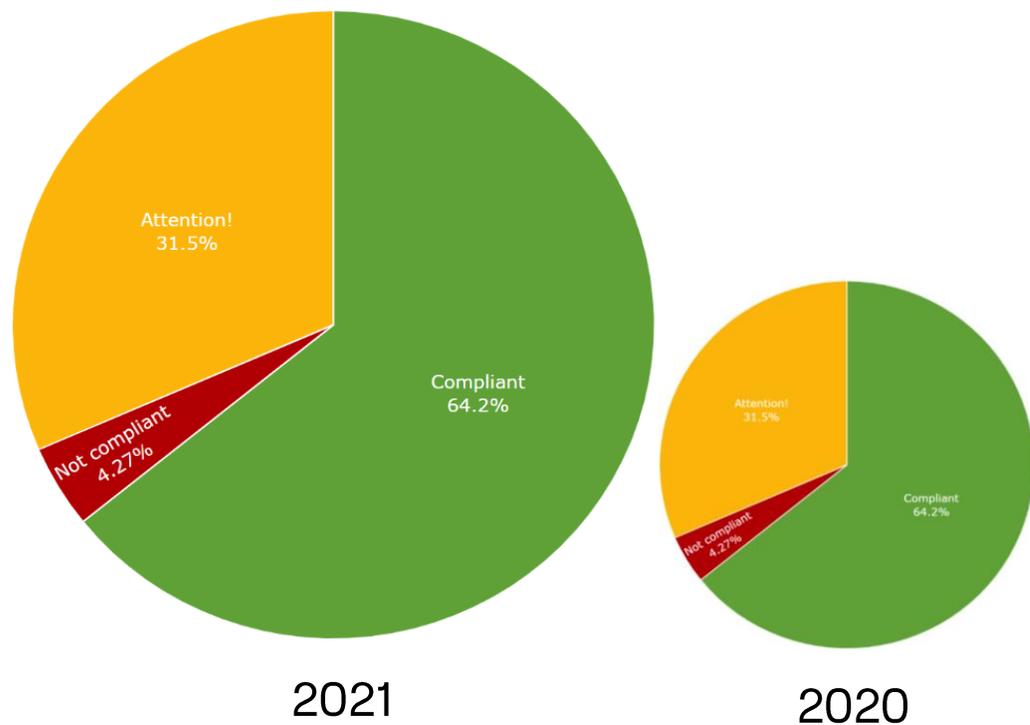


• D'un point de vue global, les futurs employé-e-s affichent un pourcentage de non-conformités (8,7%) en hausse comparativement à l'année précédente (7,8%).

• À l'image de l'analyse générale, un zoom sur la non-conformité des futurs employé-e-s nous indique une hausse des conflits d'intérêts durant l'année écoulée.

Vérfications "in-employment" : une potentielle tendance vers plus de transparence envers l'employeur actuel

→ Zoom sur le In-employment

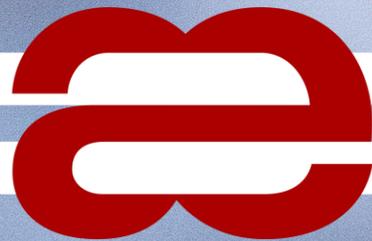


*2019 groups 2015, 2016, 2017 and 2018

D'un point de vue global, les employé-e-s déjà en poste affichent un pourcentage de non-conformités (4,3%) en baisse comparativement à l'année précédente (5,7%).

Contrairement à l'analyse générale, un zoom sur la non-conformité des employé-e-s déjà en poste nous indiquent une baisse des conflits d'intérêts durant l'année écoulée.

Merci de votre attention.



Aequivalent SA
Y-Parc, Rue Galilée 6,
CH-1400 Yverdon-les-Bains

info@aequivalent.ch
T +41 24 524 30 02

