

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Yverdon-les-Bains, le 20 juillet 2020

- **Aequivalent publie les statistiques sur l'intégrité pour 2019.**
- **8% des dossiers vérifiés comportent des fausses déclarations, en hausse par rapport à 2018 (7%).**
- **Les Suisses allemands plus transparents que les Suisses romands.**

Entreprise spécialisée dans la vérification d'antécédents, de la réputation et de l'intégrité des personnes engagées, Aequivalent SA publie annuellement des statistiques sur les dossiers vérifiés au nom de ses clients. Cette année, un échantillon de 3'311 dossiers vérifiés dans le cadre des procédures d'embauche, de sécurité ou de mise en conformité, permet à nouveau de suivre les évolutions au niveau de l'exactitude des déclarations et documents des employé-e-s et dirigeant-e-s engagées. La crise COVID-19 obligeant, la présentation des statistiques est intégrée dans des webinaires que l'entreprise organise périodiquement ou sur demande.

La dissimulation des activités annexes et potentiels conflits d'intérêts en hausse

En 2019, 8% des dossiers comportaient des fausses déclarations ou des points de non-conformité révélant un niveau d'intégrité en baisse. En 2018, ce pourcentage s'élevait à 7%.

En outre, une partie conséquente des irrégularités constatées (42%) concernent la probité financière. Cette tendance confirme les chiffres de l'année passée. Il s'agit notamment des cas où la personne omet de déclarer des poursuites à son encontre ou la mise en faillite d'une des sociétés dont elle était dirigeante.

En 2019, 19% des non-conformités concernaient des situations où une personne ne déclarait pas ses activités annexes. Cette indication est souvent considérée comme importante par les employeurs pour éviter des conflits d'intérêts potentiels et pour créer un climat de transparence. Les vérifications non-conformes de cet élément précis évolue vers le haut depuis quelques années (14% en 2018), les employeurs se limitant de moins en moins à une déclaration sur l'honneur de la part de l'employé.

Avec 9 cas avérés de faux documents et/ou déclarations d'obtention de diplôme au sein de l'échantillon en 2019, les non-conformités des diplômes restent d'actualité, même si par rapport à 2018 il y a eu moins de cas.

La réputation en ligne de plus en plus examinée et problématique

Si seulement 45% des dossiers étaient entièrement conformes en 2019, c'est qu'il reste souvent des points d'attention à évaluer, et donc des potentiels risques de réputation ou d'intégrité pour l'employeur. Il s'agit d'éléments annoncés par les personnes concernées lors du processus de « screening », des déclarations partiellement incorrectes ou encore un refus de transparence ou d'autorisation de vérifier.

En 2019, plus de 70% des expériences professionnelles figurant sur les CV 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 candidat d'une prise de contact avec un ancien employeur et l'absence d'un certificat de travail, particulièrement dans le cas d'une expérience en Suisse, sont également comptabilisés comme points d'attention. Ce pourcentage est en hausse depuis quelques années (58% en 2018).

28% des formations mentionnées sur les CV s'avèrent être soit en cours, finalisées sans diplôme ou encore d'un niveau moins élevé. Ces statistiques démontrent donc que les CV continuent à prêter à confusion. Ce pourcentage est stable depuis quelques années.

En 2019, 53% des personnes vérifiées partageaient des contenus potentiellement problématiques sur internet, sans mettre un filtre de protection privée. Sont notamment considérés comme tels : les

incohérences avec le CV, la divulgation d'informations confidentielles, les exclamations racistes ou homophobes ainsi que les références répétitives à la violence, la nudité, l'alcool et les drogues. C'est une hausse importante par rapport à 2018 (37%), ce qui peut être expliqué, au moins partiellement, par des méthodes et outils de recherche plus approfondis.

Les Suisses allemands plus transparents que les Suisses romands

Avec 7% de fausses déclarations, les employés de nationalité suisse se sont légèrement améliorés par rapport à 2018 (8%) mais restent très proche de la moyenne. Les statistiques de 2019 confirment à nouveau que les employés de nationalité allemande ou autrichienne sont les plus intègres dans leurs déclarations. Les Britanniques ou Américains présentent généralement plus de points d'attention ou de non-conformité.

Analysé pour la première fois cette année, les Suisses allemands sont plus transparents que leurs concitoyens Suisses romands d'après les statistiques, avec respectivement 5% et 8% de non-conformités découvertes.

Il est encore intéressant de signaler que les statistiques de 2019 confirment que les dossiers et déclarations des résidents suisses, indépendamment de leur nationalité, sont plus souvent conformes que les résidents des pays voisins.

Les consultant-e-s externes et employé-e-s déjà à bord plus à risque

Les analyses démontrent, comme en 2018, des risques de non-conformité et de non-transparence significativement plus élevés chez les employé-e-s qui travaillent au sein d'une organisation via une société externe (12% des dossiers). Information pertinente pour des employeurs qui externalisent une partie de leurs activités.

Lors des vérifications pour les employé-e-s déjà en poste, 6% des dossiers contiennent des éléments non-conformes à leurs déclarations. Une analyse plus approfondie au niveau des vérifications effectuées démontre néanmoins que ces dossiers contiennent 40% de plus de non-conformités que les dossiers des personnes vérifiées avant l'engagement. Les employé-e-s en poste sont ainsi moins transparents avec leur employeur que les candidat-e-s qui sont en phase de recrutement.

Segmentation par âge et genre

Les statistiques de 2019 confirment que les personnes plus jeunes semblent moins prêter attention à l'exactitude de leurs déclarations dans leurs CV et à leur (e-)réputation. D'autre part, contrairement à 2018, les hommes étaient plus transparents que les femmes en 2019.

Enfin, le processus même de vérification des antécédents peut être un indicateur d'intégrité. Plus un employé prend du temps pour compléter ses déclarations et ses informations, plus le risque d'une irrégularité augmente d'après les statistiques, aussi en 2019.



Fondée en 2015 par Michael Platen à Y-Parc, Yverdon-les-Bains, Aequivalent SA est une entreprise et plateforme suisse spécialisée dans le domaine de la vérification des antécédents et documents officiels des candidats et employés (le « screening »). Sa plateforme est aujourd'hui utilisée par plus de 80 organisations et entreprises suisses de renom dans différents secteurs. La plateforme Aequivalent est conçue pour que les programmes de vérification s'exécutent seulement avec le consentement explicite des personnes concernées. Leurs données sont effacées après la fin de la procédure. Aequivalent SA a été certifiée ISO 27001:2013 (Management de la Sécurité de l'Information) en 2018 et compte aujourd'hui une vingtaine d'employé-e-s.

Pour plus d'informations, merci de contacter info@aequivalent.ch ou T +41 24 524 30 02.