



Gestion de la **criminalité**

La fraude interne ou le vol d'employés se produit dans presque toutes les entreprises !

Une étude empirique dans le secteur du commerce de détail par Tiffany Putzeys, Univ Leuven 2015, Social Sciences Criminology montre que le vol et la fraude internes peuvent être commis dans n'importe quel secteur imaginable, par n'importe qui et de différentes manières, avec une caractéristique commune dans chaque cas, à savoir la tromperie et l'escroquerie.

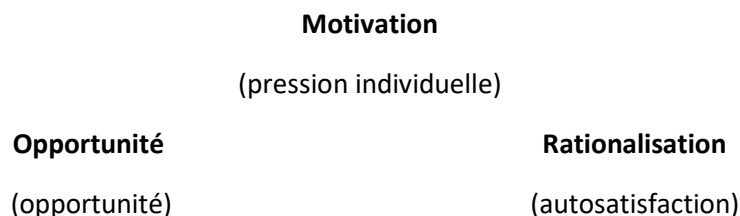
Dans son travail, elle cite que :

- Le phénomène est plus courant qu'on ne le pense et il est trop peu souvent mis en lumière parce que le personnel est sournois et réfléchi pour ne pas se faire prendre. De plus, les entreprises préfèrent régler les situations de fraude en interne afin de ne pas nuire à l'image de l'entreprise.
- Les problèmes de fraude interne coûtent cher aux entreprises. Environ un tiers du manque à gagner des entreprises de vente au détail serait dû au comportement malhonnête de leurs employés, ce qui représente une perte de plusieurs millions, malgré les sommes importantes investies dans la sécurité.
- Les entreprises ont besoin d'une politique de prévention efficace et efficiente. L'opportunité et la chance jouent un rôle prépondérant.
- Elle montre également que plus une personne est employée depuis longtemps, plus elle est susceptible de commettre une fraude.
- Les études montrent que les cadres et les employés sont généralement disposés à signaler les cas de fraude lorsqu'ils les remarquent. Il est donc important de se concentrer sur la communication ascendante. En impliquant les employés dans la politique, vous augmentez leur implication, leur sensibilisation à la fraude et leur volonté de signaler les cas de fraude. En résumé, la clé d'une politique de prévention efficace et efficiente réside dans les personnes elles-mêmes.

Comment la fraude se produit-elle ?

Le triangle de la fraude de Cressey (1953) explique en grande partie la cause de la fraude interne. Cressey s'est penché sur la rupture de confiance entre les employés des entreprises.

Sa conclusion est que la présence de trois éléments en interaction augmente le risque de fraude interne :



La pression individuelle intense est une motivation importante pour commettre un vol ou une fraude (Tromp, Snippe, Bieleman & de Bie, 2010)(Dellaportas, 2013).

Ainsi, nous distinguons

- Pression financière : dépendance à la drogue, au jeu, au sexe ou à l'alcool ou divorce
- Pressions liées au travail : salaire trop bas, traitement injuste, pas de promotion
- Motivation propre : matérialisme, égocentrisme, luxe

Outre la pression individuelle, l'**opportunité** est nécessaire pour commettre une fraude. En effet, l'employé doit avoir la possibilité de commettre une fraude (Trump, 2010). L'absence de contrôle, la faible probabilité d'être pris et la facilité avec laquelle les biens peuvent être volés encouragent l'incitation au vol et à la fraude.

Enfin, la **rationalisation** joue un rôle. La conscience joue ici un rôle, en justifiant son propre comportement frauduleux pour préserver l'image de soi (Sykes et Matza 1957

L'opportunité reste cependant le plus grand coupable (Dellaportas (2013)enquête mondiale sur la criminalité économique de PriceWaterhouseCoopers (PwC) et l'enquête en ligne de l'Association of Certified Fraud Examiners⁴ (ACFE) sont arrivées à la même conclusion (PwC, 2014 ; ACFE, 2012).

La conclusion selon laquelle l'opportunité est le **facteur déterminant** pour commettre une fraude interne est importante pour les entreprises car c'est le facteur sur lequel elles ont le plus d'influence. Il est donc préférable que les entreprises se concentrent sur la réduction des opportunités pour lutter contre la fraude interne (PwC, 2014 : 24).

La gestion de la criminalité commence là où toutes les autres s'arrêtent !

