Le fraudeur type en entreprise, un homme «respecté» et «extraverti»

DÉCRYPTAGE Une étude de KPMG publiée cette semaine revient sur le profil classique du délinquant en col blanc à l'interne de grandes entreprises à travers le monde

JULIE EIGENMANN

Ce sont des hommes de 36 à 55 ans, qui travaillent dans leur entreprise depuis six ans et ils sont généralement décrits comme «très respectés», «extravertis» et «amicaux», avec une réputation «moyenne à élevée». C'est ainsi qu'une étude de KPMG parue cette semaine décrit le profil type du fraudeur en entreprise. Elle s'est penchée sur 669 de ces délinquants et 256 cas de fraude, examinés au cours des cinq dernières années par le cabinet d'audit à la demande des organisations concernées, soit de grandes entreprises à travers le monde. Quelques cas sont suisses.

Des résultats surprenants? Pas pour Bob Dillen, directeur du département Forensic de KPMG Suisse: «Les plus jeunes n'ont pas assez de pouvoir en entreprise pour des fraudes d'envergure. Et le fait que ces hommes inspirent souvent confiance explique aussi que des irrégularités ne soient pas détectées plus tôt.» Il relève aussi de fréquentes attitudes «narcissiques» chez ces profils, avec le sentiment «qu'ils ne pourront de toute façon pas être attrapés». Quant à la faible proportion de femmes, Bob Dillen y voit davantage une question de comportement que de sous-représentation aux postes de cadre, mais les données ne permettent pas de conclusions claires à ce sujet.

Bien placés dans la hiérarchie

Dans le détail, ces fraudeurs sont représentés chez les cadres dirigeants (31%), les cadres intermédiaires (30%) et les employés (24%). «Ils occupent souvent des postes qui leur permettent d'accéder à certains dispositifs de l'entreprise et d'en avoir une vue d'ensemble, réagit Olivier Beaudet-Labrecque, doyen de l'Institut de lutte contre la criminalité économique créé par la Haute Ecole de gestion Arc, l'Université de Neuchâtel et l'Institut suisse de police et l'Etat de Neuchâtel. Ils ont eu le temps de comprendre les failles du système et d'évaluer le risque de se faire démasquer.»

Le profil de ces criminels en col blanc ne l'étonne pas non plus. «Cela va dans le même sens que ce que l'on voit dans la littérature et dans d'autres études, même si les profils sont souvent un peu plus vieux.» Le spécialiste relève cependant un biais de l'étude: «Ce sont des cas traités par KPMG, les sociétés ont donc certains moyens financiers. Les plus petites organisations sont probablement moins représentées.»

Les principales fraudes relevées par l'étude sont le détournement d'actifs, la falsification de documents et le vol. Dans 45% des cas, le préjudice financier était inférieur à 500 000 dollars (416 930 francs), mais un cas sur cinq affichait un montant supérieur à 5 millions de dollars. Parmi les départements où se sont le plus produites ces tricheries, les opérations (32%), les finances (25%) et le bureau du directeur général (25%). «Il est clair que les abus ont davantage lieu là où l'argent transite et où les décisions se prennent», souligne Olivier Beaudet-Labrecque.

La première motivation est un gain financier personnel et 55% des fraudes impliquaient une collaboration, principalement un groupe de deux à cinq personnes. «Pour manipuler des comptes, il est souvent nécessaire d'avoir plusieurs personnes impliquées, y compris des parties externes, comme des fournisseurs», développe Bob Dillen.

Culture, contrôles et système d'alerte

Malgré l'importance prise par les technologies, de nombreuses fraudes sont encore commises à l'aide de méthodes plus traditionnelles. «L'intelligence artificielle est utile pour un fraudeur externe, qui parvient par exemple à se faire passer pour un dirigeant. Au niveau interne, il n'est pas nécessaire d'y avoir recours pour un détournement de fonds notamment, et le risque est plutôt qu'elle laisse des traces», éclaire Olivier Beaudet-Labrecque.

Quelles solutions, alors, pour désamorcer de tels agissements? Les principaux moyens qui ont conduit à leur détection sont les signalements formels via un canal d'alerte, suivi des contrôles par la direction et des signalements anonymes et informels. L'étude pointe cependant la faiblesse des contrôles. «Ils se sont améliorés avec les années mais ils ne sont pas parfaits, indique Bob Dillen. Les plateformes d'alerte, aujourd'hui présentes dans la plupart des grandes entreprises, sont aussi essentielles, tout comme l'usage de technologies de pointe pour détecter les fraudes.» Il mentionne aussi le mauvais signal envoyé par une direction qui se permettrait des comportements discutables.

Pour Olivier Beaudet-Labrecque, l'évitement de ces fraudes passe aussi bien par des mesures de contrôle que par une culture organisationnelle «qui traite la problématique de manière ouverte, en communiquant sur ce qui n'est pas toléré et ce qui est mis en place en ce sens. Et ce message doit venir du haut de la hiérarchie.» ▬