
La fraude interne ne ressemble jamais à ce que vous cherchez.

Les schémas réels, les signaux ignorés, et les erreurs qui rendent une enquête inutilisable.

FORMAT

Livre blanc
Lecture 20 minutes

POUR QUI

Directions générales, financières, ressources
humaines, audit interne, prévention des pertes.

INCLUS

Autodiagnostic
en 10 questions

En deux minutes.

Personne ne s'attend à être volé par quelqu'un en qui il a confiance. C'est précisément pour cela que la fraude interne dure.

Elle ne ressemble pas au portrait que l'on imagine. Elle prend la forme d'une remise accordée trop souvent, d'un retour sans client, d'un fournisseur un peu trop fidèle, d'un collaborateur qui ne prend jamais ses congés.

Ce cahier ne vous apprend pas à enquêter. Il vous apprend à ne pas détruire, par précipitation, l'enquête que vous devrez peut-être conduire.

5 %

du chiffre d'affaires : part que perd chaque année une organisation type du fait de la fraude interne, selon l'estimation de l'ACFE.

Source : ACFE, Report to the Nations 2024

12 mois

durée médiane d'une fraude avant sa découverte, pour une perte médiane de 145 000 dollars par cas.

Source : ACFE, Report to the Nations 2024

43 %

des fraudes sont découvertes grâce à un signalement, bien plus souvent que par un contrôle ou un audit.

Source : ACFE, Report to the Nations 2024

CE CAHIER EST POUR VOUS SI

- ☐ Vous avez un soupçon et vous ne savez pas quoi en faire sans risque.
- ☐ Vos contrôles reposent sur la confiance plus que sur la séparation des tâches.
- ☐ Une précédente affaire s'est mal terminée : sanction annulée, preuve écartée, climat dégradé.

CE QUE CE CAHIER N'EST PAS

Un mode d'emploi.

Une méthode d'enquête ni un guide de surveillance des salariés. Une enquête interne se conduit dans un cadre strict, avec des professionnels et vos conseils.

Cinq idées reçues qui coûtent cher.

ON ENTEND

01 « Le fraudeur a un profil. »

EN RÉALITÉ

Les fraudes les plus coûteuses sont souvent commises par des personnes anciennes, bien notées et en position de confiance. Chercher un profil, c'est regarder ailleurs, et risquer la discrimination.

02 « Nos contrôles détecteraient une fraude. »

EN RÉALITÉ

Les fraudes durent en moyenne un an avant d'être découvertes, et le plus souvent grâce à un signalement. Les contrôles détectent ce qu'ils ont été conçus pour voir.

03 « Dès qu'on a un doute, il faut confronter la personne. »

EN RÉALITÉ

C'est l'erreur la plus fréquente. Une confrontation prématurée alerte la personne, fait disparaître les éléments et fragilise toute suite disciplinaire ou judiciaire.

04 « Toutes les preuves sont bonnes à prendre. »

EN RÉALITÉ

Une preuve obtenue de manière déloyale peut être écartée. La jurisprudence admet désormais certaines preuves illicites, mais sous des conditions strictes de nécessité et de proportionnalité.

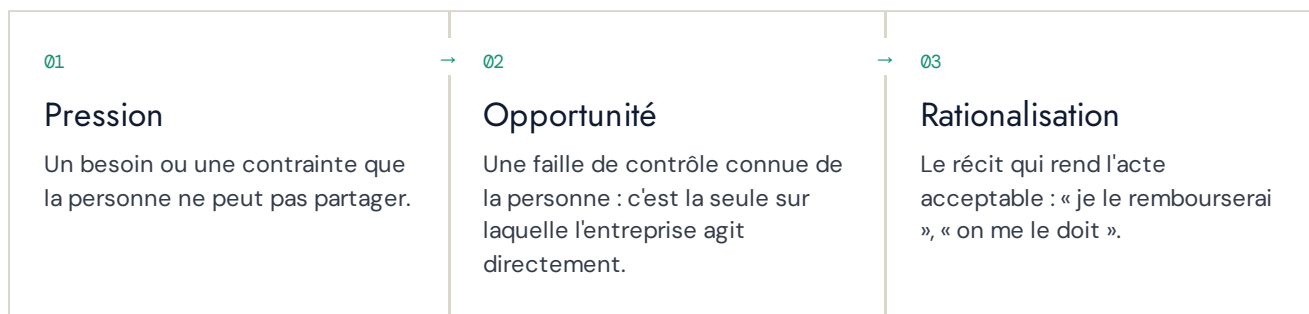
05 « On a le temps de réfléchir avant d'agir. »

EN RÉALITÉ

L'employeur dispose de deux mois à compter de la connaissance des faits pour engager une procédure disciplinaire. Une enquête mal organisée peut faire passer ce délai.

Ce qu'il faut avoir en tête.

LE TRIANGLE DE LA FRAUDE



01

Les schémas les plus fréquents sont banals

Annulations et retours fictifs en caisse, remises accordées à des proches, marchandise sortie par les flux de déchets ou de retours, fausses factures, complicité avec un fournisseur ou un transporteur. Aucun n'est spectaculaire ; tous sont répétitifs, et c'est la répétition qui les rend détectables.

02

L'opportunité est le seul levier direct

La pression et la rationalisation appartiennent à la personne. L'opportunité appartient à l'organisation : séparation des tâches, droits d'accès, contrôles croisés, rotation des postes sensibles. C'est là que se joue la prévention.

03

Les signaux faibles sont d'abord dans les données

Une concentration d'opérations sensibles sur un collaborateur, un créneau horaire ou une caisse ; des écarts qui disparaissent pendant ses absences ; un comportement qui change. Un signal n'est pas une preuve, mais il désigne où regarder.

04

Le signalement doit être possible

Une large part des fraudes est révélée par quelqu'un qui a vu. Si vos collaborateurs ne savent pas à qui parler, ou craignent les conséquences, l'information existe mais ne vous parvient pas.

05

Le cadre social s'impose dès le premier jour

Information préalable des salariés sur les dispositifs de contrôle, loyauté de la preuve, délai de prescription disciplinaire, entretien préalable : une enquête qui ignore ces règles peut aboutir à la vérité et à une sanction annulée.

06

Une enquête mal conduite coûte deux fois

Elle coûte la fraude, puis le contentieux. Elle peut aussi coûter un climat social durablement dégradé, et parfois une personne mise en cause à tort.

Dix questions.

Répondez honnêtement.

Cochez oui ou non pour chaque question. Un « je ne sais pas » compte comme un non : ne pas savoir est déjà une réponse.

	QUESTION	OUI	NON
01	Les opérations sensibles en caisse (annulations, retours, remises) sont-elles suivies par collaborateur ?	☐	☐
02	La personne qui commande est-elle différente de celle qui réceptionne et de celle qui paie ?	☐	☐
03	Les droits d'accès aux systèmes sont-ils revus à chaque changement de poste ou départ ?	☐	☐
04	Existe-t-il un canal de signalement connu des collaborateurs, et protégé ?	☐	☐
05	Les salariés sont-ils informés des dispositifs de contrôle mis en place, comme l'exige le code du travail ?	☐	☐
06	Savez-vous qui contacter et quoi ne pas faire dès l'apparition d'un soupçon ?	☐	☐
07	Une procédure écrite encadre-t-elle la conduite d'une enquête interne ?	☐	☐
08	Vos managers savent-ils qu'ils ne doivent pas confronter seuls une personne soupçonnée ?	☐	☐
09	Les congés obligatoires ou la rotation existent-ils sur les postes les plus sensibles ?	☐	☐
10	Les fournisseurs nouveaux ou modifiés font-ils l'objet d'un contrôle indépendant ?	☐	☐

Votre nombre de « non »

Reportez-le page suivante pour lire votre résultat.

Ce que dit votre score.

0 à 2 « non »

Vous êtes organisé

Vos contrôles et votre cadre existent. L'enjeu est la détection : les fraudes qui durent sont celles qui contournent les contrôles en place.

3 à 6 « non »

Vous comptez sur la confiance

Vos équipes sont probablement fiables. Votre organisation, elle, ne le vérifie pas, et laisse des opportunités ouvertes.

7 à 10 « non »

Vous êtes vulnérable deux fois

Une fraude peut durer sans être vue, et le jour où elle l'est, votre réaction risque de rendre la sanction impossible.

LA SUITE

Ce cahier vous a montré **quoi regarder**.
Le **comment s'apprend**.

Voici les compétences qu'il faut maîtriser pour passer du constat à l'action. Aucune ne s'improvise, et aucune ne tient dans un livre blanc.

LES COMPÉTENCES À MAÎTRISER

- 01 Reconnaître les schémas de fraude propres à son activité
- 02 Exploiter les données pour faire émerger des signaux
- 03 Réduire les opportunités par la séparation des tâches
- 04 Préserver la preuve et respecter le cadre social
- 05 Conduire un entretien non suggestif
- 06 Articuler enquête interne, procédure disciplinaire et plainte

Passer du constat à l'action.

EXPERTISE

Praevios Expertise ·
enquête interne et
revue de fraude

Une intervention discrète,
dans le cadre, avec vos
conseils.

FORMATION

MOD-08 RH, enquête
et sanction · **MOD-10**
Conduire un entretien
d'enquête

Sécuriser la suite d'un
suspçon.

E-LEARNING

ELA-12 Fraude interne
: les signaux faibles ·
ELA-06 Fondamentaux
de l'enquête interne

Le socle pour vos managers
et vos équipes RH.

SOURCES

1. Association of Certified Fraud Examiners, Occupational Fraud 2024 : A Report to the Nations (1 921 cas, 138 pays).
2. Code du travail, articles L1222-4, L1332-2, L1332-4, L8222-1 et D8222-5.
3. Cour de cassation, assemblée plénière, 22 décembre 2023, n° 20-20.648.

Les chiffres cités proviennent des sources ci-dessus. Les études étrangères donnent des ordres de grandeur, pas votre situation : seule l'analyse de vos propres données la mesure.

PROCHAINE ÉTAPE

Un premier regard sur vos chiffres, offert.

Environ une heure, à distance ou sur site. Nous regardons votre situation avec vous, et nous vous
disons honnêtement si nous pouvons vous aider.

TÉLÉPHONE

01 84 80 35 77

E-MAIL

contact@praevios.com

ADRESSE

1560 route de 40 Sous, 78630
Orgeval