

# REPORT TO THE NATIONS<sup>®</sup>

ÉTUDE MONDIALE SUR LA FRAUDE INTERNE ET LES ABUS PROFESSIONNELS

## 2020



CHECK-LIST  
DE PRÉVENTION  
DE LA  
FRAUDE

# CHECK-LIST DE PRÉVENTION DE LA FRAUDE



La manière la plus économique de limiter les pertes liées à la fraude est d'empêcher que celle-ci ne se produise. Cette check-list est conçue pour aider les organisations à effectuer un diagnostic rapide de leurs mesures de prévention de la fraude. Des conseils, des ressources et des outils supplémentaires pour gérer les risques de fraudes au sein de l'organisation sont disponibles sur [ACFE.com/fraudrisktools](https://www.acfe.com/fraudrisktools).

## 1. Tous les employés de l'organisation bénéficient-ils d'une formation continue à la lutte contre la fraude ?

- Les employés comprennent-ils en quoi consiste une fraude ?
- Les coûts de la fraude pour l'entreprise et pour tous ses employés, y compris le manque à gagner, la publicité négative, les pertes d'emploi potentielles et la baisse de moral et de productivité, ont-ils été clairement expliqués à tous les employés ?
- Les employés savent-ils où demander conseil lorsqu'ils doivent prendre des décisions dont le caractère éthique est ambigu, et pensent-ils pouvoir s'exprimer librement ?
- Une politique de tolérance zéro en matière de fraude a-t-elle été communiquée aux employés, en paroles et en actes ?

## 2. Un mécanisme efficace de signalement des fraudes est-il en place ?

- Les employés ont-ils appris comment communiquer leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles connus ou potentiels ?
- Les employés disposent-ils d'un ou de plusieurs canaux de signalement (comme une ligne d'alerte téléphonique externe, une boîte de messagerie officielle ou un formulaire en ligne) ?
- Les employés sont-ils certains qu'ils peuvent signaler une activité suspecte de manière anonyme et/ou confidentielle (lorsque la loi l'autorise) et sans crainte de représailles ?
- Les employés ont-ils reçu l'assurance que les signalements d'activités suspectes seront évalués rapidement et de manière approfondie ?
- Les politiques et les mécanismes de signalement s'étendent-ils aux fournisseurs, aux clients et aux autres parties externes ?

## 3. Pour accroître la perception de détection de fraudes par les employés, les mesures proactives suivantes sont-elles prises et portées à la connaissance des employés ?

- Les éventuels comportements frauduleux sont-ils recherchés avec détermination, plutôt que d'être traités passivement ?
- Des audits inopinés de fraude sont-ils effectués, indépendamment des audits réguliers ?
- Des techniques d'analyse de données sont-elles utilisées pour rechercher la fraude de manière proactive ? Dans l'affirmative, l'utilisation de ces techniques a-t-elle été portée à la connaissance de toute l'organisation ?
- Les cadres examinent-ils activement les contrôles, les processus, les comptes ou les transactions qui relèvent de leur compétence pour s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques et attentes de l'entreprise ?

## 4. La culture et l'attitude de la direction en termes d'honnêteté et d'intégrité sont-elles exemplaires ?

- Les employés sont-ils périodiquement interrogés pour déterminer dans quelle mesure ils estiment que la direction agit avec honnêteté et intégrité ?
- Les objectifs de performance sont-ils réalistes et clairement communiqués ?
- Les objectifs de prévention de la fraude ont-ils été intégrés dans les mesures de performance utilisées pour évaluer les cadres et déterminer leurs primes de performance ?
- L'organisation a-t-elle établi, mis en œuvre et testé un processus de gestion des risques de fraudes par le conseil d'administration ou d'autres personnes chargées de la gouvernance (par exemple, le comité d'audit) ?

5. **Des évaluations des risques de fraude sont-elles effectuées pour identifier et atténuer de manière proactive les vulnérabilités de l'entreprise à la fraude interne et externe ?**
6. **De solides contrôles anti-fraude sont-ils déployés et fonctionnent-ils efficacement, notamment les suivants ?**
- Séparation adéquate des tâches incompatibles
  - Règles de revues et d'autorisations
  - Mesures de sécurité physique
  - Rotations des postes
  - Vacances obligatoires
7. **S'il existe un service d'audit interne, celui-ci dispose-t-il des ressources et de l'autorité nécessaires pour fonctionner efficacement et sans influence indue de la part de la direction ?**
8. **La politique d'embauche comprend-elle les éléments suivants (lorsque la loi le permet) ?**
- Vérification des antécédents professionnels
  - Vérification des antécédents criminels et civils
  - Contrôle de solvabilité
  - Dépistage de substances illicites
  - Vérification du profil académique
  - Vérification des références
9. **Existe-t-il des programmes d'assistance pour aider les employés aux prises avec des problèmes de toxicomanie, de santé mentale/émotionnelle, de famille ou de finances ?**
10. **Existe-t-il une politique de dialogue au sein de l'organisation qui permet aux employés de parler librement des pressions subies, donnant ainsi à la direction la possibilité d'atténuer ces pressions avant qu'elles ne s'aggravent ?**
11. **Des enquêtes régulières et anonymes sont-elles menées pour évaluer le moral des employés ?**



# Devenez Certified Fraud Examiner®

**LA CERTIFICATION RECONNUE COMME L'ÉTALON-OR  
PAR LES PROFESSIONNELS DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE**

Avec l'accompagnement de l'IFPF, partenaire exclusif de l'ACFE,  
pour les formations en France, à Monaco, au Maghreb et en  
Afrique sub-saharienne francophone.

[www.ifpf.fr](http://www.ifpf.fr)



**ifpf**  
INSTITUT FRANÇAIS  
DE PRÉVENTION  
DE LA FRAUDE