

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Kriminologie = Revue suisse de criminologie = Rivista svizzera di criminologia = Swiss Journal of Criminology

Herausgeber: Schweizerische Arbeitsgruppe für Kriminologie

Band: 5 (2006)

Heft: 2

Artikel: Les délits commis par les employés dans les secteurs commercial et financier : quelques résultats d'une étude de victimisation et de prévention auprès des entreprises genevoises

Autor: Isenring, Giang Ly

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1050877>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 07.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les délits commis par les employés dans les secteurs commercial et financier

Quelques résultats d'une étude de victimisation et de prévention auprès des entreprises genevoises

Résumé

L'objectif de cette contribution est d'examiner les corrélations entre les mesures de prévention, le secteur d'activité, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires annuel et la victimisation par les employés au sein des entreprises genevoises. Notre recherche utilise les données obtenues au travers d'une étude de victimisation réalisée début 2005 et cherche notamment à répondre aux questions suivantes: quelles sont les mesures les plus efficaces pour prévenir les délits commis par les employés? Quel secteur d'activité est le plus vulnérable? Quels sont les facteurs influençant le risque de victimisation? Nos analyses ont révélé que les mesures mettant en valeur les efforts du personnel sont les plus efficaces, que le taux de victimisation du secteur commercial semble être plus important et, enfin que, les grandes entreprises sont plus vulnérables face à cette délinquance.

Mots-clés: Délits commis par les employés – victimisation des entreprises – mesures de prévention – secteurs d'activité – nombre d'employés – chiffre d'affaires annuel

Zusammenfassung

Ziel dieses Artikels ist es den Zusammenhang zwischen Präventionsmassnahmen, Tätigkeitsbereich, Anzahl Angestellter, Jahresumsatz und Viktimisierung durch Delikte, die in Genfer Firmen von Angestellten begangen werden, zu untersuchen. Die Studie stützt sich auf Daten, die zu Beginn des Jahres 2005 durch eine Opferbefragung erhalten worden sind, und versucht unter anderem folgende Fragen zu beantworten: Welche Massnahmen sind am wirksamsten, um Delikten, die von Angestellten begangen werden, vorzubeugen? Welcher Tätigkeitsbereich ist am empfindlichsten? Welche Faktoren beeinflussen das Viktimisierungsrisiko am meisten? Die Analysen zeigen, dass Massnahmen, die die Anstrengungen der Angestellten zur Geltung bringen, am wirksamsten sind. Ausserdem scheinen die Viktimisierungsraten des kommerziellen Bereichs am höchsten zu sein, und grosse Firmen sind gegen diese Art von Delinquenz am wenigsten geschützt.

Stichwörter: Von den Angestellten begangene Delikte – Viktimisierung der Firmen – Präventionsmassnahmen – Tätigkeitsbereich – Anzahl von Angestellten – Jahresumsatz

Abstract

The purpose of this paper is to investigate the relationships between preventive measures, the sector of activity, the number of employees, the annual turnover and the victimization rate of offences committed by employees in firms in the canton of Geneva. Using data collected from a victimisation survey in 2005, the present study addresses some key questions: which types of measures are the most efficient to prevent such offences? Which type of business is most vulnerable? Which are the risk factors? Findings show that companies which valorize their employees and pursue a transparent management style suffer from a lower victimization rate. Further, the retail sec-

tor seems to be more affected than the financial sector and big firms are more vulnerable.

Keywords: Offences committed by employees – victimization of firms – preventive measures – sector of activity – number of employees – annual turnover

1. Introduction

1.1. L'entreprise comme victime

Comme nous le savons, les individus ne sont pas les seuls à être victimes de la délinquance. L'entreprise peut également subir des dommages causés par des vols ou d'autres types de délits. En outre, l'importance des dommages peut être considérable. Si nous nous référons à une étude de la Chambre de Commerce des États-Unis, il a été évalué que 30% des faillites des PME étaient provoquées par le coût résultant de la malhonnêteté de leurs employés (US Department of Commerce, 1995). Par ailleurs, les statistiques américaines estiment le coût de la criminalité dans les entreprises à environ 180 milliards de dollars annuels (US Small Business Administration, 2000).

Malgré ces constatations, la victimisation subie par les individus et les ménages continue à intéresser la plus grande partie des études criminologiques portant sur la victimisation. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'il existe peu de recherches spécifiques en matière de victimisation des entreprises. La première enquête de ce type, le «Business Crime Survey» (1994), a toutefois été menée dans neuf pays européens et fut suivie par une étude aux Pays-Bas (Van Dijk, 1996). Plus récemment, en 2002, le Business Crime Survey a été réalisé une nouvelle fois, incluant cette fois-ci neuf pays d'Europe de l'Est, ce qui a permis d'obtenir des données sur la corruption et les délits qu'ont subis les entreprises ces dernières années. Parmi d'autres études importantes, on compte celles de Felson et Clarke (1997), ou Gill (1998), qui portent sur la prévention du vol dans les

magasins et sur divers aspects de la gestion des ressources humaines; ou encore l'étude de Walker (1994, 1996), sur l'impact de la victimisation subie par les entreprises. Enfin, une étude de Kuratko (2000) tente également de cerner la problématique de la délinquance subie par les PME. D'autres études sur les fraudes, réalisées par les sociétés d'experts en audit telles que KPMG et PricewaterhouseCoopers font, quant à elles, partie du champ d'investigation relatif aux disciplines de la gestion plutôt que de la criminologie (Enquête relative à la criminalité économique, PricewaterhouseCoopers, 2005). En outre, la plupart des études traitant du même champ d'intérêt concerne surtout les commerces (Felson & Clarke, 1997; Gill, 1998).

En ce qui concerne la littérature francophone, les publications en la matière sont, à notre connaissance, simplement rares. Notre étude portant sur la victimisation des entreprises tente de combler cette lacune en apportant un éclairage sur les délits commis par les employés à l'intérieur des firmes.

1.2. La problématique des délits commis par les employés au sein des entreprises

Les délits commis par les employés à l'encontre de leurs employeurs constituent une des images les plus communes et les plus parlantes de la délinquance économique. Celle-ci couvre une large gamme d'activités illégales, ce qui fait qu'il est difficile de la définir. En outre, la classification des délits économiques n'est pas toujours évidente à saisir. Dans certains cas, les délits économiques ne sont pas toujours des délits économiques «purs»; ils sont régulièrement commis dans le cadre de la «petite» délinquance ou de la criminalité ordinaire et ensuite classifiés comme délits économiques. Par exemple, l'auteur d'un vol qui vend la chose volée à un tiers de bonne foi, en lui dissimulant sa provenance, est non seulement coupable de vol (art. 139 Code pénal suisse), mais également d'escroquerie (art. 146 Code pénal suisse). Selon Queloz (2002), suivant la perspective criminologique ou législative choisie, les définitions utilisées peuvent alors être opératoires ou normatives. Afin de résoudre le problème lié à la définition et à la classification de la délinquance économique, nous considérerons quant à nous les délits commis par les employés, dans leurs lieux de travail, à l'encontre de leurs employeurs et dans le but d'obtenir un gain personnel, comme faisant partie de la délinquance économi-

que. Dans cette optique, les délits économiques commis par les employés pris en compte pour l'étude comprennent entre autres les vols d'argent, les vols de marchandises, le blanchiment d'argent, le détournement de fonds, la gestion déloyale, la concurrence déloyale, la corruption, ou encore l'utilisation induite des biens d'entreprise.

Clark et Hollinger (1983) définissent les délits commis par les employés comme tout transfert ou prise d'argent ou de biens non autorisé commis par un employé en relation avec son travail. Ce sont des délits très variés; citons par exemple le cas de l'employé d'un tea-room qui n'enregistre pas toutes les ventes dans la caisse, ou encore d'un vendeur de billets de spectacle qui revend les billets au noir, à un prix plus élevé. Il en est de même lorsqu'un employé triche dans ses horaires ou dans la comptabilisation de ses heures de travail, de vacances ou de maladies. C'est également le cas lorsqu'il utilise le téléphone de l'entreprise dans un but privé et de manière abusive ou lorsque l'employé utilise les heures de bureau pour naviguer sur Internet ou pour régler ses affaires personnelles, etc. (Snider, 1993). Par contre, les vols ne sont pas toujours perçus par les employés comme des vols proprement dits. Il y a donc plusieurs niveaux de vols et le vocabulaire pour les désigner est varié (chiper ou emprunter par exemple). Il reste à souligner que tous les délits commis par les employés ne sont pas forcément des vols, comme c'est notamment le cas de certains actes de sabotage, de destruction de matériel ou de données (Mars, 2001). De façon générale, la littérature américaine inclut sous cette catégorie de délits toute forme de malhonnêteté d'un employé à l'égard de l'employeur, et qui lui cause soit une perte d'argent, soit un quelconque dérangement ou embarras (Fountain & Wong, 2001).

Une autre problématique relevée concerne les fraudes et les détournements de fonds commis par les employés. La notion de fraude est difficile à définir. Dans le Code pénal suisse, il n'y a pas un seul article qui se réfère à la fraude en tant que telle. Certains actes tels que l'abus de cartes-chèques et de cartes de crédit, l'obtention frauduleuse d'une prestation, l'utilisation frauduleuse d'un ordinateur, etc. impliquent une fraude. Il semble toutefois que le terme de fraude trouve une certaine analogie avec l'escroquerie régie par l'article 146 du Code pénal suisse. En effet, l'escroquerie implique l'acte d'induire en erreur une personne par des affir-

mations fallacieuses ou par la dissimulation de faits vrais ou de la conforter astucieusement dans son erreur et, ainsi, de la déterminer à des actes préjudiciables à ses intérêts pécuniaires. Cependant, il faut observer que dans une fraude, le comportement de l'auteur n'a pas pour effet de motiver le lésé et de l'amener à une décision, mais simplement à ce que l'auteur obtienne la prestation à l'insu du lésé, parfois d'une manière automatique (Corboz, 2002).

Dans certains pays anglo-saxons, la fraude est définie comme une fausse présentation au moyen de fausses affirmations, dans le but d'obtenir un gain ou un avantage matériel. Dans un certain sens, la notion de fraude semble donc avoir ici de nombreux points communs avec l'escroquerie en droit suisse. Toutefois, la définition de la fraude n'est pas uniforme d'un pays anglo-saxon à l'autre. Selon Coleman (1985), les fraudeurs sont définis comme des personnes qui utilisent leurs positions de confiance dans l'entreprise pour s'approprier des biens ou des fonds de l'entreprise à des fins personnelles. Étant donné que ces personnes ont en général un bon travail, une bonne position et des revenus relativement élevés, les raisons les poussant à commettre ces délits ne sont pas toujours évidentes à saisir. Les études sur les détournements de fonds et les fraudes montrent toutefois que, pour la plupart des cas, ces personnes commettent des délits parce qu'elles ont vécu au-dessus de leurs moyens ou parce qu'elles ont des dettes (Cressey, 1953; Peterson, 1971). En outre, et selon le British Crime Survey (1995), les banques dénoncent une perte moyenne annuelle de 3,2 millions de livres sterling (ci-après £), dont 170 000 £ sont attribuées aux fraudes des employés en «col bleu» et tout le reste à celles de vingt-trois cadres supérieurs.

Un autre type de délit assez important, dans le cadre d'une entreprise, est la corruption, notion également difficile à définir. En général, la corruption commise par un employé implique que celui-ci profite de sa position dans l'entreprise pour rendre service ou faire une faveur à une autre personne de l'extérieur, contre un paiement en argent ou en biens matériels. Il n'est évidemment pas toujours facile de déterminer la frontière entre la corruption et le fait d'accepter des cadeaux provenant d'une personne sollicitant une faveur; dans certains pays, ceci peut ressortir de la pratique courante. En outre, l'impact de la corruption est particulièrement difficile à déterminer, car les cas de cor-

ruption sont souvent considérés comme ne faisant pas de victimes directes. De ce fait, les investigations liées aux affaires de corruption prennent du temps et les cas restent souvent non résolus. La corruption peut alors être commise par un employé qui est motivé par le gain personnel ou par une organisation entière. Dans cette seconde hypothèse, on peut citer l'exemple d'une entreprise qui, au travers de ses cadres, corrompt les fonctionnaires ou le gouvernement pour obtenir des contrats. Les cas varient d'une organisation à l'autre et sont souvent complexes¹.

Bien que les pertes engendrées par les délits commis par les employés ne soient généralement pas négligeables, la littérature a souvent évoqué les plus grandes pertes causées par les personnes de position supérieure (Coleman, 1985; Winter, 2000). La thèse la plus avancée stipule que, grâce à leurs positions privilégiées dans l'entreprise, les cadres supérieurs peuvent mieux «voler» par le biais des encaissements de bonus excessifs, par des remboursements de dépenses faramineuses, etc.; en outre, il semble que les délits commis par les cadres soient plus fréquents (Byron, 1992; Fraser, 2001; Altheide, Adler, Adler & Altheide, 1978).

Cependant, si nous nous référons aux études qui ont été réalisées sur le sujet, le phénomène de vols ou de délits commis par les employés en «col bleu» ne devrait pas être sous-estimé. Selon le sondage de Irwin (2003), sur 500 petites firmes sondées, un quart a été victime de vols commis par les employés. Il a également été constaté, dans un autre sondage, que 26% des jeunes interrogés ont déjà été impliqués dans les vols de marchandises et que 9% ont déjà aidé un collègue à voler les biens de l'entreprise (Wright & Cullen, 2000). Dans les très rares sondages de délinquance auto-reportés qui existent en la matière, entre 75% et 92% des employés ont admis avoir utilisé au moins une fois des moyens illégitimes pour obtenir un peu plus d'argent à l'insu de leurs employeurs; une grande proportion de ces techniques consiste alors à voler les biens de l'entreprise (Mars, 1982).

¹ Sur la corruption en Suisse en particulier, le lecteur intéressé peut se référer à l'ouvrage de Queloz N., Borghi M., Cesoni M.L., *Processus de corruption en Suisse*, Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 2000.

2. Tour d'horizon de quelques études sur les délits commis par les employés

Parmi les études les plus connues sur les délits commis par les employés, l'étude de Horning (1970), menée auprès de 88 employés en «col bleu» d'une entreprise d'assemblage électronique, a permis de constater que plus de 90% des employés avaient admis avoir «chipé» les outils dits de «propriété incertaine». Pourtant, ces employés font une très forte distinction entre les biens personnels et les biens de l'entreprise, tels que les câbles électriques, les transformateurs et les biens de «propriété incertaine», et plus de 80% des employés pensent qu'il est incorrect de voler les biens de l'entreprise. Par ailleurs, une étude de Boye (1991) a montré que les employés qui souhaitent quitter le travail tôt semblaient voler davantage dans l'entreprise. Ces études confirment toutefois que les facteurs personnels sont moins déterminants que les facteurs situationnels ou structurels existants dans l'entreprise ainsi que la perception des employés par rapport aux risques d'être appréhendé.

Une étude d'une durée de trois ans portant sur l'honnêteté des employés a également été réalisée par Wilson (2000) aux États-Unis. Un sondage par Internet a été mené auprès de 2163 chefs d'entreprise dans le but de connaître le degré d'honnêteté de leurs employés, de mesurer les pertes dues aux délits économiques et d'identifier les moyens de prévention. L'étude a également exploré les données concernant les types de délits commis dans les firmes, les méthodes de détection, la position hiérarchique de l'employé délinquant et le dénouement de l'affaire. D'après cette étude, 74% des chefs d'entreprise pensent que la malhonnêteté des employés représente un problème pour l'entreprise et 63% des interrogés estiment qu'il s'agit d'un problème croissant. Durant les trois années que couvre l'étude, un total de 3113 cas de victimisation faisant suite à un acte malhonnête de l'employé a été identifié. De la première année à la dernière année de l'étude, une augmentation des cas enregistrés a été constatée (18% à 22%). La technique de prévention la plus citée est la présence d'un code de conduite bien défini. Désigner des personnes responsables des contrôles internes, ainsi que mandater des sociétés externes d'audit, ont également été considérés comme des moyens efficaces de préven-

tion. Les répondants ont ainsi signalé que 39% des cas avaient été découverts par hasard et que moins de 25% des cas avaient été détectés par des sociétés d'audit. Ainsi, selon les sondés, l'intervention la plus efficace pour prévenir les délits économiques est d'effectuer régulièrement des contrôles internes. La vérification approfondie de l'employé et de son passé avant l'engagement est par contre considérée comme un moyen plutôt secondaire.

D'autres études plus axées sur la prévention de la délinquance économique dans les entreprises (Schnatterly, 1999; Leatherwood & Spector, 1991) ont trouvé que les contrôles internes et la qualité de la direction et de l'organisation des entreprises influençaient la commission des crimes économiques. En outre, il a été constaté que la présence de contrôles internes diminuait généralement les fraudes et les mauvaises conduites de la part des employés. Les caractéristiques telles qu'une mauvaise planification et organisation du personnel, une absence de loyauté et de moralité, un manque de motivation des employés, ou un changement fréquent de personnel contribueraient par contre à la commission de délits économiques (Mitchell & al, 1996; Russell, 1995). Une absence de codes de conduite dans l'entreprise aurait par ailleurs un effet similaire (Turner & Stephenson, 1993). Par code de conduite, on entend ici un ensemble de politiques et de procédures visant à réduire les comportements non éthiques au sein des entreprises. Un code de conduite bien défini semble en effet réduire l'incertitude dans certains choix de décisions des employés et, par ce biais, amener ces derniers à se rendre compte davantage de ce qui est acceptable dans le cadre de leur milieu de travail. Toutefois, la seule existence d'un code de conduite ne réduit pas forcément la commission des délits, encore faut-il que ce code soit compris par les employés (Mitchell & al., 1996). De même, ces auteurs ont constaté qu'une entreprise avec un système de communication clair et facilité au niveau formel et informel semblait avoir moins de problèmes de délinquance économique. Un tel système implique alors la possibilité d'avoir des réunions face à face avec la direction, et cela sans trop de difficulté, mais dépend également de la manière dont les relations latérales entre les collègues fonctionnent; ces dernières incluent par exemple les travaux de groupe, les réunions ou encore les séances de travaux spécifiques. Enfin, il est apparu que les entreprises fournissant des

opportunités aux communications informelles (même durant une pause par exemple) semblaient courir moins de risques de victimisation que les autres entreprises.

L'étude de Key & al. (1998) portant sur 63 firmes a permis d'observer que les firmes qui avaient une faible politique d'éthique étaient davantage victimes de fraudes commises par le personnel. Cette étude confirme qu'un code éthique spécifique et clairement défini diminue les opportunités de commettre des crimes et fait en sorte que les employés puissent difficilement justifier leurs actes délictueux. Selon Stavros (1998) Martin (1998) et Gardner (1998), la prévention de la délinquance économique peut déjà se faire au moment de l'engagement du personnel. En effet, selon ces auteurs, l'identification de certains risques par une vérification plus approfondie de la personne, de sa situation financière ou encore de son casier judiciaire, est fortement conseillée avant l'engagement de cette dernière. Toutefois, cette manière de faire est éthiquement discutable (Stavros, 1998). Une politique salariale correcte pour le personnel, un environnement de travail agréable, un traitement décent des employés sont également des éléments importants qui contribuent à une réduction des délits au sein de l'entreprise. Il a d'ailleurs été démontré que les employés ont davantage tendance à voler s'ils pensent qu'ils sont traités de façon injuste (Buss, 1993).

3. Présentation et objectifs de l'étude

L'enquête criminologique poursuivie dans le cadre de cette recherche est une étude exploratoire sur la victimisation des entreprises à Genève, en matière de délinquance économique, menée par l'Institut de Criminologie et de Droit pénal de l'Université de Lausanne au début de l'année 2005. Elle va principalement tenter de répondre à quelques objectifs fixés grâce aux données obtenues au travers d'un sondage de victimisation mené auprès des chefs d'entreprise. L'un des objectifs de la recherche est d'étudier la victimisation des délits commis par les employés dans le secteur commercial (magasins, commerces de détail) et financier (banques, fiduciaires, gérants de fortune indépendants, sociétés financières).

Un autre objectif fixé est d'évaluer l'impact de certains facteurs de risque ou de vulnérabi-

lité, tels que le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires réalisé, ainsi que l'impact de la présence ou de l'absence de mesures de prévention dans l'entreprise sur la victimisation de celle-ci. L'étude cherchera en effet à déterminer s'il existe une corrélation entre le taux de victimisation et ces différents facteurs. À partir de là, l'étude essaiera de cerner et de mettre en évidence l'efficacité des mesures de prévention déjà existantes dans l'entreprise.

4. Méthodologie de recherche et l'échantillon

Il a été choisi de réaliser le sondage sur Genève car cette ville représente une place économique et financière importante en Suisse romande. En outre, les raisons financières nous ont amenés à étudier le phénomène dans cette seule région, avant de poursuivre notre étude dans d'autres cantons suisses.

Dans un premier temps, en décembre 2004, nous avons contacté le Registre du Commerce Genevois afin d'obtenir une liste des banques, des fiduciaires et des gérants de fortune de la place, ainsi que des commerces genevois. La liste en question inclut les informations suivantes: la raison sociale, la branche d'activité, l'adresse de l'entreprise et le nombre d'employés. Elle compte 2100 commerces de détail et 700 institutions financières, dont 85 banques, 335 fiduciaires et 250 gérants de fortune.

Dans un second temps, nous avons pris contact avec les Présidents de l'Association Suisse des Banquiers, de l'Union Suisse des Fiduciaires (section Genève) et de l'Association Suisse des Gérants Indépendants (section Genève), dans le but d'obtenir le soutien de leurs membres dans la réalisation des sondages. Nous n'avons reçu aucune lettre de réception ni de réponse de la part de l'Association Suisse des Banquiers. L'Union Suisse des Fiduciaires et l'Association Suisse de Gérants Indépendants, quant à eux, nous ont chaleureusement encouragés dans cette démarche et nous ont fait parvenir toutes les adresses des membres actifs, ainsi que des lettres de soutien. L'estimation du taux de réponse pour un sondage postal varie entre 20 et 40%. Pour un taux prévisionnel de 25%, nous avons décidé de constituer un échantillon d'environ 1000 entreprises, espérant obtenir pour l'analyse au moins 250 réponses.

Ainsi, la constitution de l'échantillon a été effectuée de la manière suivante:

- Sur les 2100 commerces, nous avons choisi aléatoirement un commerce sur 4, à savoir 525 commerces.
- Toutes les 85 banques de la liste du Registre des Commerces ont été incluses dans l'échantillon.
- L'ensemble des 250 gérants de fortune indépendants ont été inclus dans l'échantillon. Ils sont également membres de l'Association Suisse des Gérants de fortune.
- Sur 335 fiduciaires de la liste du Registre du Commerce, 98 sont membres de l'Union Suisse des Fiduciaires. Ces 98 membres ont été sélectionnés pour notre échantillon. Sur les 237 fiduciaires non-membres de la liste du Registre, nous avons choisi une société fiduciaire sur deux pour l'échantillon, soit 118 fiduciaires non-membres.

Notre échantillon comprend donc en totalité:

- 525 commerces
- 551 entreprises du secteur financier, à savoir:
 - 85 banques
 - 250 gérants de fortune
 - 216 fiduciaires

soit 1076 entreprises au total.

Pour réaliser le sondage de victimisation auprès des chefs d'entreprise du canton de Genève, nous avons choisi la méthode du questionnaire postal et avons garanti aux interrogés l'anonymat absolu.

Avant de mener le sondage de victimisation, nous avons tout d'abord testé le questionnaire auprès d'une trentaine de commerces de détails genevois. Ensuite, nous avons envoyé 1076 questionnaires par courrier, au début de l'année 2005. La première relance a été effectuée trois semaines après le premier envoi et la seconde deux semaines plus tard. Nous avons reçu 543 questionnaires correctement remplis en retour, ce qui représente un taux de réponse de 50.5%.

Le questionnaire du sondage de victimisation a été formulé de façon à obtenir des informations sur les thèmes suivants:

- Les informations générales sur les entreprises (secteur d'activité, nombre d'employés, année d'ouverture, début d'activité, chiffre d'affaires annuel, etc.).
- L'opinion des chefs d'entreprise sur la délinquance économique et le degré de sensibilisation de l'entreprise face au phénomène.
- La victimisation subie par l'entreprise et la détection de l'acte délictueux.

- Les informations sur l'auteur de l'acte et sur l'infraction la plus grave enregistrée les quatre dernières années.
- Les informations sur la prévention mise en place par l'entreprise.

5. Présentation des variables utilisées

Les variables dépendantes sont:

- La victimisation globale des deux secteurs commercial et financier
- La victimisation du secteur commercial
- La victimisation du secteur financier

Les variables indépendantes se réfèrent aux mesures de prévention suivantes:

- Contrôles et audits internes réguliers
- Codes de conduite bien définis
- Règlements du personnel bien définis
- Système de communication clair et facilité au niveau formel et informel
- Gestion transparente des affaires et du personnel
- Bon système de salaire et de compensation
- Système de fonctionnement très hiérarchisé
- Bonne reconnaissance envers les employés
- Bon contrôle des employés lors de l'engagement
- Contrôle régulier des stocks
- Gestion rigoureuse des stocks
- Systèmes de sécurité (alarmes, antivol, etc.)

Les variables de contrôle sont les caractéristiques de l'entreprise:

- Secteur d'activité
- Nombre d'employés
- Chiffre d'affaires

Dans cette étude, les corrélations entre les variables indépendantes et dépendantes sont examinées au travers des analyses bivariées et multivariées. En outre, pour contrôler si cet éventuel lien est influencé par des variables tierces, il y a également lieu de prendre en compte les effets des variables de contrôle. Certaines variables existantes ont été recodées et d'autres ont été créées pour les besoins des analyses. Quant au modèle de régression logistique construit, il est basé sur une sélection des différentes variables indépendantes.

Les pourcentages des réponses «je ne sais pas» ont également été vérifiés. Étant donné que ces pourcentages ne dépassent pas 5%, nous avons décidé de considérer les «je ne sais pas» comme des données manquantes.

6. Quelques résultats de la recherche

Nombre total d'entreprises répondantes	N = 543
Nombre d'entreprises financières	N ₁ = 279
Nombre d'entreprises commerciales	N ₂ = 264
Nombre total de réponses (dans les questions à réponses multiples)	n
Nombre d'entreprises financières (dans les questions à réponses multiples)	n ₁
Nombre d'entreprises commerciales (dans les questions à réponses multiples)	n ₂

6.1. Statistiques descriptives

6.1.1. Définition des délits commis par les employés

Nous avons demandé aux chefs d'entreprise de nous dire quels délits faisaient partie de la délinquance économique.

Tableau 1 – Définition des délits économiques selon le secteur financier

<i>n₁ = 1452 (nombre de réponses – secteur finance)</i>	<i>% des cas cités</i>
Détournement de fonds	95.0
Blanchiment d'argent	87.1
Corruption	74.2
Gestion déloyale	65.9
Vols d'argent dans la caisse	49.1
Vols de marchandises par un employé	38.4
Tromperies dans la comptabilisation des horaires, vacances, etc.	35.8
Concurrence déloyale	35.1
Détérioration des biens, vandalisme	19.7
Utilisation indue d'un véhicule ou d'un bien de l'entreprise	17.2

Tableau 2 – Définition des délits économiques selon le secteur commercial

<i>n₂ = 1251 (nombre de réponses – secteur commerce)</i>	<i>% des cas cités</i>
Vols de marchandises par un employé	79.2
Vols d'argent dans la caisse	74.6
Détournement de fonds	60.6
Tromperies dans la comptabilisation des horaires, vacances, etc.	57.6
Gestion déloyale	45.1
Blanchiment d'argent	43.6
Détérioration des biens, vandalisme	39.8
Corruption	39.8
Concurrence déloyale	22.0
Utilisation indue d'un véhicule ou d'un bien de l'entreprise	14.0

Si nous comparons les réponses des interviewés des deux secteurs, nous remarquons que les détournements de fonds et le blanchiment d'argent sont davantage cités par les répondants du secteur financier comme faisant partie de la délinquance économique (95% et 87.1% respectivement), suivis ensuite par la corruption et la gestion déloyale. Pour les commerçants, les délits économiques les plus importants sont les vols de marchandises commis par un employé (79.2%) et les vols d'argent dans la caisse (74.6%); viennent ensuite seulement les détournements de fonds (60.6%) et les tromperies dans la comptabilisation des horaires (57.6%). Cette façon de qualifier les délits économiques de la part des répondants semble donc totalement liée au secteur d'activité auquel ils appartiennent.

6.1.2. Victimisation globale subie les quatre dernières années précédant le sondage

Il a également été demandé aux chefs d'entreprise de nous indiquer la victimisation de délits économiques subie par leurs entreprises les quatre dernières années.

Tableau 3 – Victimisation subie – secteur financier

<i>n₁ = 340 (nombre de réponses – secteur finance)</i>	<i>% des cas cités</i>
Pas été victime de délits économiques	79.9
Tromperies dans la comptabilisation des horaires, vacances, etc.	7.9
Détournements de fonds	7.2
Gestion déloyale	6.5
Vols d'argent dans la caisse	5.4
Concurrence déloyale	3.6
Utilisation indue d'un véhicule ou d'un bien de l'entreprise	2.9
Vols de marchandises par un employé	2.5
Blanchiment d'argent	2.2
Autre	2.2
Détérioration des biens, vandalisme	1.4
Corruption	0.4

Tableau 4 – Victimisation subie – secteur commercial

<i>n₂ = 415 (nombre de réponses – secteur commerce)</i>	<i>% des cas cités</i>
Pas été victime de délits économiques	49.6
Vols d'argent dans la caisse	34.1
Vols de marchandises par un employé	30.7
Tromperies dans la comptabilisation des horaires, vacances, etc.	16.3

Détérioration des biens, vandalisme	9.5
Utilisation indue d'un véhicule ou d'un bien de l'entreprise	4.5
Détournements de fonds	4.2
Concurrence déloyale	3.4
Gestion déloyale	2.3
Autre	1.5
Corruption	0.8
Blanchiment d'argent	0.4

Sur les 543 entreprises répondantes, 190 ont été victimes de délits économiques commis par des employés au cours des quatre dernières années, ce qui représente un taux de victimisation de 35%. Le secteur financier est moins victime que le secteur commercial. En effet, sur les 279 établissements financiers qui ont répondu au questionnaire, seuls 57 établissements ont été victimes de délits économiques (20%), alors que sur 264 commerces répondants, 131 en ont été victimes (50.3%). La victimisation de ces deux secteurs ne suit toutefois pas le même modèle: selon les tableaux 3 et 4, le secteur financier semble être plus touché par les tromperies commises par les employés concernant la comptabilisation des horaires, des vacances ou du temps passé à régler leurs affaires personnelles, ainsi que par les détournements de fonds et la gestion déloyale; alors que les commerces sont plus exposés aux délits tels que les vols d'argent dans la caisse, les vols de marchandises et également les tromperies dans les horaires. Cela s'explique par la présence d'argent liquide dans les caisses des commerces ainsi que de marchandises en vente. Dans les banques et sociétés financières, les délits consistent plutôt en des détournements de fonds par le biais d'opérations plus discrètes.

6.2. Analyses bivariées et multivariées

6.2.1. Corrélations entre mesures de prévention et victimisation globale

Le but de cette étape est d'observer la victimisation subie par rapport à chaque type de mesures de prévention qui existe déjà dans l'entreprise au moment du sondage. La question est de savoir si le fait d'avoir telle ou telle mesure influence la victimisation et ceci avec quelle tendance. Pour ce faire, nous avons dichotomisé la variable dépendante «victimisation» en deux catégories – victime au moins une fois (codé 1) et pas victime (codé 0). Ensuite, pour chacun des moyens de prévention, nous avons créé une nouvelle variable dichotomique (avoir une mesure de prévention [codé 1] ou ne pas l'avoir [codé 0]).

Nos analyses bivariées révèlent que le lien entre les mesures de prévention prises et la victimisation est statistiquement significatif pour les mesures suivantes:

- avoir des règlements du personnel bien définis
- avoir un système de communication clair et facilité au niveau formel et informel
- avoir une gestion transparente des affaires et du personnel
- avoir une bonne reconnaissance envers les employés
- avoir un contrôle régulier des stocks
- avoir une gestion rigoureuse des stocks
- avoir des systèmes de sécurité tels que l'alarme et les antivols

Parmi les entreprises ayant des règlements du personnel bien définis, 40% d'entre elles sont victimes de délits économiques et 60% ne sont pas victimes du tout. Le lien entre la mesure «règlements du personnel» et le taux de victimisation est statistiquement significatif. En outre, il

Tableau 5 – Taux de victimisation globale des entreprises par rapport aux mesures prises

Mesures de prévention	Sans mesure	Avec mesure	Significativité
Règlements du personnel bien définis	31.4%	40.0%	*
Système de communication clair et facilité	40.5%	26.7%	*
Gestion transparente des affaires et du personnel	39.9%	27.1%	*
Bonne reconnaissance envers les employés	38.5%	30.3%	*
Contrôle régulier des stocks	29.8%	51.5%	***
Gestion rigoureuse des stocks	32.3%	47.0%	*
Systèmes de sécurité (alarme, antivols...)	31.3%	48.7%	***

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

apparaît que ces entreprises qui ont des règlements du personnel bien définis sont plus victimes que les entreprises n'ayant pas adopté cette mesure (40% contre 31.4%). Ici, les règlements du personnel bien définis ne semblent donc pas prévenir le risque de victimisation ou avoir un impact préventif auprès des employés puisque les entreprises disposant de tels règlements subissent davantage cette délinquance.

Le lien entre la mesure «avoir un système de communication clair et facilité» et la victimisation de délits économiques subie est également statistiquement significatif. Ici, les entreprises ayant un système de communication clair et facilité au niveau formel et informel se trouvent moins victimes (26.7% contre 40.5%). Ce résultat confirme l'hypothèse de l'effet préventif de cette mesure, dans le sens où sa présence diminue la victimisation de manière significative.

Par ailleurs, nous constatons, d'après nos analyses, que le lien entre la mesure «avoir une gestion transparente des affaires et du personnel» et la victimisation est également significatif. Le taux de victimisation des entreprises ayant pris cette mesure est beaucoup moins élevé que celui des entreprises sans mesure (27.1% contre presque 40%). Il semble donc que cette mesure dégage un effet certain de dissuasion car la victimisation est réduite en présence de cette mesure.

De même, la présence de la mesure «avoir une bonne reconnaissance envers les employés» semble contribuer également à faire diminuer la commission de délits. En effet, le taux de victimisation parmi les entreprises ayant adopté ce type de mesure est moins élevé (30.3% contre 38.5%). Cette mesure semble donc être efficace pour la prévention des délits économiques dans l'entreprise. Les employés sont probablement sensibles à la reconnaissance de l'entreprise pour les efforts fournis et la décision de passer à l'acte peut être influencée par la présence ou l'absence de cette reconnaissance.

Le lien entre la mesure de prévention «avoir un contrôle régulier des stocks» et la victimisation est très fortement significatif. En outre, la force de cette relation ($G=.430$) est assez importante. Toutefois, les entreprises se munissant de cette mesure se trouvent davantage victimes que celles n'ayant pris aucune mesure (51.5% contre 29.8%). Il est possible que ce type de mesure soit davantage utilisé par les commerces et qu'un ou plusieurs facteurs influencent ici l'efficacité de la mesure prise, tels que le type de produit vendu ou le nombre d'employés, ou encore la taille du com-

merce. Parallèlement, on peut penser que les contrôles réguliers des stocks permettent non seulement de vérifier l'état des stocks, mais également de détecter le volume des vols ou d'autres infractions subies, d'où une victimisation supérieure enregistrée dans les commerces ayant pris cette mesure en particulier. Il ne faut donc pas conclure de façon hâtive que cette mesure favorise le risque de victimisation, mais plutôt la considérer comme une mesure de détection, à côté de son rôle habituel de prévention. Il faut également penser que cette mesure peut être prise après une victimisation et que, sans elle, le taux de victimisation serait probablement plus important, surtout si le commerce en question connaît déjà certains risques plus élevés.

La corrélation entre la victimisation et la présence de la mesure «gestion rigoureuse des stocks» est, quant à elle, manifeste et la force de cette relation n'est pas négligeable ($G=.301$). Parmi les entreprises ayant adopté cette mesure, le taux de victimisation s'élève à 47%. Toutefois, le taux de victimisation des entreprises, qui ne pratiquent pas une gestion rigoureuse des stocks, est inférieur à celui des entreprises qui recourent à une telle gestion. Il est possible que cette mesure remplisse le même rôle que les contrôles réguliers de stocks, à savoir la détection des cas de vols de marchandises, d'où une sur-victimisation enregistrée ici.

De même, le lien entre «avoir un système de sécurité» et la victimisation est très fortement significatif, avec un Gamma assez important ($G=.356$). Ainsi, les entreprises se munissant de systèmes de sécurité sont davantage victimes de délits commis par leurs employés que celles sans cette mesure. Il est possible que, malgré un résultat significatif, cette mesure de prévention ne soit cependant pas déterminante dans la dissuasion de l'acte délictueux à l'intérieur de l'entreprise. En outre, l'installation de systèmes de sécurité n'est pas forcément destinée à prévenir les auteurs internes. Il faut peut-être comprendre ici que les employés, qui connaissent en général les systèmes de sécurité de leurs entreprises, savent les maîtriser lorsqu'ils passent à l'acte. En effet, avoir un système de sécurité comme moyen de prévention est une mesure davantage déterminante et efficace contre les délits provenant de personnes extérieures à l'entreprise (les vols commis par des clients par exemple), plutôt que pour prévenir les délits qui vont être commis par les personnes connaissant bien l'entreprise.

Nous parlons également ici des résultats non significatifs relatifs aux autres types de mesures (contrôles et audits réguliers, codes de conduite bien définis, bon système de salaire, fonctionnement très hiérarchisé, bon contrôle des nouveaux employés) car, bien que non significatifs, ils permettent de souligner et de comprendre l'utilité de la prévention.

En ce qui concerne la mesure «contrôles et audits réguliers», elle est très faiblement corrélée avec la victimisation. En outre, les entreprises recourant à ce type de mesure sont légèrement plus victimes que celles qui ne le font pas. Premièrement, il est fort possible que ce soient les entreprises dont le risque de victimisation est plus élevé qui se soient munies de ce moyen de contrôle et que, sans cette mesure, le taux de victimisation enregistré serait encore plus important. Une autre explication possible est que les contrôles et les audits réguliers permettent davantage de déceler les délits ou les cas douteux, d'où une sur-victimisation enregistrée parmi les entreprises se munissant de ce moyen de contrôle. Il ne faut donc pas interpréter ce résultat comme un indicateur de l'effet non dissuasif des contrôles et des audits réguliers. En outre, il est également possible que les critères de sélection d'une cible de la part des délinquants employés ne soient pas basés uniquement sur la présence ou l'absence de ce type de mesures.

La relation entre la mesure «codes de conduite bien définis» et la victimisation n'est pas statistiquement significative. Parmi les entreprises victimes, une plus grande proportion d'entreprises n'a pas de codes de conduite bien définis (56.5% contre 43.7%). A priori, ce résultat, bien

que non significatif, souligne tout de même l'utilité de cette mesure.

Nous constatons que les entreprises avec un bon système de salaire sont moins victimes que les entreprises n'ayant pas opté pour la même politique salariale (31.4% contre 36.9%). Bien que ce résultat ne soit pas significatif, on peut penser que les auteurs de délits économiques sont a priori moins enclins à passer à l'acte s'ils reçoivent de l'entreprise un bon salaire et une bonne compensation, et que le fait d'avoir un bon système salarial en vue de prévenir la délinquance économique peut être utile et concluant.

D'après les analyses, nous constatons que le fait d'avoir un fonctionnement très hiérarchisé n'est ni une mesure très populaire ni très présente dans les entreprises. En effet, sur les 543 entreprises répondantes, seules 83 ont adopté un système de fonctionnement très hiérarchisé. Par ailleurs, ces dernières sont plus victimes (39.8% contre 34.1%). On ne peut donc pas dire que ce type de mesure contribue à faire diminuer la victimisation de délits économiques au sein de l'entreprise.

Le fait, pour une entreprise, d'avoir un bon contrôle des nouveaux employés lors de l'embauche, n'a pas d'influence sur la victimisation (35% de victimisation avec ou sans contrôle). La présence d'une telle mesure ne semble pas être déterminante dans la dissuasion de la commission des délits. A ce stade de l'analyse, cette précaution n'a donc pas d'effet sur le taux de victimisation.

Par ailleurs, nous nous permettons d'illustrer la victimisation globale des entreprises par rapport aux types de mesures de prévention par le graphique (Figure 1) ci-dessous.

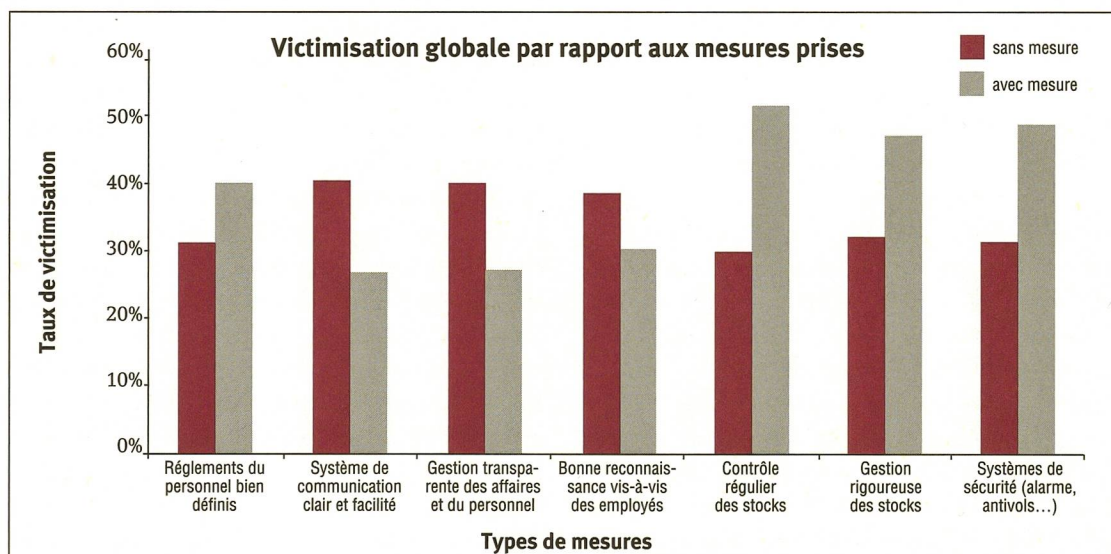


Figure 1 – Victimisation globale et mesures de prévention prises

6.2.2. Corrélations entre variables de contrôle et victimisation globale

Dans cette partie, nous allons examiner les relations entre les variables de contrôle et la victimisation, afin de découvrir dans quelle mesure les variables de contrôle telles que le secteur d'activité, le nombre d'employés ou encore le chiffre d'affaires, ont un effet sur la victimisation étudiée. Avant de procéder à l'analyse, nous avons pris soin de recoder toutes les variables de contrôle utilisées comme suit:

- La variable de contrôle «secteur d'activité» a été recodée de deux manières différentes. La première a consisté à dichotomiser cette

variable en deux catégories «commerce» et «finance», la deuxième, de la recoder en sept nouvelles catégories distinctes (banque, fiduciaire, gérants et sociétés financières, alimentation, articles de luxe, habillement et commerces divers).

- La variable de contrôle «nombre d'employés» a également été recodée en deux catégories: «jusqu'à 10 employés» et «plus de 10 employés».
- La variable de contrôle «chiffre d'affaires» a été recodée en deux catégories: «jusqu'à un million» et «plus d'un million».

6.2.3. Secteur d'activité et victimisation globale

Tableau 6 – Secteur d'activité *victimisation – N = 543		Secteur d'activité		
		Commerce	Finance	Total
Victimisation				
Pas victime		131	222	353
	%	49.6	79.6	
Victime		133	57	190
	%	50.4	20.4	

Chi² = 53.485, df = 1, p = .000, G = -.596

Tableau 7 N = 543		Secteur d'activité							
		banque	fiduciaire	gérant	alimentation	luxe	habits	divers	total
Victimisation									
Pas victime		18	86	118	19	16	39	57	353
	%	45.0	78.9	90.8	29.2	66.7	49.6	59.4	
Victime		22	23	12	46	8	40	39	190
	%	55	21.1	9.2	70.8	33.3	50.6	40.6	

Chi² = 100.653, df = 6, p = .000, G = .218

Selon le tableau 6, nous pouvons constater que le lien entre le secteur d'activité et le nombre d'entreprises victimes est statistiquement significatif. La force de cette association est très importante (G=-.596). En effet, les commerces sont proportionnellement plus victimes de délits commis par leurs propres employés que les entreprises du secteur financier (50.4% contre 20.4%). Ainsi, nous pouvons dire que le secteur d'activité est un facteur influençant le taux de victimisation des entreprises, à savoir que les commerces sont plus vulnérables face aux délits commis par les employés.

Le tableau 7 permet d'observer le lien entre les différents secteurs d'activité et le risque de victimisation. Dans le secteur commercial, les commerces d'alimentation et d'habillement sont proportionnellement davantage touchés par les délits économiques commis par les employés (respectivement, plus de 70% des commerces d'alimentation et plus de la moitié des commerces d'habillement en sont victimes). La proportion de commerces victimes vendant des articles de luxe est moindre (33.3%). Admettons qu'un des délits économiques les plus fréquemment subis par les commerces d'alimentation

ou d'habillement soit le vol commis par les employés, nous pouvons également supposer que les produits de première nécessité ou les produits plus accessibles sont davantage attractifs, alors que les articles de luxe sont souvent mieux protégés et sont plus difficiles à cacher ou à revendre.

Dans le secteur financier, les banques semblent être plus touchées par la délinquance économique que les fiduciaires et les gérants de fortune. Sur les 40 banques répondantes, plus de la moitié (55%) ont été victimes de délits économiques commis par les employés, alors que sur les 130 gérants indépendants et les sociétés financières, le taux de victimisation est inférieur à 10%. Cette différence peut être expliquée par le fait que les banques sont de grandes organisations, employant beaucoup de personnel.

D'après le tableau 9, nous constatons que le lien entre le nombre d'employés et la victimisation subie par les entreprises est fortement significatif. La force de cette relation est très élevée ($G=.612$). Les entreprises ayant plus de dix employés sont proportionnellement plus victimes que les petites entreprises (58.6% contre 25.4%). Le nombre d'employés semble donc être un facteur influençant le taux de victimisation dans le sens où, plus le nombre d'employés est important, plus le risque d'être victime est élevé. Cela nous semble assez logique car, dans une grande entreprise, l'anonymat des employés est un facteur qui favorise la commission des délits, par le fait qu'il est nettement moins facile d'être surveillé, contrôlé ou suspecté lorsque l'on est en grand nombre. En outre, si le personnel est nombreux, la probabilité d'avoir un employé

Tableau 8 N = 543		Secteur d'activité							
		banque	fiduciaire	gérant	alimentation	luxe	habits	divers	total
Nombre d'employés									
jusqu'à 10		3	86	105	40	18	60	74	386
	%	7.5	78.9	80.8	61.5	75.0	75.9	77.1	
plus de 10		37	23	25	25	6	19	22	157
	%	92.5	21.1	19.2	38.5	25.0	24.1	22.9	

$\chi^2 = 96.473$, $df = 6$, $p = .000$, $G = .472$

Afin de vérifier cette explication, nous avons étudié la corrélation entre le nombre d'employés et le secteur d'activité pour l'ensemble des firmes répondantes. Comme le présente le tableau 8, en effet, 37 banques sur 40 (92.5%) ont plus de 10 employés, alors que seuls 21.1% des fiduciaires et 19.2% des gérants emploient plus de 10 personnes. Donc, les banques emploient effectivement plus de personnel que les autres sociétés financières.

6.2.4. Nombre d'employés et victimisation globale

Tableau 9 – Nombre d'employés *victimisation – N = 543		Secteur d'activité		
		jusqu'à 10	plus de 10	Total
Victimisation				
Pas victime		288	65	353
	%	74.6	41.4	
Victime		98	92	190
	%	25.4	58.6	

malhonnête dans l'entreprise semble être plus élevé également.

6.2.5. Chiffre d'affaires et victimisation globale

Tableau 10 – Chiffre d'affaires d'employés *victimisation – N = 543		Secteur d'activité		
		jusqu'à 10	plus de 10	Total
Victimisation				
Pas victime		288	65	353
	%	74.6	41.4	
Victime		98	92	190
	%	25.4	58.6	

$\chi^2 = 34.978$, $df = 1$, $p = .000$, $G = .518$

La relation entre le chiffre d'affaires annuel et la victimisation est fortement corrélée. La force représentant cette association est en outre élevée

($G=.518$). Nous pouvons dire que les entreprises générant un chiffre d'affaires annuel de plus d'un million sont plus nombreuses à être victimes que les entreprises ayant un chiffre d'affaires moins important. Le chiffre d'affaires représente donc ici un facteur pouvant influencer la victimisation. Plus le chiffre d'affaires est élevé, plus le risque de victimisation est important, ce qui peut s'expliquer par le fait que les entreprises ayant un chiffre d'affaires important sont également celles qui emploient le plus de personnel.

6.2.6. Modèle de régression logistique: victimisation et mesures de prévention

Nous allons construire ici un modèle de régression logistique avec la variable dépendante «victimisation», qui concerne la victimisation globale des entreprises des deux secteurs confondus. Le modèle comprendra les variables indépendantes suivantes:

- mesures de prévention («sans mesure» codé 0, «avec mesure» codé 1).
- secteur d'activité («commerce» codé 0, «finance» codé 1).
- chiffre d'affaires annuel («inférieur à 1 million» codé 0, «supérieur à 1 million» codé 1).

Les «odd's ratio» ou Exp (B) présentés indiquent de combien augmente le risque de victimisation si la caractéristique retenue est présente.

Le modèle de régression logistique présenté dans le tableau 12 retient quatre variables dont le test statistique est significatif: les contrôles et audits réguliers, la gestion transparente des affaires et du personnel, le secteur d'activité et le chiffre d'affaires.

Le risque de victimisation de délits économiques est presque deux fois plus important parmi les entreprises ayant des contrôles et audits réguliers. Même si cela semble surprenant, nous pensons que le fait d'avoir des contrôles et audits réguliers au sein d'une entreprise est équivalent à celui de pratiquer des contrôles réguliers des stocks ou d'adopter des mesures de sécurité dans les commerces. Ces deux mesures remplissent en quelque sorte le même rôle. Ainsi, il est important de tenir compte du fait que ces mesures, en plus de leurs effets dissuasifs, permettent également de savoir combien d'infractions ont été réalisées, à quelle fréquence, par quels moyens, etc. Ce rôle de détection des opérations douteuses explique probablement ici la survictimisation des entreprises ayant des contrôles réguliers. Cette survictimisation ne devrait pas être considérée ici comme une inefficacité de ce type de mesures. Au contraire, parvenir à connaître sa propre victimisation n'est pas un fait négligeable, car cela permet aux entreprises concernées d'optimiser

Tableau 12 – Taux de victimisation globale – modèle de régression logistique

Significativité	Significativité	Exp (B)
Contrôles et audits réguliers	.04	1.978
Codes de conduite du personnel bien définis	.287 (NS)	.774
Règlements du personnel bien définis	.169 (NS)	1.397
Système de communication clair et facilité	.241	.749
Gestion transparente des affaires et du personnel	.000	.550
Bon système salarial et de compensation	.547 (NS)	1.167
Système de fonctionnement très hiérarchisé	.243 (NS)	1.434
Bonne reconnaissance envers les employés	.309 (NS)	.782
Bon contrôle du personnel avant l'engagement	.914 (NS)	1.027
Contrôle régulier des stocks	.392 (NS)	1.309
Gestion rigoureuse des stocks	.149 (NS)	.624
Systèmes de sécurité	.842 (NS)	1.052
Secteur d'activité (commerce – finance)	.000	.173
Chiffre d'affaires	.000	3.555

Indicateur de la qualité du modèle

Cox & Snell R^2 : .194

Nagelkerke R^2 : .267

Correctement classé (%): 65%

la protection contre les délits commis à l'intérieur de l'entreprise, au travers d'une meilleure utilisation des moyens de prévention.

Nous constatons également que les entreprises ayant une gestion transparente des affaires et du personnel ont un taux de victimisation de délits économiques commis par les employés presque deux fois moins élevé que les entreprises qui ne connaissent pas encore cette manière de gérer leurs affaires (odd's ratio $1/.550 = 1.818$). Avoir une gestion transparente des affaires semble donc être efficace dans la dissuasion de la commission des actes délictueux. Par ailleurs, le fait d'impliquer le personnel dans la marche des affaires et de bien informer les employés au niveau des directives de la compagnie semble être une mesure appréciée par le personnel, contribuant ainsi à faire diminuer le risque de victimisation.

Quant au secteur d'activité, le secteur financier est cinq fois moins victime que les commerces (odd's ratio $1/.173 = 5.7803$). Il est dès lors nécessaire de s'attarder quelque peu sur les types de délits qui sont les plus commis dans les commerces. Si les commerces semblent être davantage victimes de vols d'argent dans la caisse ou de vols de marchandises, ceci est probablement dû à un accès plus facile aux cibles et à une surveillance peut être moins systématique des employés dans les commerces. Alors que dans les banques, fiduciaires ou sociétés financières, il est fort probable qu'au vu du caractère plus complexe des opérations et d'une surveillance plus stricte de chaque opération, le secteur financier soit davantage épargné par les délits économiques sauf, bien évidemment, dans les cas où les auteurs sont très motivés et décident de passer à l'acte malgré les risques et les difficultés liées à la préparation de l'acte.

Finalement, il faut préciser ici que les entreprises ayant un chiffre d'affaires de plus d'un million sont trois fois plus victimes que les entreprises avec un chiffre d'affaires plus faible.

7. Discussion et conclusion

Suite à l'analyse bivariée entre les variables indépendantes (les différents modes de prévention implantés dans les entreprises) et la variable dépendante (la victimisation subie), nous constatons que certains types de mesures ont un effet important sur la diminution du risque de victimisation. En effet, lorsque les entreprises se trouvent munies au moins d'une de ces me-

sures de prévention, elles sont nettement moins victimes que celles n'ayant pas de mesures du tout.

Parmi les modes de prévention cités, nous constatons que les mesures préventives ayant trait aux traitements du personnel semblent offrir une meilleure protection que celles revêtant uniquement un aspect de contrôle. En effet, avoir des codes de conduite du personnel bien définis, un système de communication clair et facilité au niveau formel et informel, une gestion transparente des affaires et du personnel, un bon système salarial et de compensation, ou encore une bonne reconnaissance vis-à-vis des employés s'avèrent être des mesures efficaces pour prévenir la victimisation de délits économiques, au sens où les entreprises ayant opté pour ces mesures se trouvent moins victimes que les entreprises n'ayant aucune mesure. Par contre, procéder à un meilleur contrôle des nouveaux employés ne contribue pas forcément à faire diminuer le risque de victimisation comme l'ont mentionné certaines études (Martin, 1998; Gardner, 1998). Finalement, avoir un fonctionnement interne très hiérarchisé, où toutes les opérations doivent être fortement contrôlées à chaque niveau, semble être la mesure la moins efficace. Il est intéressant de remarquer ici que, pour prévenir la délinquance économique, il est plus important de mettre l'accent sur le côté humain dans le travail, de cultiver une culture d'entreprise mettant en valeur l'employé et ses efforts, plutôt que de le considérer uniquement comme un élément destiné à performer et à produire des résultats. De même, il semble essentiel de renforcer l'esprit de confiance et de reconnaissance envers les employés, plutôt que d'essayer d'imposer trop de règlements et de contrôles. Les résultats trouvés lors de l'analyse de régression logistique confirment la même tendance. En effet, le risque de victimisation pour les entreprises est deux fois moins important lorsque ces dernières optent pour une gestion transparente des affaires et du personnel.

Comme dans les recherches précédentes (Killias & al., 1999; Isenring & Killias, 2004), dans cette étude, les entreprises disposant des mesures telles que le contrôle régulier des stocks et/ou une gestion rigoureuse des stocks, sont plus souvent victimes de délits économiques que celles n'ayant pris aucune de ces mesures. Cela reflète les effets d'une causalité inverse: en effet, il est probable qu'à la suite d'une expérience de victimisation, les entreprises

concernées se munissent le plus souvent de moyens de protection adéquats afin de réduire leur vulnérabilité. En outre, il n'est pas faux d'ajouter que ces mesures ne sont pas seulement préventives; elles permettent manifestement aux entreprises de détecter les cas de victimisation. Il est important de souligner ce rôle de détection, car il permet de comprendre une plus grande victimisation rencontrée parmi les entreprises se munissant de telles mesures et de ne pas immédiatement remettre en question l'efficacité de celles-ci. En revanche, le problème de causalité semble être mieux élucidé pour les mesures de prévention telles que le fait de plébisciter un bon système salarial ou d'avoir une bonne reconnaissance envers les employés. Selon nos analyses, étant donné que ces stratégies préventives sont souvent mises en place indépendamment d'une mauvaise expérience, le lien de causalité entre ces dernières et la victimisation n'est pas ambigu et, en outre, plus évident à interpréter. En effet, les entreprises ayant cette politique du personnel se voient moins victimes de délits commis par leurs employés. Cette constatation sur l'efficacité des stratégies du personnel semble concorder avec les résultats trouvés dans les recherches antérieures (Turner & Stephenson, 1993; Buss, 1993; Mitchell & al., 1996; Key & al., 1998).

Quant aux caractéristiques liées aux entreprises, on se pose la question de savoir quel type d'entreprise court davantage de risques de victimisation, ou encore quelles caractéristiques peuvent être considérées comme des facteurs de risques. Tout d'abord, nos résultats révèlent que, dans l'ensemble, le secteur commercial est plus touché par la délinquance économique que le secteur financier. À l'intérieur du secteur commercial, il apparaît que les magasins d'alimentation et d'habillement sont des cibles plus vulnérables. L'explication de cette vulnérabilité peut s'appuyer sur le fait que ces commerces vendent des produits plus facilement accessibles, en comparaison aux produits de luxe, et les systèmes de sécurité sont peut-être moins renforcés que dans les magasins de luxe. Quant au secteur financier, les banques sont davantage exposées aux délits économiques que les sociétés fiduciaires, les gérants de fortune ou les sociétés financières. Cette tendance peut être expliquée par le fait que les banques ont beaucoup plus de personnel que les autres types de sociétés et que, comme nous l'avons constaté, le risque de victimisation est plus élevé parmi les

entreprises ayant plus de dix employés. L'une des premières recherches sur les grandes firmes avait déjà permis de considérer la taille de l'entreprise comme un des facteurs explicatifs importants de la délinquance économique (Sutherland, 1947); les résultats qui confirment la relation entre le volume des délits économiques et la taille des firmes sont d'ailleurs dominants dans les études s'intéressant à la question (Clinard & Yeager, 1980; Dalton & Kesner, 1988). Enfin, nos résultats ont permis de constater que les entreprises ayant un chiffre d'affaires annuel dépassant un million connaissent un taux de victimisation plus élevé que celles enregistrant un chiffre d'affaires moins important. Étant donné que la littérature à ce sujet est assez lacunaire et que les recherches empiriques sur le domaine sont relativement incomplètes, les hypothèses émises sur la corrélation entre le chiffre d'affaires de l'entreprise et la délinquance économique restent toutefois souvent spéculatives.

Nous avons également constaté que le secteur d'activité influence le modèle de victimisation. En effet, le secteur commercial ne subit pas exactement les mêmes types de délits que le secteur financier; les vols d'argent dans la caisse et les vols de marchandises commis par les employés, constituant une grande partie des actes délictueux, sont commis plus fréquemment dans le secteur commercial, alors que les détournements de fonds, la gestion déloyale et le blanchiment d'argent sont davantage perpétrés dans le secteur financier. En ce qui concerne la corruption, le phénomène est peu présent dans les deux secteurs et ne semble pas être un délit courant dans les entreprises suisses, ce qui est confirmé par les résultats du sondage suisse de victimisation (ICVS, 2005).

En guise de conclusion, on peut donc dire que notre recherche a contribué à une meilleure compréhension des délits commis par les employés sur plusieurs facettes. Elle a fourni davantage d'informations sur les entreprises victimes de délits économiques en général et certaines pistes pratiques pour la prévention. Dans notre étude, les entreprises du secteur financier se munissaient davantage de mesures de prévention que les commerces, alors que lesdits commerces semblent pourtant courir un plus grand risque de victimisation de vols d'argent dans la caisse et de vols de marchandises. De ce fait, les propriétaires ou gérants des commerces devraient être davantage proactifs dans

la prévention, plutôt que d'attendre une première victimisation avant d'entreprendre une action spécifique, ce qui, dans cette étude, semble être le cas de la plupart des commerces. En outre, l'étude apporte un nouvel éclairage sur la criminalité des secteurs économiques. Jusqu'ici, le discours général sur ce phénomène était largement dominé par une perspective relativement répressive, soit la multiplication des moyens mis à disposition des parquets et des unités de police spécialisées, ou alors le renforcement sans limites des contrôles internes aux entreprises. C'est probablement un soulagement de constater, finalement, que la solution de prévention serait d'une nature bien différente, plus humaine et plus en phase avec la qualité de vie des employés.

Par ailleurs, et tout en tenant compte de ses limites, notre étude exploratoire sur la victimisation des entreprises genevoises suggère d'autres pistes pour les futures recherches. À ce titre, il serait judicieux de répéter la même étude dans la région genevoise d'ici deux ans, afin de mesurer l'évolution de la victimisation et, éventuellement, d'observer l'impact des mesures de prévention prises sur cette victimisation. Une étude longitudinale serait alors nécessaire. En outre, il serait opportun d'effectuer le même sondage de victimisation dans d'autres villes et régions suisses, comme par exemple à Zurich, une des plus grandes places financières suisses, ou encore dans d'autres pays, afin de mieux évaluer le phénomène et de permettre des comparaisons aux niveaux national et international.

Ajouter à cela, il serait également très instructif de réaliser des recherches portant sur un délit spécifique, dans un secteur spécifique, tel que le blanchiment d'argent dans les banques ou la corruption dans les organismes de l'Etat, par exemple.

Précisons ici que les données utilisées dans le cadre de cette recherche ont été obtenues auprès des victimes et non pas des auteurs. Il est évidemment plus difficile d'obtenir des réponses directement de la part des auteurs. Il serait pourtant très intéressant de mener des recherches sur ceux-ci et sur leurs motivations avant le passage à l'acte, pour déterminer quels sont les facteurs additionnels qui, justement, peuvent influencer ledit passage à l'acte. Il est par ailleurs fort probable que les pratiques, la culture de l'entreprise, ainsi que les situations propres à chaque employé puissent contribuer à la victimisation des entreprises. Finalement, il faut

encore ajouter que, comme dans tous les domaines de recherche, il n'est possible de travailler qu'avec la coopération de l'ensemble des protagonistes. À ce titre, il eut été souhaitable que les banques fassent montre d'une perméabilité un peu plus importante, d'autant plus qu'elles sont particulièrement exposées à la délinquance économique. Nous espérons donc qu'à l'avenir, cette coopération sera rendue possible, afin de permettre aux futures recherches de proposer une mesure encore plus valide et complète de la délinquance économique.

Références bibliographiques

- Altheide D.L., Adler P.A., Adler P. & Altheide D.A., The social meaning of employee theft, in: Johnson J. and Douglas J. (Eds.), *Crime of the top: Deviance in business and the professions*, Lippincott, Philadelphia, 1978.
- Boye M., *Self-reported employee theft and counterproductivity as a function of employee turnover antecedents*, PhD Dissertation, DePaul University, 1991.
- Buss D., Ways to curtail employee theft, *Nation's Business*, 1(4), 1993.
- Byron C., *Strike it rich*, New York, 1992.
- Clark J. & Hollinger R., *Theft by employees in work organizations*, National Institute of Justice, Washington DC, 1983.
- Clinard M.B. & Yeager P., *Corporate crime*, The Free Press, New York, 1980.
- Coleman J.W., *The criminal elite. The sociology of white collar crime*, St's Martin Press, New York, 1985.
- Corboz B., *Les infractions en droit suisse*, Vol. 1, Staempfli Editions SA, Berne, 2002.
- Cressey D., *Other people's money: a study of the social psychology of embezzlement*, The Free Press, New York, 1953.
- Croall H., Business, crime and the community, *International Journal of Risk, Security and Crime Prevention*, 3, 1998.
- Dalton D. & Kesner I., On the dynamics of corporate size and illegal activity: an empirical assessment, *Journal of Business Ethics*, 7, 1988.
- Felson M. & Clarke R., *Business and crime prevention*, Monsey, Criminal Justice Press, New York, 1997.
- Fountain J. & Wong E., Notre Dame coach resigns after 5 days and a few lies, *New York Times*, 2001.
- Fraser J., *White-Collar sweatshop. The deterioration of work and its rewards in corporate America*, W.W. Norton, New York, 2001.
- Gardner R., How well do you really know whom you hire?, *CPS Journal*, 68 (3), 1998.
- Gill M., The victimization of business: indicators of risk and the direction of future research, *International Review of Victimology*, Vol. 6, 1998.
- Hollinger R., Slora C. & Terris W., Deviance in the fast-food restaurant: correlates of employee theft, altruism and counterproductivity, *Deviant Behaviour*, 13, 1992.
- Horning D., Blue-Collar theft: Conceptions of property attitudes towards pilfering and work group norms in a modern industrial plant, in: Smigel E., Lawrence Ross H. (Eds.), *Crime against bureaucracy*, Van Nostrand Reinhold Company, New York, 1970.

- ICVS, *La criminalité cachée en Suisse et ses répercussions sur l'opinion publique: situation actuelle et évolution des vingt dernières années*, Rapport, ICDP, Université de Lausanne, 2005.
- Isenring G.L. & Killias M., Vols dans les commerces: facteurs de risque versus mesures de sécurité, *Revue Suisse de Criminologie*, 2, 2004.
- Irwin G., Stop thief, *Scranton Times*, 2003.
- Key S., Messina F. & Turpen R., Keeping employees honest, *Ivey Business Quarterly*, 63 (2), 1998.
- Killias M., Clerici C. & Berruex T., Cambriolages – facteurs de risque et moyens de prévention à la lumière du sondage suisse de victimisation de 1998, *Crimiscope*, Université de Lausanne, 1999.
- Kuratko F., Crime and small business: An exploratory study of cost and prevention issues in U.S. firms, *Journal of Small Business Management*, 3, Vol. 38, 2000.
- Leatherwood M. & Spector L., Enforcements, inducements, expected utility and employee misconduct, *Journal of Management*, 17 (3), 1991.
- Mars G., *Workplace sabotage*, Ashgate, Aldershot (UK), 2001.
- Martin J., An HR guide to white collar crime, *HR Focus*, 75 (9), 1998.
- Mitchell T., Daniels D., Hopper H., George-Falvy J. & Ferry G., Perceived correlates of illegal behaviour in organizations, *Journal of Business Ethics*, 15 (4), 1996.
- Peterson V., Why honest people steal, *Journal of Criminal Law and Criminology*, 38, 1971.
- PricewaterhouseCoopers, *Enquête relative à la criminalité économique, Suisse*, Rapport, PricewaterhouseCoopers Forensics Services, 2005.
- Queloz N., Les défis posés par la criminalité économique et financière en Suisse, in: Ponsaers P., Ruggiero V. (Eds.), *La criminalité économique et financière en Europe*, L'Harmattan, Paris, 2002, 123–142.
- Russell R., Understanding fraud and embezzlement, *Ohio CPA Journal*, 54 (1), 1995.
- Schnatterly K., *Increasing firm value through detection and prevention of white-collar crime*, University of Minnesota, 1999.
- Snider L., *Bad business – Corporate crime in Canada*, Nelson Canada, Scarborough, 1993.
- Stavros J., The forgotten factors in preventing employee fraud: employee screening, *Pennsylvania CPA Journal*, 69 (1), 1998.
- Sutherland E., *Criminology* (4th ed.), Lippincott, Philadelphia, 1947.
- Turner D. & Stephenson R., The lure of white collar crime, *Security Management*, 37(2), 1993.
- Van Dijk J.J.M. & Terlouw G., An international perspective of the business community as victims of fraud and crime, *Security Journal*, Vol. 7, 1996.
- U.S. Department of Commerce, *Costs of crime against business*, U.S. Government Printing Office, Washington D.C., 1995.
- U.S. Small Business Administration, Curtailing crime – inside and out, *Crime Prevention Series*, U.S. Government Printing Office, Washington D.C., 2000.
- Walker J., *The first Australian survey of crimes against business*, Australian Institute of Criminology, Canberra, 1994.
- Walker J., Crime prevention by businesses in Australia, *International Journal of Risk, Security and Crime Prevention*, Vol. 1, 1996.
- Wilson R., Employee dishonesty, national survey of risk managers on crime, *Journal of Economic Crime Management*, 2, 2000.
- Wright J. & Cullen F., Juvenile involvement in occupational delinquency, *Criminology*, 38, 2000.

Giang Ly ISENRING

Institut de criminologie et de droit pénal

Université de Lausanne

UNIL-BCH

1015 Lausanne

giangly.isenring@unil.ch