

RECRUTEMENT AUDITEURS

INTRODUCTION

La norme 1200, contenue dans la charte de l'Audit interne de l'EPO ; insiste sur la nécessité, pour les Auditeurs internes, de disposer de capacité professionnelle qui leur permet d'exercer efficacement leurs responsabilités professionnelles.

Quant au Code de Déontologie, il considère que la compétence des Auditeurs internes est un des piliers des principes fondamentaux de l'éthique professionnelle.

De ces deux textes fondamentaux, consacrés par la charte de l'Audit interne de l'EPO, le CIEF s'en est inspiré pour élaborer ce compte rendu afin d'aider l'entreprise à arrêter et à encadrer les Auditeurs internes.

Choix du directeur d'audit

Le recrutement du directeur d'audit

La réussite de l'Audit interne au sein de l'EPO dépend de manière non négligeable du choix de son Responsable.

Faut-il pour l'EPO recruter un professionnel de l'audit, issu d'un cabinet d'audit externe, ayant une crédibilité et une compétence reconnue, ou bien, recruter un cadre de l'entreprise qui a fait ses preuves ?

En théorie, les deux approches semblent réussir. Pour le cas de l'EPO, nous n'avons pas décelé, au cours de notre mission d'audit, une personne ayant le profil requis pour occuper la fonction du Directeur d'Audit Interne.

A notre avis, le recours à recrutement externe s'impose.

Faut-il externaliser cette fonction ?

Si les nouvelles normes d'audit interne n'interdisent pas le recours à un prestataire externe pour prendre en charge une partie ou la totalité de l'activité de l'audit interne au sein d'une entreprise, la pratique a montré, cependant, les limites d'une telle action, notamment pour une externalisation totale.

En effet, rendre externe ce qui est interne risque de dénaturer cette activité, l'auditeur interne travaille dans son milieu, les audités sont ses collègues, il connaît les relations de pouvoir de son organisation, il a accès à toute chose. Confier cette fonction à un cabinet externe revient à faire autre chose avec d'autres moyens.

Il serait impératif que la responsabilité de l'audit interne au sein de l'EPO soit exercée par un élément de l'entreprise. Cela n'exclut pas que certaines tâches peuvent être sous traitées en externe comme par exemple les investigations particulières.

Le profil du directeur d'audit

Le profil du directeur d'audit interne au sein de l'EPO dépend de sa mission qui est double :

- Une mission d'assurance.
- Une mission de conseil.

Dans le cadre de sa mission d'assurance (mission essentielle de l'audit interne), le directeur d'audit est appelé à mesurer les risques encourus pour chacun des flux de l'entreprise (financiers, juridiques, informatiques, techniques...) et à signifier les risques constatés dans un rapport. Par ailleurs, il est amené à fournir une préconisation pour chaque risque décelé.

Pour des missions de conseil (mission secondaire de l'audit interne), le directeur de l'audit est appelé à assister la direction générale sur toutes les questions pour lesquelles il est sollicité.

Par ailleurs, il est appelé à :

- Elaborer et à mettre à jour le plan d'audit et le présenter au conseil d'administration.
- Mettre à jour et enrichir le guide d'audit.
- Etablir les programmes de travail des auditeurs.
- Elaborer les rapports d'activité de la direction d'audit.
- Suivre l'application des recommandations des audits externes (notamment le commissariat aux comptes).

Compte tenu de l'exigence de cette mission, le profil idéal du directeur d'audit pourrait être le suivant : outre une grande technicité, il doit posséder un fort esprit d'analyse, de synthèse, une vision macro économique et une bonne compréhension de la stratégie de l'entreprise dans laquelle il conduit sa direction.

Le directeur d'audit interne possède généralement une formation de base en économie finance et une expérience de plus de cinq années dans le domaine de l'audit interne ou externe (cabinet d'expertise comptable et de commissariat aux comptes).

Choix des auditeurs internes

Qui recruter et quels profils ?

L'audit interne au sein de l'EPO étant en phase de création, il serait, à notre avis nécessaire d'éviter le recrutement des auditeurs débutants. Un débutant requiert un investissement immédiat que l'EPO ne pourrait assurer de manière satisfaisante dans une phase de démarrage. Il est possible au directeur d'audit d'envisager de recruter des auditeurs internes débutants une fois la direction rodée, mais pas en phase de lancement.

Il serait donc nécessaire pour la direction d'audit de s'appuyer dans un premier temps sur deux auditeurs internes : un auditeur financier et comptable et un autre opérationnel.

La fiche de poste de l'auditeur interne pourra être la suivante :

I. Mission

- Participer dans le cadre d'une mission d'audit interne aux travaux de contrôle et d'analyse inhérents à un ou plusieurs aspects relatifs à l'activité auditée.
- Appliquer complètement et correctement le programme de travail qui lui a été assigné.
- Respecter la méthodologie de la direction d'audit interne de l'EPO.
- Assumer la responsabilité de ses travaux : fiabilité, qualité, célérité.

II. Principales responsabilités

- Participer avec le responsable de l'audit interne à l'élaboration du programme de vérification.
- S'assurer que toutes les zones de risques du domaine audité ont été étudiées et que les risques potentiels ou les anomalies éventuelles ont été identifiées et quantifiées.
- Réaliser les travaux d'audit assignés par le responsable d'audit interne et atteindre les objectifs fixés dans les délais prévus.
- En fonction des faiblesses constatées, réaliser des tests permettant de qualifier les anomalies décelées.
- Adapter constamment les programmes de travail en fonction de la matérialité des risques ou des anomalies constatées au cours des missions.
- Tenir au courant le directeur d'audit interne de l'avancement de son travail, des découvertes de risques ou anomalies importantes.
- Rester informé des autres constatations réalisées dans les autres domaines de la mission.
- Participer à la présentation des travaux d'audit aux responsables audités.
- Rédiger les parties de rapport pour les aspects de la mission qui lui sont affectés.
- Réaliser le bon achèvement de la mission (tri et archivage des papiers et dossiers, suivi des recommandations).

Comment recruter ?

Le directeur d'audit interne devra dresser un référentiel des compétences pour ses auditeurs internes à recruter. Ce référentiel des compétences pourra être décrit sur la base des profils recherchés.

La DRH, opérateur de recrutement, pourra alors, sur la base de relevé des compétences requises, comparer les profils souhaités par la direction d'audit interne aux profils présentés à la DRH.

Le processus de recrutement pourra être le suivant :

- Sélection, par la DRH, des dossiers qui répondent le mieux aux critères prédéterminés par la direction de l'audit interne.
- Sélection d'un auditeur (ou deux) au sein de cette première liste par le directeur d'audit interne après entretiens et à l'aide de la DRH.