

L'audit contractuel, un complément naturel de l'audit légal (1°)

15/12/2017



Proposer des missions d'audit contractuel permet aux cabinets de fidéliser leurs clients, d'en recruter de nouveaux et d'élargir les pratiques des collaborateurs. Retours d'expérience avec, dans ce premier volet, un décryptage des missions en question.

Due diligence ? Analyse du système d'information ? Audit social, financier, juridique ? Dans la pratique, la notion d'audit contractuel se rapporte à de nombreuses missions, qui sortent d'un champ traditionnel restreint d'intervention des cabinets comptables. Elles ont cependant pour points communs d'être ponctuelles et d'être plus ou moins libres — à la différence de l'audit légal des comptes, dont la mission est strictement encadrée. Loin de se cantonner, comme l'audit légal, à certains profils de clients, l'audit contractuel touche potentiellement toutes les sociétés. "Nous gérons 500 mandats en tant que commissaires aux comptes sur un total de 10 000 clients, explique Quitterie Lenoir, présidente de CF Audit, filiale de la Compagnie Fiduciaire (550 collaborateurs). Nous disposons donc d'un beau potentiel pour proposer nos missions d'audit technique non-réglementaire". La Compagnie fiduciaire est d'ailleurs en train de structurer un département conseil, au sein duquel seront intégrées ces prestations contractuelles. Bien souvent, les cabinets partent d'une problématique soumise un jour par un client, pour formaliser une prestation, proposée ensuite plus largement. Avec une récurrence dans les thèmes : "L'audit d'acquisition est un grand classique, indique Laurent Echaudier, associé en charge de l'audit chez DBA (170 collaborateurs). Les acquéreurs font appel à nous pour auditer les comptes de la société cible,

vérifier les aspects sociaux, commerciaux... Mais à l'inverse, le vendeur peut aussi nous solliciter pour préparer les questions qui lui seront posées sur les performances de sa société, sur les équilibres de bilan, etc".

Une valorisation des collaborateurs

Michel Gire, associé du cabinet GMBA Baker Tilly (140 salariés) témoigne : "Nous mettons à profit les compétences de notre pôle social et juridique pour proposer des audits sociaux. Par exemple un audit complet de la BDES-base de données économiques et sociales ou encore un audit du respect des différentes obligations, par exemple la représentation des salariés ou la conformité avec le droit de la paie". Dans un autre domaine, le cabinet GMBA constate une recrudescence de la demande pour ses audits de systèmes d'information. Là aussi, les compétences du pôle informatique sont mises à contribution. Le cabinet Steco (180 collaborateurs) propose également ces audits informatiques : "Il s'agit alors de vérifier, généralement pour les grosses sociétés, la bonne imbrication des différents outils, leur fluidité. Cela se traduit par des préconisations, mais pas forcément par un renvoi sur des solutions logicielles", explique Anthony Arrivé, associé. En matière financière, les missions possibles sont également nombreuses : "L'audit d'états financiers intermédiaires est un exemple recherché", poursuit Anthony Arrivé. L'audit contractuel se distingue de l'audit légal notamment par le fait qu'il aboutit à des conseils. Autre domaine : l'audit des flux internes. Nicolas Picard, associé en charge du département audit chez SR Conseil (380 collaborateurs) détaille : "Nous nous intéressons alors à tous les flux : physiques, comme la circulation des biens et services, ainsi qu'aux flux comptables. L'objectif est de nous assurer que l'organisation interne permet une gestion efficace de l'opérationnel et une information comptable de qualité".

Des missions imbriquées

Enfin, les cabinets peuvent intervenir lorsqu'une menace interpelle le chef d'entreprise : "Nous menons ponctuellement des audits en cas de soupçon de fraude ou encore, en prévention d'une attaque de type cybercriminalité", indique Arnaud Audo, associé du cabinet Fidéliance (200 collaborateurs). Le panel des missions d'audit contractuel proposées par les cabinets est donc large, et ses bénéficiaires nombreux. "Ces missions non-récurrentes permettent de toucher de nouveaux clients, de fidéliser ceux existants et d'élargir les compétences des collaborateurs, qui se trouvent confrontés à de nouvelles problématiques business et enrichissent leur expérience métier et sectorielle", résume Arnaud Audo. Intellectuellement gratifiantes, ces missions d'analyse sonnent également comme un bon argument en phase de recrutement. Enfin, les cabinets s'efforcent de construire une synergie entre les différentes missions. Une analyse organisationnelle peut déboucher sur un accompagnement de mise en place d'une certification qualité Iso, par exemple, l'audit de la paie peut conduire à l'externalisation de celle-ci auprès du cabinet auditeur, etc. Laurent Echazier constate : "Nous avons certains clients récurrents dans le domaine de l'audit d'acquisition. Lorsqu'ils ont été satisfaits de nos services, ils refont appel à nous rapidement dans le cadre de leur croissance externe soutenue". Dans un second volet, nous verrons comment les cabinets vendent leurs missions et s'organisent pour les mener à bien.

✍️ Olga Stancevic

Source URL:

<http://www.actuel-expert-comptable.fr/content/laudit-contractuel-un-complement-naturel-de-laudit-legal-1-deg>