

## **INTRODUCTION**

Après plus de cinq (05) décennies d'indépendance, la plupart des pays africain en général et le BENIN en particulier se trouvent encore confronté a d'énormes difficulté dans la gestion de leur unité de production. Le développement de ces pays dépend en partie du sort réservé aux PME qui jouent un rôle déterminant dans la réduction du chômage des jeunes. Ainsi pour une meilleure croissance les politiques publiques s'attellent a ce qu'elles soient bien gérées. Elles développent en permanence les alternatives allant dans le sens de la promotion des PME.

En tant qu'organisation poursuivant des objectifs dans un environnement économique, l'entreprise est un lieu de rencontre pour toute une série d'intervenant intéressé par sa performance. Il s'agit notamment des dirigeants, des actionnaires et des tiers qui sont combinés de manière organisée pour fournir des biens et services a des clients dans un environnement concurrentiel ou non, avec pour objectif de réaliser un profit. Pour cela elle a besoin pour son bon fonctionnement d'avoir en son sein des systèmes adéquats qui lui permettent d'atteindre de façon efficiente ses objectifs mais également la bonne sécurisation des systèmes. C'est en ce sens que le contrôle interne qui se définit de manière générale comme étant un ensemble de procédure contribuant à la maitrise de l'entreprise est devenue une composante essentielle de la vie de celle-ci. Les entreprises ont compris l'importance de ce dispositif dans la maitrise de leur exploitation et s'emploient à compléter son efficacité par les missions d'audit en vue de permettre a un professionnel compétent et indépendant de vérifier les informations fournies par le contrôle interne, les analysés afin de pouvoir formuler des recommandations et d'exprimer une opinion motivée sur la régularité et la sincérité des informations qui lui sont soumises.

En effet, il se trouve que les comptes annuels sont établis par les mêmes personnes que l'on veut contrôler : les dirigeants de l'entreprise. La latitude dont ils disposent peut laisser planer un doute sur la sincérité de l'information qu'ils diffusent. L'importance de disposer de données fiables sur les comptes annuels explique alors l'apparition de moyens pour vérifier les états financiers produit par les dirigeants à destination de l'extérieure. Ces moyens sont progressivement développés pour prendre la forme actuelle de l'audit externe, c'est-à-dire « un examen critique destiné a vérifier que l'activité de l'entreprise est fidèlement traduite dans les comptes annuels conformément à un référentiel comptable identifié »

Le souci d'avoir un système de contrôle efficace a amené les dirigeants des PME à faire recours a l'assistance des cabinets d'expertise comptable qui les aident dans le contrôle de leur activités et leur apportent des conseils nécessaire a la gestion de leur structure.

C'est dans cette optique d'externalisation de la fonction d'audit que nous avons jugés nécessaire notre étude sur le thème : « Rôle des cabinets d'audit face à l'externalisation de la fonction d'audit des PME : cas de CACOGEC »

Pour cerner les contours de cette étude, notre travail sera structuré en trois chapitres :

- Le premier chapitre sera consacré au cadre institutionnel de l'étude et au déroulement du stage ;
- Le deuxième chapitre sera réservé au cadre théorique et à la méthodologie de l'étude ;
- Le troisième chapitre présentera le cadre empirique de l'étude

**PREMIER CHAPITRE :  
CADRE INSTITUTIONNEL  
DE L'ETUDE ET  
DEROULEMENT DU STAGE**

Dans ce chapitre, il est question de présenter d'une part, le cadre institutionnel de l'étude puis d'autre part, de faire le compte rendu du stage

## **SECTION 1 : PRESENTATION GENERALE DU CABINET CACOGEC**

Cette section s'intéresse à la présentation de CACOGEC à travers son historique, ses activités et ressources et puis, à travers son organisation et son fonctionnement.

### **Paragraphe 1 : Historique et organisation**

#### **I- Situation géographique du CACOGEC**

Le cabinet d'audit de conseil de gestion et d'expertise comptable (CACOGEC) est situé à zogbo dans la ville de cotonou derrière le 10<sup>ème</sup> arrondissement, ex-mairie de kouhounou. Ce cabinet à son siège social installé dans le propre immeuble du promoteur

#### **II- Historique du CACOGEC**

Le cabinet d'audit de conseil de gestion et d'expertise comptable, créé le 16 Septembre 1986 par Monsieur BONOU Phillip AHIDOTE, fait partie des plus grands cabinets d'expertise du BENIN.

CACOGEC est dirigé par son directeur fondateur Mr AHIDOTE BONOU Phillip diplômé du 3<sup>ème</sup> cycle en audit et contrôle de gestion, membre de l'ordre des experts comptable et comptables agréés du BENIN (OECCA- BENIN).

Le cabinet est agréé près des institutions financière : la banque ouest africaine de développement (BOAD), la banque africaine de développement (BAD), la banque mondiale (BM), et le fond d'appui à frais partagé-association de développement des exportations (FAFP-ADEX) et aussi agréé par le centre de promotion pour l'emploi pour les petites et moyennes entreprises (CEPEPE).

Le cabinet jouit d'une renommée très remarquable dans l'environnement concurrentiel des experts comptables. C'est une entreprise de prestation e service immatriculée au registre de commerce, il regroupe des cadres hautement qualifiés et intervient dans plusieurs domaines d'activités. Sa fiche signalétique se présente comme suit (voir annexe 1)

#### **III- Organisation**

Nous exposerons dans cette partie les différents postes fonctionnels du cabinet et leur définition. L'organisation interne du CACOGEC est illustrée par l'organigramme présentée en annexe 2

### **1- Directeur fondateur**

Il est au centre des décisions et des commandements. En effet, il est chargé de

- Coordonner et contrôler toutes les activités du cabinet
- Instruire les différents responsables du cabinet pour la réalisation des missions pour l'animation du cabinet
- Viser les documents réalisés sous la supervision des différents responsables
- Etudier avec les différents responsables les difficultés liées aux dossiers complexes
- Orienter les responsables lors des montages des dossiers

Il est aidé dans ses fonctions par le responsable des ressources humaines, l'attaché de direction et le secrétaire générale

### **2- Responsable en charge de la gestion des ressources humaines**

C'est le chef du personnel, il s'occupe de la gestion du personnel permanent, des stagiaires et des occasionnels. Il prépare également les fiches de paie. Il établit et gère les conflits, les congés administratifs, les congés de maternité et la permanence du personnel les samedis. Il veille également à la bonne exécution des différents contrats signés entre les stagiaires, les collaborateurs extérieurs et le cabinet. C'est lui qui s'occupe du suivi permanent et régulier des différents impôts et cotisations auxquels le cabinet est assujéti. Il vise le cahier de présence du personnel et étudie les conditions d'embauche.

### **3- Attaché de direction**

Lié à la direction, il reçoit de cette dernière des instructions qu'il transmet aux divers départements et lui rend compte régulièrement des ces activités, il est chargé des traiter certaines affaires ou correspondances spéciale sur instruction du directeur

### **4- Secrétaire générale**

Il gère simultanément les affaires particulières du directeur et le service administratif. Il est chargé de la rédaction de toutes les correspondances administratives et de certaines correspondances commerciales. Il gère les fournitures de bureau et s'occupe de l'approvisionnement des véhicules en carburant. Il est aussi chargé de l'exécution de certaines tâches telle que

- Le suivi du traitement informatique des documents qui lui sont affectés ;
- La tenue des différents chronos (classeur)
- La gestion du matériel informatique du secrétariat

#### **5- Chef de mission**

Il assure l'organisation, le déroulement et le contrôle des différentes missions du cabinet et veille à ce qu'elles débouchent sur les résultats escomptés. Il élabore en outre le programme de formation des stagiaire et exécute toutes les missions ponctuelles à lui confié par le directeur et relevant de son département

#### **6- Responsable de l'accueil et les relations publiques**

Il a pour mission de réceptionner les courriers pour transmission, tenir le cahier des visiteurs à jour, annoncer les visiteurs et si possible les introduire auprès du directeur. De même le cahier du personnel est tenu au niveau de cette division

#### **7- Responsable de la cellule informatique**

Le responsable de cette cellule est chargé de la formation et du recyclage des membres du cabinet. La cellule informatique organise la formation des clients extérieurs. Elle est un centre de formation pour CACOGEC. La cellule est sous l'autorité du responsable de la gestion des ressources humaines. C'est une service capital pour le cabinet.

#### **8- Chef du département audit et révision des comptes**

Il est chargé des missions d'audit et d la rédaction des rapports d'audit. Le responsable de ce département à des comptables qui travaillent sous sa direction. Ils assurent le bon fonctionnement des travaux réalisé par ses comptables

#### **9- Chef du département comptabilité et gestion**

Il est prioritairement chargé de la tenue de la comptabilité interne. Il constitue l'un des piliers pour la bonne gestion du cabinet en ce sens que les actions qui y sont menées conditionnent la bonne santé financière du cabinet

#### **10- Responsable des départements étude et ingénierie**

Il traite les dossiers ayant rapport aux études de faisabilité, d'opportunité des projets des appels d'offre et à toutes activités relevant de son domaine. Ce département est composé de personnel du cabinet et des collaborateurs externe pouvant intervenir pour le montage de dossier de soumission

#### **11- Responsable du département marketing et prospection**

Dans l'objectif de maintenir sa clientèle, de conquérir de nouveaux clients et d'élargir son champs d'action, CACOGEC a créé le département marketing. Ainsi la mission du responsable est de sensibiliser les chefs d'entreprises sur l'obligation comptable et la

nécessité de tenir une comptabilité, de prospector de nouveaux clients, de leur proposer de nouveaux produits et/ou service et de visiter les anciens clients.

## **Paragraphe 2 : Les activités et ressources du cabinet**

Nous aborderons ici respectivement les activités menées par le cabinet de même que les ressources dont dispose le cabinet pour atteindre ses objectifs

### **I- Les activités du cabinet**

#### **➤ Mission d'audit et d'organisation des entreprises**

CACOGEC est un cabinet pluridisciplinaire qui offre à sa clientèle une gamme variée de services couvrant les domaines ci-après :

1. L'audit contractuel (comptable et financier)
2. L'évaluation des entreprises
3. L'audit des comptes consolidés
4. L'élaboration des manuels de procédures administratives financières comptable et technique
5. L'investigation ou diagnostique
6. La mise en place de la comptabilité

#### **➤ Commissariat aux comptes**

Outre l'expertise comptable, le cabinet se charge aussi du commissariat aux comptes. Ceci à travers :

1. Le diagnostique d'entreprise
2. L'audit de privatisation
3. L'évaluation des société-fusion des sociétés
4. La préparation et la formation du personnel

#### **➤ Gestion**

En matière de gestion, le cabinet se charge de :

1. La formation
2. L'assistance en gestion et management

#### **➤ Conseil juridique et fiscal**

Le cabinet se charge

1. De la constitution des sociétés
2. Du secrétariat juridique

#### **➤ Expertise comptable**

En matière d'expertise comptable, le cabinet à pour rôle :

1. L'intervention dans la comptabilité des entreprises

2. L'assistance pour le redressement comptable
  3. L'établissement des comptes annuels
  4. La conception et la formalisation du système de suivi de trésorerie
  5. La comptabilisation et la certification du bilan
  6. La formation du personnel concerné
- **Etudes-Recherche-Restructuration**

Le cabinet se charge

1. Des études socio-économiques d'opportunité, de faisabilité de projet de développement financé par les institutions financières
  2. De l'identification du montage, de la planification, du suivi et d'évaluation de projet de développement local et régional
  3. Des études de filières de produits agricoles et de produits forestiers
  4. Des conseils de gestion aux exploitations agricoles des groupes cibles
  5. De prestations de services de consultation et d'assistance pour des experts en mission au Bénin ou pour la mise en œuvre de projet de développement
- **Génie civil et BTP**

Il intervient dans :

1. L'expertise technique de l'équipement du matériel électrique d'eau et bâtiment
  2. L'étude technique
  3. L'assistance à la gestion
- **Ingénierie informatique**

Il se charge

1. De l'assistance et de conseil d'entreprise pour tout projet information
2. De l'audit informatique des entreprises (publique, privé ou de collectivité locale)
3. De l'élaboration du plan directeur
4. Du recrutement du personnel informatique
5. De l'étude et la réalisation de logiciel spécifique

## **II- Les ressources du cabinet**

Comme toute société, CACOGEC dispose de ressources permettant de bien mener sa mission. Au nombre de celles-ci nous pouvons citer :

➤ **Les ressources humaines**

CACOGEC est composé d'une équipe pluridisciplinaire regroupant quatorze (14) membre dont sept (07) diplômé de l'enseignement supérieur. Il compte par ailleurs plus d'une

trentaine de collaborateur extérieurs. Le personnel est rémunéré sur le budget de fonctionnement du cabinet.

**Tableau N°1 Répartition des employés du cabinet par catégorie socioprofessionnelle**

Catégorie	Hommes	Femmes	Totaux	Pourcentage selon la catégorique
Cadre	05	02	07	50%
Agent d'exécution	03	04	07	50%
Effectifs	08	06	14	100%
Pourcentage selon le sexe	57%	43%	100%	

Source : Service des ressources humaines

➤ **Les ressources matérielles**

CACOGEC jouit des infrastructures pouvant lui permettre la réalisation de diverses activités. Il dispose d'un immeuble, des matériels informatique, bureautique et d'un parc automobile lui permettant d'exécuter efficacement ses tâches

➤ **Les ressources financières**

Elles proviennent des différents service et prestations effectués.

**III- Les partenaires du CACOGEC**

On enregistre dans le cabinet du CACOGEC les partenaires externes comme interne

**A- Les partenaires externes de CACOGEC**

**1- Les clients du cabinet**

En fonction de ses activités, le cabinet à audité des entreprises comme l'Institut National de la Recherche Agricole du Bénin (INRAB), l'Association pour la Solidarité des Marchés du Bénin (ASMAB), l'Autorité de Régulation des Marchés Publics (ARMP), Procédures de Programmation de Budgétisation d'Exécution et de suivi des Investissement (PBES), pour ne citer que ces exemples.

## **2- Les fournisseurs du cabinet**

CACOGEC est en partenariat avec d'autres cabinets nationaux et internationaux à savoir Canal Audit toujours dans la performance de ses missions

### **B- Les partenaires internes du CACOGEC**

Le cabinet à son personnel réparti dans les différents domaines de compétence pouvant effectuer ses activités. Il a un auditeur interne qui s'occupe de la mission d'audit, des agents comptables et aussi des contrôleurs de gestion

## **SECTION II : DEROULEMENT DU STAGE**

Cette section Le premier aborde le déroulement du stage

### **Paragraphe I : Déroulement du stage**

Au cours de notre admission dans le cabinet après dépôt de lettre de demande de stage académique, nous sommes accueillis par le Directeur fondateur assisté de son attaché. Ensuite, nous sommes rendus dans le bureau du Directeur pour ces conseils, la présentation du personnel au sein du cabinet et enfin conduits vers le lieu des stagiaires.

### **Les travaux effectués (secteur du déroulement)**

Les taches exécutées au cours de notre stage ont consisté d'une part, à la lecture d'une documentation très intéressante en vue faciliter au besoin nos recherches. D'autre part, nous avons acquis quelques compétences.

#### **1- Documentation**

Voici quelques documents consultés :

- Déroulement Mission d'audit interne de N.HANS-KWETEVEIE,
- Système d'organisation et de fonctionnement d'un cabinet d'audit,
- Contrôle et Expertise Comptable de Léo CHARDONNET et Roland GUINAMARD
- Manuel des procédures de gestion du Cabinet de Conseil de Gestion et d'Expertise Comptable (CACOGEC),
- Les hauts Fonctionnaires, la politique et l'argent de JEAN-FRANCOIS KESLER
- Gérer pour vaincre
- Commissaire aux comptes. Missions et Responsables de Marc DOMINGO

- Guide de Self-audit de Pierre SCHICK Olivier Lémant

## 2- Savoir acquis

On distingue l'acquisition de certaines compétences :

- Comptables et juridiques
- Sur le déroulement des missions
- Connaissances des différents services

### **Paragraphe2 : Les difficultés rencontrées au cours de notre stage**

Les difficultés que nous avons rencontrées ont été diverses. La plus significative d'entre elle a été le manque de formation.

Les principales difficultés que nous avons rencontrées ont été :

- ✓ Le travail dans l'urgence ;
- ✓ La correction des erreurs effectuées au début de stage lors de l'absence concrète de formation ;
- ✓ Manque de responsable pour l'encadrement des stagiaires ;
- ✓ Les informations ne sont pas livrées à temps par les employés ;
- ✓ De la réticence du Directeur fondateur à nous fournir les informations à cause du secret professionnel ;
- ✓ De la contrainte du temps pour la réalisation du travail ;
- ✓ Du seuil de confidentialité de certains documents qu'il ne fallait pas franchir ;
- ✓ Des réserves émises par le Directeur fondateur lors de nos entretiens et qui l'amène à ne donner aucune précision dans ces réponses ;
- ✓ La collecte des informations nécessaires à la rédaction du rapport ;
- ✓ L'insuffisance des moyens logistiques en vue de peaufiner nos analyses et étoffer le présent rapport ;

Cependant la collaboration et l'aide de certains responsables, nous ont été d'une grande utilité en plus de nos recherches personnelles.

**DEUXIEME CHARPITRE : CADRE  
THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE  
L'ETUDE**

Dans ce chapitre, après avoir défini la problématique, les objectifs et les hypothèses dans la section 1, nous exposerons dans la section 2 la revue de littérature et la méthodologie de recherche.

## **SECTION 1 : PROBLEMATIQUE, INTERETS, OBJECTIFS ET HYPOTHESES**

Cette section fait ressortir les enjeux de l'externalisation de la fonction d'audit dans les PME, l'intérêt ainsi que la justification du sujet

### **Paragraphe 1 : Problématique et intérêt du sujet**

#### **A-Problématique de l'étude**

L'entreprise est un système composé d'un ensemble d'éléments en relation dynamique avec son environnement. Celui-ci étant complexe et en perpétuelle mutation, l'entreprise recherchera donc l'information nécessaire pour saisir les opportunités et se prémunir des menaces éventuelle. Les entreprises privées notamment les PME jouent un rôle capital dans l'économie des pays en développement en général, et dans l'économie béninoise en particulier. Elles constituent un élément essentiel de croissance et de création d'emplois. Les PME sont prédominantes et représentent entre 90 et 95% de la population d'entreprise total au niveau mondial. Elles représentent également plus de 80% des emplois et plus de 70% du total des entreprises béninoise. Elles contribuent pour plus de 15% du PIB

L'audit a été défini de différente façon, selon les pays, les cabinets d'expertise spécialisés ou les universitaires. Mais tout d'abord, audit est un mot latin qui vient de « *audire* » qui veut dire écouter. Nous proposons quelques définitions de l'audit : l'audit est le processus qui consiste à réunir et à évaluer de manière objective et systématique les preuves relatives aux accessions visant les faits et évènements économiques, de manière à garantir la correspondance entre ces accessions et les critères admis, et à communiquer le résultat de ces investigations aux utilisateurs intéressés. L'audit est l'activité qui applique en toute indépendance des procédures cohérentes et des normes d'examen en vue d'évaluer l'adéquation, la pertinence, la sécurité et le fonctionnement de tout ou partie des actions menée dans une organisation par référence à des normes. L'audit peut être interne ou externe. En effet s'il est interne il est exécuté par un professionnel interne à l'entreprise. Dans le cas où il est externe, il peut être imposé par la loi ou faire l'objet d'un choix délibéré de

l'entreprise ; il s'agit de l'audit légale et de l'audit contractuel. La différence fondamentale qu'il y a entre ces deux audits externes est que pour premier il concerne les grandes entreprises ayant atteint un nombre de chiffre d'affaire, d'employer... etc. L'état se vit obligé de lui imposer un auditeur légal (commissaire aux comptes) afin de s'assurer de la crédibilité des informations contenues dans les états financiers ; pour le second, il concerne généralement les PME qui pour assurer leur croissance font recours à des cabinets d'expertise comptable et d'audit pour le contrôle de leur gestion. L'assistance fait par un expert externe à l'entreprise est beaucoup plus efficace du point de vue où celui-ci étant externe est beaucoup moins corrompible et prêt à effacer délibérément les preuves des malversations contrairement à l'auditeur interne. Comme cas où l'audit externe a été d'un apport important dans la gestion des entreprises ou organisations, nous pouvons entre autre citer :

- Audit des comptes des exercices 1999 à 2003 de l'Assemblée National troisième législative Mai 2004
- Audit de gestion et des comptes du centre régional pour la promotion Agricole (CeRPA)
- Assistance comptable des coopératives d'Aménagement Rural : Grand-Agonvy, Grand-Hinvi, Houin-Agamè, Ouidah nord.

Vu le nombre très important de PME qui existent au BENIN ainsi que les nombreux opportunités d'emplois qu'elles offrent aux populations, elles constituent un pôle très important qui retient l'attention. Les PME sont un facteur bien modelé peut être très déterminant dans l'essor de l'économie Béninoise en ce sens qu'elles représentent une agglomération de personnes. C'est au vu de cela que nous avons décidé de porter une attention particulière sur la gestion au niveau des PME et notamment sur l'implication des cabinets d'audit dans leur activité.

Pour justifier de la fiabilité de la qualité des informations de ces entreprises, l'OECCA-BENIN (Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés du BENIN) a été créé le 29 juillet 2006 à la promulgation le 27 avril 2006 de la loi N°2004-03 portant création de l'ordre des experts comptables et comptables agréés du BENIN. Seuls les membres de l'ordre peuvent légalement détenir un cabinet d'encadrement des petites et moyennes entreprises.

Notre passage au sein de CACOGEC qui est une structure membre de l'OECCA-BENIN, à travers ses missions nous a amené à réfléchir sur le thème « Rôle des cabinets d'audit face à l'externalisation de la fonction d'audit des PME : Cas de CACOGEC »

En partant de ce thème notre question centrale de recherche est : quel est l'impact de l'implication de CACOGEC sur la rentabilité des PME assistées.

Les problèmes spécifiques rattachés à ce thème sont :

- Quelles sont les causes qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit ?
- Quelles sont les conséquences de l'implication de CACOGEC sur l'activité des PME ?

## **B-Intérêts de l'étude**

L'assistance des PME par les cabinets d'audit est devenue depuis quelques années un problème crucial pour beaucoup d'entreprises. Elle est primordiale dans les pays en voie de développement comme le Bénin. Les facteurs suscitant l'intervention des cabinets d'audit dans la gestion des PME se situent à plusieurs niveaux. Nous pouvons noter entre autre, la défaillance du contrôle interne, asymétrie d'informations etc....

Le but de notre étude est de montrer aux PME l'avantage qu'elles ont à se faire assister par les cabinets d'audit ; mettre l'accent sur la procédure de vérification du contrôle interne par les cabinets ; de présenter les difficultés rencontrées par les cabinets au cours de l'exécution des différentes tâches en vue de proposer des solutions pour l'amélioration des conditions d'exécution des tâches ainsi que de permettre à nous, étudiants en fin de formation de licence professionnelle de confronter nos connaissances académique aux réalités sur le terrain.

## **Paragraphe 2 : Objectifs et hypothèses de l'étude**

### **I- Objectifs de l'étude**

Les objectifs poursuivis dans la réalisation de ce travail se déclinent en objectif général et en objectifs spécifiques

#### **A- Objectif général**

L'objectif général de notre étude est d'analyser l'impact de CACOGEC sur la rentabilité des PME assistées

#### **B- Objectifs spécifiques**

- Identifier les causes qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit ;
- Mesurer les conséquences de l'implication de CACOGEC sur l'activité des PME

### **II- Hypothèse de l'étude**

Afin d'atteindre les objectifs énumérés ci-dessus, nous avons formulé les hypothèses de recherche suivantes :

- HYPOTHESE n°1 : La défaillance du système de contrôle des PME obligent à se doter d'un service d'audit externe ;
- HYPOTHESE n°2 : Le recours des PME à l'assistance des cabinets d'audit est dû à des effets positifs de cette dernière sur leur activité.

**Tableau de bord de l'étude**

<b>Niveau</b>	<b>Question de recherche</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Hypothèses</b>
Niveau Général	Quel est l'impact de l'implication du cabinet CACOGEC sur la rentabilité des PME assistées	Analyser l'impact de l'implication du cabinet CACOGEC sur la rentabilité des PME assistées	
1	Quelles sont les causes qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit	Identifier les causes qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit	La défaillance du système de contrôle des PME les obligent à se doter d'un service d'audit externe
2	Quelles sont les conséquences de l'implication de CACOGEC sur l'activité des PME	Expliquer les conséquences de l'implication de CACOGEC sur l'activité des PME	Le recours des PME à l'assistance des cabinets d'audit est dû à des effets positifs de cette dernière sur leur activité

## **SECTION II : REVUE DE LITTERATURE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Dans cette section nous présenterons la revue de littérature et la méthodologie de l'étude

### **Paragraphe 1 : Revue de littérature**

IL est impossible de mener valablement une étude sans préciser au départ les concepts clés liés au thème d'étude et sans faire le point des travaux qui ont été réalisés dans le domaine. Ainsi, cette revue de littérature abordera-t-elle au premier point la clarification conceptuelle, au second point les théories explicatives de l'externalisation de la fonction comptable et en dernier point les contributions empiriques.

### **I – CLARRIFICATION DE CONCEPTS**

IL s'agira de clarifier la notion d'audit et ses différents branches, la notion de petites et moyennes entreprises aux BENIN, la notion d'expertise comptable, de commissariat aux comptes et d'audit comptable et financier. Contrairement à ce que pourrait laisser penser les nombreuses publications consacrées à l'externalisation de la fonction d'audit, il s'agit d'une pratique assez rare (Tondeur et de la villarmois, 2003). Notre étude a pour objet d'analyser le rôle de CACOGEC face à l'externalisation de la fonction d'audit des PME. Le domaine externaliser étudié, l'audit, est une activité réglementé qui, si elle n'est pas internalisé par l'entreprise, nécessite de recourir à un prestataire inscrit au tableau de l'ordre des experts comptables. Le prestataire est donc un cabinet d'audit.

#### **A- L'audit et ses branches**

##### **1- Définition de l'audit financier**

Selon la définition proposée par **The institue of Internal Audit (Institue de l'Audit Interne)** : « L'audit est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte des conseils pour les améliorer, et contribuer à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risque, de contrôle, et de gouvernement des entreprises, et en faisant des

propositions pour renforcer leur efficacité ». Il apparaît comme la forme de l'audit la plus ancienne et la plus connue du public. Il peut être aussi défini comme un examen auquel procède un professionnel compétent et indépendant en vue d'exprimer une opinion motivée sur la régularité et la sincérité des comptes annuels de gestion d'une entreprise (extrait de norme de révision comptable de l'OECCA). (Tiré de la note de cours conçu et dispensé par MOUTAÏROU TOÏDI et TOGODO AZON Aimé).

IL existe deux types d'audit à savoir l'audit interne et l'audit externe

## **2-L'audit interne**

IL s'agit d'un système d'autocontrôle mise en place par la direction générale pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise. Il fait partie intégrante de l'entreprise. Son rôle est de définir et/ou de veiller à la définition de procédure de contrôle interne suffisante au sein de l'entreprise, à leur diffusion, à leur correction et application.

En effet, le plus dur est certainement d'avoir à faire face à la résistance de ses propres collègues. Un auditeur est souvent connue par les employés qui, au fur et à mesure des années, le connaissent de mieux en mieux et ne le prennent plus autant au sérieux. Il existe toujours la base de décalage entre la base du personnel et le siège social d'où vient l'auditeur. Et pourtant, l'auditeur ne fait que remplir une mission qu'on lui impose.

En réalité, les décisions ne viennent pas de lui puisqu'il ne fait que retranscrire ce qu'il voit. C'est en fait un canal de communication. Il prend une photographie, à un instant donné de travail et fait remonter l'information. Cette information es analysée, comparer et peut donner lieu à des modifications de différente procédure de travail.

Si cette présentation insiste sur le côté difficile du métier d'auditeur, il faut également préciser que les contreparties peuvent être avantageuses.

## **3- L'audit externe**

Il est beaucoup plus connu sous le nom d'audit comptable et financier. Il est exercé par des experts indépendants de l'entité à auditer. Sa mission est d'attesté la régularité et la sincérité des comptes des sociétés en vertu des dispositions légales et réglementaires. Il exerce les mêmes tâches que l'auditeur interne, à ceci près qu'il ne travaille pas à l'intérieur de sa structure mais pour d'autres structures. Il est donc amené à se déplacer dans les entreprises

pour y vérifier le respect des différentes procédures. On perçoit tout de suite les avantages de ce métier :

- Absence de conflit avec ses collègues
  - Acquisition d’expériences diverses et enrichissantes
  - Création d’u tissu de relation, ce métier est beaucoup plus diversifié que le précédent car, pour chaque mission, il est nécessaire de se remettre en cause et de découvrir de nouveaux environnements avec leurs spécificités.
- **Réalisation de la mission d’audit externe**

Nous présenterons ici les différentes étapes de déroulement de la mission d’audit ainsi que ses limites.

### **3-1 – Aspect pratique de la mission d’audit**

#### **Les 5 ETAPES DE LA DEMARCHE GEERALE D’AUDIT**

1 <sup>ère</sup> étape	Concept d’acceptation et de poursuite de la mission de certification	DOCUMENTATION
2 <sup>ème</sup> étape	Prise de connaissance de l’entité et évaluation du risque d’anomalies	
3 <sup>ème</sup> étape	Conception des procédures d’audit en réponse aux risques identifiés	COMMUNICATION
4 <sup>ème</sup> étape	Procédures d’audit complémentaires et évaluation des éléments collectés	
5 <sup>ème</sup> étape	Synthèse de la mission et émission du rapport	

### **3-2 - Les limites de la mission d'audit**

Toutes les motivations possibles et le professionnalisme de l'auditeur n'empêchent pas l'existence de certaines limites en ce qui concerne la portée des audits et ses résultats :

- Complexité des résultats, des activités exercées
- Importance de l'entité,
- Masse et nombre des documents
- Nombre d'opérations
- Mission de l'auditeur (restreinte à un objet déterminé)
- Opérations exclues (opportunité des dépenses, décisions stratégiques des dirigeants)
- Durée de l'audit ...

On peut donc s'étonner de la survenance de crise financière comme celle des surprimes par exemple et du fait que les audits et auditeurs n'aient rien relevé, s'il n'entrait pas par ailleurs dans leur compétences de le faire.

### **3-3-2 – Les différentes branches de l'audit externes**

Selon le critère statuaire, on distingue l'audit contractuel

#### **3-3-1 – L'audit légal**

Il s'agit de l'audit réalisé par le commissaire aux comptes, dans le cadre de sa mission telle que définit par la loi et abouti à une certification des états financiers.

#### **3-3 -2 – L'audit contractuel**

C'est un contrôle légal des comptes effectués par un professionnel compétent et indépendant qui a pour finalité de garantir la fiabilité de l'information comptable et financière produite par l'entreprise et de concourir à la sécurité des relations commerciales, financière et boursière

Ainsi le commissaire aux comptes a pour mission de vérifier les valeurs et les documents comptables de la société et de contrôler la conformité de sa comptabilité aux règles en vigueur. Il certifie les états financiers personnels et consolidés et intervient lorsque les opérations particulières sont décidées par l'entreprise ou lorsque des événements particuliers surviennent et sont de nature à remettre en cause la continuité de l'exploitation. Il

est un conseil de l'entreprise et peut donner son avis sur le bon fonctionnement des procédures comptable ainsi que sur la régularité de certaines opérations.

## **B- Définition de l'entreprise**

Selon le dictionnaire universel francophone « **l'entreprise est une unité économique de production à but commercial (biens et services)** ». Selon l'article 4 de l'acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés : « **l'entreprise est une société commercial créée en deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature, dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourrait en résulter** ». En somme, l'entreprise est une organisation économique, de forme juridique déterminées, réunissant des moyens humains, matériels, immatériels et financiers, pour produire des biens ou des services destinés à être vendus sur un marché pour réaliser un profit.

## **C- La notion de PME au BENIN**

Selon l'article 3 de la **CHARTRE NATIONALE DES PETITES ET MOYENNES ETREPRISE ET DES PETITE ET MOYENNE INDUSTRIES (PME/PMI)**, on entend par PME/PMI : « toute entreprise légalement constituée tenant une comptabilité régulière, qui n'est pas une filiale de multinationale et qui satisfait aux critères d'un effectif de cinq (05) à quatre- vingt dix- neuf (99)employés permanents, puis d'un capital social compris entre un million (1 000000) et cinquante million (50 000000) de francs CFA ou des investissements d'u montant compris entre cinq million (5 000 000) et cinq cent million (500 000 000) de francs CFA »

### **Caractéristiques :**

**Effectif Employés :** le nombre de personne correspondante au nombre d'unités de Travail-Année (UTA), à savoir le nombre d'employés à plein temps durant une année, le travail temporaire, saisonnier ou journalier représentant une fraction d'unité de travail-année

**L'année d'exercice :** celle à prendre en considération pour la détermination du chiffre d'affaire et de l'investissement est l'année du dernier exercice clôturé de douze (12) mois au moment de la demande de reconnaissance par la charte.

## II- SYTHESE DES CONTRIBUTIONS ANTERIEURES

Afin de donner une connotation scientifique à notre étude, il s'avère nécessaire voire indispensable que nous fassions recours à la documentation existante qui a contribué à notre recherche. Cette documentation nous a permis de définir un cadre théorique et de structurer les premières étapes de nos recherches.

*AZON (2014) dans son cours intitulé « Audit et contrôle des comptes », l'audit externe est constitué de l'audit légal imposé par la loi et effectué par les commissaires aux comptes désignés par les associés lorsqu'à la clôture d'un exercice leur société dépasse l'un des trois (03) seuils suivant*

- Total bilan : dix million (10 000 000) de francs CFA ;
- Chiffre d'affaire hors taxe : vingt million (20 000 000) de francs CFA ;
- Nombre moyen de salariés : cinquante (50) ;

de l'audit contractuel qui est effectué par les cabinets d'audit et d'expertise comptable.

*AZON (2014) dans son cours intitulé « Audit et contrôle des comptes », estime que l'auditeur externe est soumis à l'obligation d'effectuer un certain nombre de diligence imposé par la loi et les organisations professionnelles permettant que son opinion soit reconnue par tous. L'auditeur externe devient donc un véritable expert capable de raisonner très rapidement et surtout de véritable capacité d'adaptation. Contrairement à l'auditeur interne, les perspectives d'évolution ne se font pas en interne mais plutôt en externe.*

Sur le *plan international L'IFAC (2001) aborde dans son manuel intitulée « The Auditor's Responsibility to Detect Fraud and Error in Financial Statements » l'audit externe comme un moyen de dissuasion sans que l'auditeur puisse être tenu pour responsable de la prévention des fraudes et des erreurs.*

Selon *wikipédia*, l'audit externe financier peut faire l'objet d'une mission contractuelle ou légale. L'audit est souvent plus large que pas la notion de révision et dépasse le domaine comptable et financier (externe, financier et légale), il existe plusieurs normes :

- Normes internationales

Normes ISA (International Standard Auditing), ces normes sont élaborées par un comité de l'IFACI qui est appelé IAASB (International Auditing and Assurance Standard Board)

- Les normes de l'OECCA

Les normes de l'Ordre des Experts Comptables et Comptables Agréés sont une transposition des normes IFAC au conseil.

Notons par ailleurs que le choix d'une organisation particulière doit permettre de répondre de répondre à la question suivante : quel est l'agencement structurel qui permet de contribuer au mieux à la stratégie de l'entreprise en terme de maîtrise des coûts, de flexibilité, d'aide à la décision, de qualité informationnels de production de connaissance ?

Au-delà des agencements intra-organisationnels, l'entreprise est face à un choix binaire, celui de faire (en interne) ou celui de faire faire notamment aux travers de l'externalisation.

Généralement, pour justifier le choix de réaliser en interne ou d'externaliser une activité ou une fonction, la théorie de la contingence et des coûts de transmission sont souvent évoquées.

Pour positionner l'externalisation dans un cadre théorique il faut revenir à sa définition : « il y a externalisation lorsqu'une firme décide de ne plus réaliser une activité de soutien ou une partie du processus de production en interne mais de la confier à un prestataire externe. L'externalisation donne lieu au transfert des personnels et / ou des actifs concernés par ces activités ». Cette définition et l'analyse de la pratique nous permettent de distinguer l'externalisation d'un certain nombre de pratiques et d'élargie le cadre théorique d'explication du phénomène.

L'externalisation se distingue de la sous-traitance dans la mesure où il s'agit de sortir de l'entreprise une activité ou une fonction qui était réalisées en interne et que l'entreprise souhaite confier à un tiers externe prestataire. Alors que la sous-traitance consiste à confier tout partie d'un processus ou d'une production qui jusqu'alors n'était pas réaliser en interne. Ce qui implique qu'en cas d'externalisation il y ait eu des investissements préalables (en termes de technologie ou de savoir-faire) qu'il s'agit de redéployer auprès du prestataire.

Ce déploiement n'est pas une cession pure et simple, il s'agit d'un transfert, ce qui induit une relation étroite entre procédant à l'externalisation et le prestataire externe. Ce transfert s'occupe à un désinvestissement par cession d'actif et licenciement du personnel dans la mesure où l'externalisation repose sur des activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise qui fera l'objet d'une relation contractuelle prévoyant notamment les conditions

de sortie de la relation c'est-à-dire la ré-internalisation de l'activité ou le changement de prestataire. Il s'agira d'un mouvement de ressource et de compétence depuis l'entreprise vers son prestataire qui fera l'objet de la relation contractuelle future.

L'externalisation en tant que forme particulière de coopération inter-organisationnelle comprend deux aspects : d'une part, la réallocation des ressources existante qui peut notamment être expliquée par l'analyse des coûts de transaction et d'autre part, la réallocation des ressources existantes qui peut notamment être expliquée par l'analyse des coûts de transaction et d'autre part, la mise en place de la relation contractuelle et la production de savoir et de savoir-faire, qui nécessite de recourir à d'autre cadre théorique. Le cadre explicatif de l'externalisation nécessite donc de recourir à des théories aussi différent que la théorie de contingence, la théorie des coûts de transaction, la théorie institutionnelle, la théorie de l'agence et de la théorie des ressources.

#### **A- La théorie de la contingence**

La théorie de la contingence fournit un cadre d'analyse au recours à l'externalisation. La centralisation de la fonction comptable, facilitée par les évolutions technologiques, peut être rapprochée du paradoxe décrit par *Bouquin (1994, pp.18-29)* qui évoque l'émergence du contrôle de gestion en ces termes : les dirigeant sont parvenus à décentraliser (la prise de décision) tout en centralisant comme jamais auparavant (l'information). Les évolutions de la fonction financière se traduit par une centralisation indiscutable de l'information fondée sur une décentralisation des opérations de production de l'information, conformément au \*modèle\* de la comptabilité événementielle. Les systèmes développés sont plus proche du terrain, plus conforme à la réalité économique, tout en présentant de grande facilitée d'intégration. La théorie de contingence permet d'expliquer le mouvement de centralisation (apparent) de la fonction comptable mais ne nous éclaire pas directement sur les différentes configurations organisationnelles qu'ils recouvrent (centralisation traditionnelle, externalisation). La théorie des coûts de transaction fournit un éclairage complémentaire.

#### **B- La théorie des ressources et des connaissances :**

La théorie des ressources et des connaissances permet d'expliquer à l'externalisation comme un moyen d'optimiser l'utilisation de ses ressources pour son cœur de métier et de recourir à la complémentarité de l'offre des prestataires externes, dès lors que celle-ci est

jugée plus performante que la prestation réalisée en interne. De plus, la problématique de la gestion des compétences est au cœur de la problématique des entreprises dès lors que l'on s'interroge sur la gestion de la réintégration de la fonction externalisée.

L'approche fondée sur les ressources et les compétences conçoit l'entreprise comme une collection de ressources productive (*Penrose, 1999*) dont l'objectif est de créer et d'allouer ces ressources mais également de valoriser des rentes (*Quelin, 1991*) considérées comme « tous les actifs, capacités, processus organisationnels, attributs de la firme, informations, savoir..., contrôlés par une firmes qui lui permettent de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies susceptibles d'accroître son efficacité et son efficience. »

Quant aux compétences, il s'agit d'un ensemble de ressources individuelles et collectives qui permettent de réaliser une activité composée de routine organisationnelle ou de processus.

Ces compétences seront stratégiques lorsqu'elles sont à la base d'un avantage concurrentiel et qu'elles sont durable, non transparentes, difficilement transférable et repliable.

Dans le cadre de l'externalisation qui consiste à transférer à un tiers une activité réalisée en interne en transférant à la fois les actifs physique et humains, la notion de transfert et de gestion des ressources et des compétences est au cœur de la relation entre les parties au contrat.

C'est pourquoi, cette théorie est utile à différent niveau pour éclairer le phénomène de l'externalisation :

- ❖ Elle peut permettre de justifier l'externalisation au travers du transfert à un prestataire de compétence jugée non stratégique (n'ayant pas les qualités évoquer précédemment) afin de recentrer l'utilisation de ses ressources sur les compétences jugées stratégiques ;
- ❖ Elle permet d'éclairer la prise en compte de la nécessité de développer de nouvelles compétences dites stratégiques, celle qui permettent de gérer la relation avec les prestataires du fait de l'incomplétude des contrats notamment la création de ressources et de compétences nécessaire à la réintégration des fonctions.

## **Paragraphe 2 : Méthodologie de recherche**

Dans un travail de recherche, la méthodologie suivie s'avère importante pour la fiabilité et la crédibilité des résultats. Elle se définit comme l'ensemble des démarches entreprises pour la collecte des données et leur traitement en vue de produire des résultats qui permettent d'atteindre les objectifs fixés et de vérifier les hypothèses. La collecte des données a été faite sur la base de différents outils et techniques que sont la recherche documentaire, l'observation directe et les entretiens.

### **I- Cadre et période de recherche**

Cette recherche a eu lieu durant tout notre parcours au sein de CACOGEC. Au cours de notre stage des missions d'audit externes ont été menées par le cabinet. Elle nous a permis d'obtenir des données pertinentes et très utiles qui sont plus basées sur les rapport d'activités, les rapports d'audits en vue d'une meilleure rédaction de notre document.

### **II- Les outils de collecte de données**

Cette recherche consiste à exploiter :les sources bibliographiques, des ouvrages, d'anciens mémoires et les rapports de fin de formation, les données comptables et financières présentant un intérêt par rapport au problème identifié, les notes de cours d'audit, de commissariat des comptes et de manuel pouvant faciliter la rédaction de notre mémoire. Ces données concernant aussi bien l'organisation interne de CACOGEC que ses activités et son évolution, nous ont permis d'approfondir nos connaissances de façon générale sur le sujet.

#### **A- La recherche documentaire**

Il sera question de collecter, d'analyser et de synthétiser les informations existantes. La recherche documentaire nous a permis de bien formuler notre thème de recherche et de lever toute équivoque.

Cette recherche a contribué à la précision du champ de notre étude. Elle a consisté e l'exploitation des ouvrages, les œuvres, les revues l'internet, quelques anciens mémoires et tout document pouvant faciliter la rédaction de notre mémoire.

Elle nous a amené d'une part, à parcourir la bibliothèque de CACOGEC et d'autre part, les états financiers, les comptes de résultat de certaines sociétés, quelques rapports de missions et

d'autres documents de gestion qui sont autant de sources qui nous ont permis de réunir les informations quantitatives et qualitatives.

## **B- Recherche non documentaire**

### **1- Observation directe**

Dans le déroulement de notre stage, il nous a été permis de réaliser des observations qui nous ont amené à comprendre le fonctionnement interne de CACOGEC et de collecter les informations nécessaires pour la réalisation de notre document.

### **2- L'entretien direct**

En plus des observations, nous avons posé de temps en temps des questions aux responsables et aux autres agents, spécialement ceux du département d'assistance des PME/PMI sur la base d'un guide d'entretien articulé autour des centres d'intérêt afin d'avoir des explications précises par rapport à certaines opérations et l'organisation interne de la société.

### **3- Sondage par questionnaire**

Pour une meilleure appréhension du sujet, nous avons opté pour une enquête par sondage à l'aide d'un questionnaire. Nous avons soumis notre questionnaire aux auditeurs ainsi qu'au directeur fondateur du cabinet CACOGEC. Le questionnaire comporte des questions fermées et des questions ouvertes afin de rendre facile l'analyse des hypothèses de travail. L'objectif de l'enquête réalisée tourne autour de deux points principaux

- Les raisons qui sous-tendent le recours des PME à l'assistance des cabinets d'audit ;
- Les effets bénéfiques d'une mission d'assistance.

## **III- Méthode d'analyse des données, difficultés rencontrées et les limites de l'étude :**

### **A- Méthode d'analyse des données**

Notre étude se fera autour de deux axes à savoir, l'évaluation théorique et l'évaluation pratique. Cette évaluation nous permettra de détecter les points forts et les points faibles de l'assistance de CACOGEC dans l'activité des PME. Les points forts feront l'objet d'évaluation pratique et les points faibles feront l'objet de recommandation. Les données issues de nos recherches ont été dépouillées manuellement. Elles ont fait l'objet de traitement

informatique et les résultats sont consignés dans les tableaux pour une bonne appréciation des résultats.

### **B- Difficultés rencontrées dans le travail**

Elles concernent essentiellement l'insuffisance, la qualité des informations collectées et parfois à l'indisponibilité des agents devant remplir nos questionnaires. Malgré les nombreux efforts fournis, nous n'avons pas pu rencontrer de promoteur d'entreprise en vue de leur soumettre nos inquiétudes. Il faut noter également une asymétrie d'information entre la direction de CACOGEC et nous.

### **C- Les limites de l'étude**

La présente étude ne présente pas un rapport exhaustif du choix de tous les dirigeants d'entreprise. Par ailleurs l'étude n'a pris en compte que les aspects liés à l'externalisation de la fonction d'audit des PME clientes de CACOGEC.

Toutes les résolutions et résultats obtenus sont spécifiques au cabinet CACOGEC. Certaines de nos questions adressées au Directeur fondateur ainsi qu'aux promoteurs des PME n'ont pas trouvées de réponse avant la fin de notre rédaction. Du coup, les résultats ne sont justes que des appréciations subjectives.

## **IV- Méthode de vérification des hypothèses**

### **A- Stratégie de vérification de l'hypothèse H1**

Pour vérifier l'hypothèse H1 qui stipule que « la défaillance du système de contrôle interne des PME les oblige à se doter d'un service d'audit externe », nous avons adressé aux auditeurs de CACOGEC un questionnaire relatif aux causes qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit. Les données issues de ces enquêtes ont fait l'objet d'une analyse qui débouche sur le calcul de simple proportion que nous enseigne la statistique descriptive. Nous nous prononcerons sur cette hypothèse en nous basant sur ces proportions.

### **Règle de décision**

De la pertinence de l'hypothèse n°1 découleront des interprétations faites sur les proportions issues de nos enquêtes. Une confirmation des causes émises validera l'hypothèse n°1.

### **B- Stratégie de vérification de l'hypothèse H2**

Pour vérifier l'hypothèse H2 qui stipule que « Le recours des PME à l'assistance des cabinets d'audit es dû à des effets positifs de cette dernière sur leurs activités » nous avons adressé aux auditeurs de CACOGEC ainsi qu'aux entreprises un questionnaire relatif à l'état d'amélioration ou de rentabilité des entreprise après leur intervention. Les données issues de ces enquêtes ont fait l'objet d'une analyse qui déboules sur le calcul de simple proportion que nous enseigne la statistique descriptive. Nous nous prononcerons sur cette hypothèse en nous basant sur ces proportions.

### **Règle de décision**

De la pertinence de l'hypothèse n°2 découleront des interprétations faites sur les proportions issues de nos enquêtes. Une confirmation des causes émises validera l'hypothèse n°2.

**TROISIEME CHAPITRE :  
CADRE EMPIRIQUE DE  
L'ETUDE**

Ce chapitre présente dans un premier temps l'analyse des données issues de l'enquête et dans un second temps, la vérification des hypothèses et la proposition des suggestions.

## **SECTION 1 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS**

L'étude des résultats de nos enquêtes se fera sous deux volets. Dans une première partie, nous présenterons les résultats et dans une deuxième partie nous procéderons à leur analyse et interprétation. Pour atteindre les objectifs cités dans le chapitre 1 nous avons procédé à un sondage auprès des entreprises clientes de CACOGEC portant sur les différentes causes qui les ont obligés à solliciter l'assistance du cabinet ainsi que les avantages liés à l'intervention du cabinet dans leur activités

### **Paragraphe 1 : Présentation et analyse des résultats liés au problème spécifique N°1**

#### **I- Disposition internes des entreprises avant le contrat d'assistance**

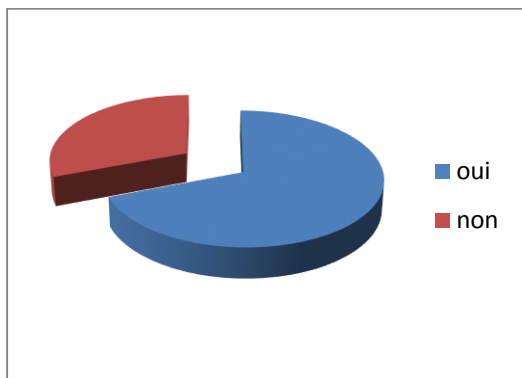
Tableau 1 : Disposition interne des entreprises questionnées avant le contrat d'assistance

	Effectif Total	Réponse Positive		Réponse Négative		Méthode d'observation
		Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	
Disposez-vous d'un service d'audit ou de contrôle interne ?	13s	9	70%	4	30%	Questionnaire
Est-ce qu'il y a une séparation entre les différents postes stratégique de gestion ?	9	4	44,44%	5	55,66%	Observation
Est-ce que les procédures recommandées sont respectées ?	9	3	33,33%	6	66,67%	Observation

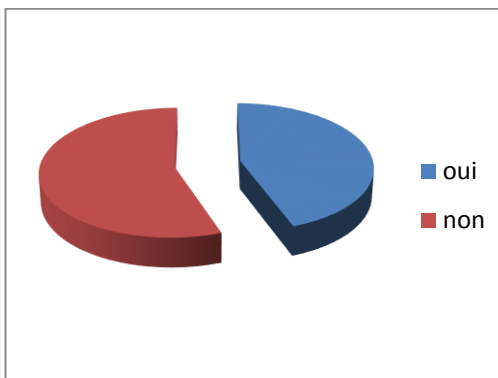
Source : résultats d'enquête (mars 2015)

Ce tableau présente le résultat d'un questionnaire et d'une enquête sur les entreprises à propos de la disposition interne même de celles-ci (réponse par l'affirmation ou l'infirmité des questions proposées).

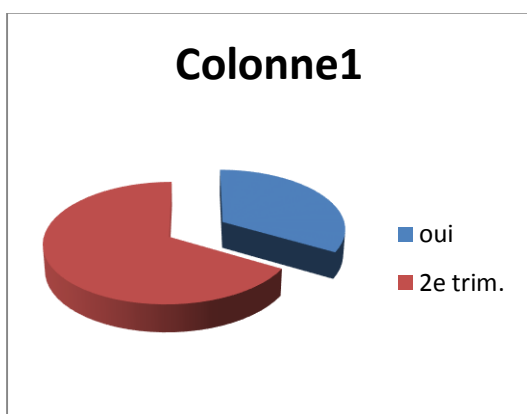
Graphique 1 : Disposition interne des entreprises questionnées avant le contrat d'assistance



Audit interne dans les PME



Respect des procédures recommandées



Séparation entre les différents postes stratégique de gestion

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir d'enquêtes (Mars 2015)

## II- Les raisons du choix du cabinet :

Les données issues de l'enquête sont présentées dans le tableau ci-dessous

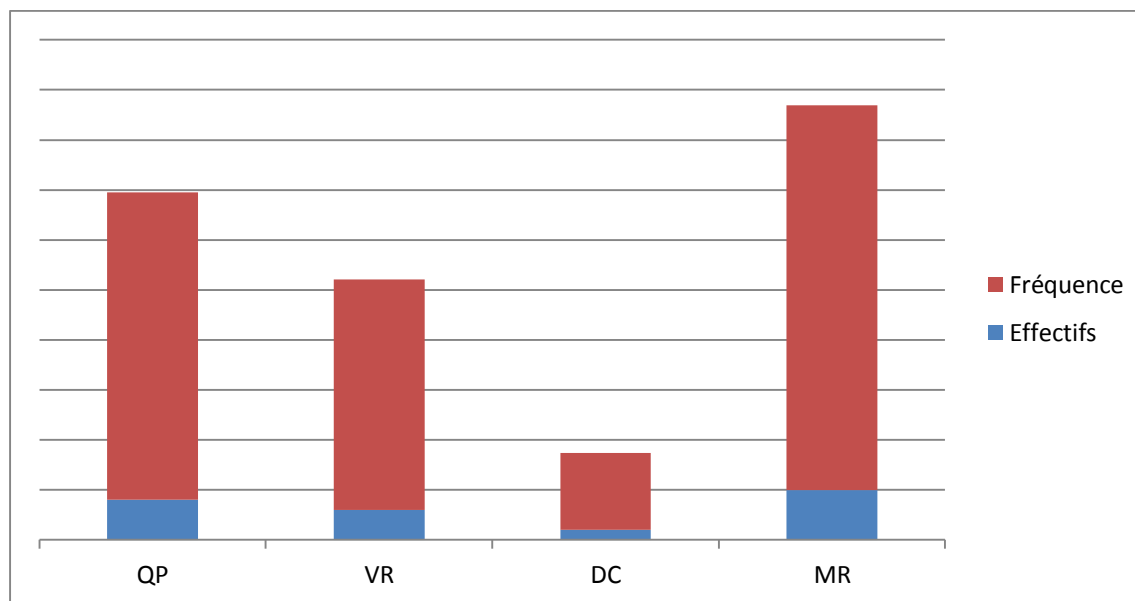
Tableau 2 : Les raisons du choix du cabinet

Raisons	Qualité de prestation (QP)	Volonté de réorganisation (VR)	Désir de connaître l'évolution des activités (DC)	Maitrise des risques (RM)
Effectifs	4	3	1	5
Fréquence Relative	30,76%	23,08%	7,7%	38 ;46%

Source : Résultat d'enquête (Mars 2015)

Dans un questionnaire adressé aux entreprises nous avons recueillis les causes qui les ont obligés a sollicité l'assistance d'un cabinet, les unes pour la qualité de leur prestations, les autres pour la volonté de réorganiser d'autre encore pour la maitrise des risques et un singleton pour le désir de connaître l'évolution. Les proportions issues de cette enquête sont synthétisées dans le graphique ci-dessous

Graphique 2 : Les raisons du choix du cabinet



Il ressort que 30,76% des treize (13) entreprises font recours à un cabinet pour la qualité de leur prestation, 23,76% pour une volonté de réorganisation, 7,7% pour le désir de connaître l'évolution de leur activité et 38,46% pour la maîtrise des risques.

### **A- Une prestation de qualité**

En effet, se faire assister par un cabinet crée chez les entreprises une certaine assurance et donne à leurs différents partenaires une certaine confiance. Le professionnalisme des hommes, la maîtrise des métiers et également les outils de pointe dont dispose le cabinet permettent de produire les états financiers selon les normes stricts garantissant la qualité des travaux.

### **B- La volonté de réorganisation**

Naturellement, la vie de l'entreprise débute par sa naissance, ensuite vient la phase de survie qui est généralement les deux (02) ou trois (03) première années de l'entreprise. Alors vient la phase de croissance qui correspond à celle de la croissance au cours de laquelle se posent un certain nombre de problèmes qui nécessitent des modifications structurelles et organisationnelles d'une certaine ampleur. Lorsque l'entreprise atteint cette étape, la diversification de ses activités lui impose la mise à jour de sa comptabilité, le contrôle des données devient plus délicat. Elle alors l'assistance du cabinet

### **C- Le désir de connaître l'évolution**

Une entreprise est un organisme destiné à réaliser des profits. Celui-ci constitue la mesure primordiale de la réussite. Il faut noter aussi que la rentabilité est une référence qui oriente la décision et le comportement des entreprises. Son étude ne peut se limiter à

l'appréciation de la mesure du résultat mais devra aussi mettre en cause es rapports entre le résultat et d'autres grandeurs sous forme d'étude de ratio ; l'objectif des ratios étant d'apprécier la performance de l'activité et de réaliser une mesure relative à la rentabilité de l'entreprise étudiée. Pour une maîtrise optimale de ces ratios, l'entreprise fait appel à un cabinet expert en la matière en l'occurrence le cabinet d'audit

#### **D- La maîtrise des risques**

L'entreprise étant une unité de création de valeur ajoutée tant pour les propriétaire que pour les employés, elle se doit de minimiser au mieux voire même ramener au zéro absolu (00), les risques qui le détournerait de son objectif. Les différentes procédures, l'évolution des différents agrégats et la qualité des services produits, doivent être passés au peigne fin et sous l'œil averti d'un expert. Pour cela, les entreprises font recours aux services des cabinets d'audit

### **PARAGRAPHE 2 :PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTAT LIES AU PROBLEME SPECITE N°2**

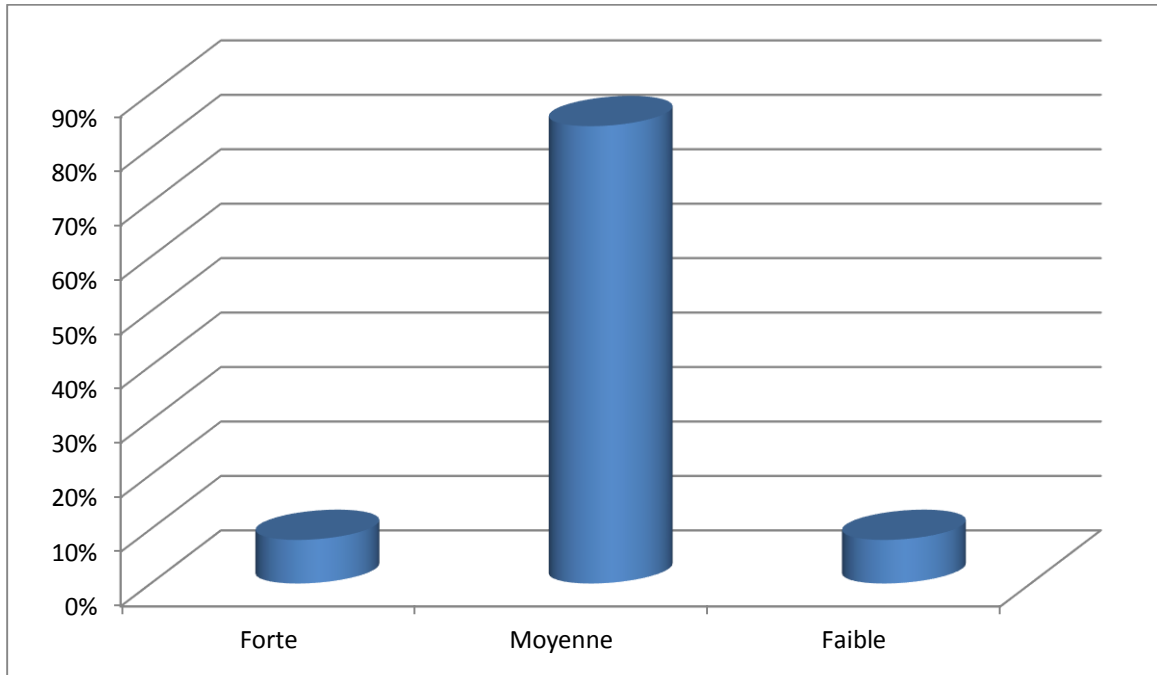
#### **I- Evolution de la rentabilité de l'entreprise depuis le contrat d'assistance**

Tableau 3 : Evolution de la rentabilité de l'entreprise depuis le contrat d'assistance

Evolution de la rentabilité	Forte	Moyenne	Faible
Effectif	1	11	1
Fréquence	8%	84%	8%

Source : Résultat d'enquête (Mars 2015)

La rentabilité des différentes entreprises s'observe au niveau du chiffre d'affaire annuel ainsi que le résultat, nous avons analysé les écarts de hausse et/ou de baisse pour juger de la forte, moyenne ou faible évolution de la rentabilité. Nous avons juste choisi ces deux facteurs pour simplifier le cadre de l'étude.



Source : Résultats d'enquête (Mars 2015)

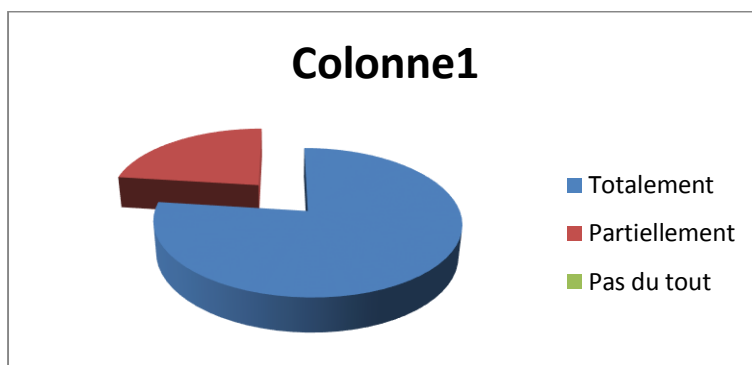
## II- Niveau de satisfaction des entreprises

Tableau 4 : Niveau de satisfaction des entreprises

Niveau de satisfaction	Totalement	Partiellement	Pas du tout
Effectifs	10	3	0
Fréquence Relative	77%	23%	0%

Source : Résultats d'enquête (Mars 2015)

Graphique 4 : Niveau de satisfaction des entreprises



Source : Résultats d'enquête (Mars 2015)

## III- Disposition interne après le contrat

Tableau 5 : Disposition interne après le contrat

	Effectif Total	Réponse affirmative		Réponse négative		Technique d'évaluation
		Eff	Fréq	Eff	Fréq	
Disposez-vous d'un service d'audit interne ?	13	12	92%	1	8%	Questionnaire
Est-ce qu'il ya séparation des postes ?	12	10	83%	2	17%	Observation
Est-ce que les procédures recommandées sont respectées ?	12	10	83%	2	17%	Observation

Source : Résultat d'enquête (Mars 2015)

## **SECTION 2 : VERIFICATION DES HYPOTHESES, SUGGESTION ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE**

### **PARAGRAPHE 1 : VERIFICATION DES HYPOTHESES**

#### **I- Première hypothèse**

La première hypothèse suppose que la défaillance du système de contrôle interne des PME les obligerait à se doter d'un service d'audit externe.

Du tableau 1 il ressort que sur les treize (13) entreprises, 70% disposent d'un service d'audit contre 30% n'en disposant pas. Parmi celle disposant du service d'audit, respectivement 44% assurent la séparation des postes comptable-auditeur-directeur et 33% respectent les procédures recommandées contre respectivement 56% et 67%.

De cela, il ressort que malgré le fait que la majorité des entreprises disposent d'un service d'audit très peu assurent la séparation des postes stratégique de gestion. Ce qui pourrait accentuer le risque de fraude, vol et autres malversation. On en déduit également que même si elles disposent d'un audit interne les procédures recommandées ne sont respectées que par 33% ; ce qui laisse une marge d'erreur assez grande pour la fiabilité et la crédibilité des états financiers.

De même, après analyse du tableau 2 on constate que 30% des entreprises font recours aux cabinets pour la qualité de leur prestation et 38,46% font recours aux services des cabinets pour des raisons de maîtrise des risques. Ces proportions sont les plus fortement apparues dans les réponses. Donc la majorité des promoteurs d'entreprise préfèrent la prestation des cabinets à celle de leurs personnels.

En nous référant à l'analyse établie ci-dessus, nous pouvons affirmer que la garantie d'un système de contrôle performant ainsi que le besoin d'informations fiables et sincères amène les entreprises à se doter d'un service d'audit externe afin d'avoir une gestion de qualité. Il s'en sort donc de cette analyse que l'hypothèse 1 est validée.

## **II- DEUXIEME HYPOTHESE**

Elle suppose que le recours des PME à l'assistance des cabinets d'audit est dû à des effets positifs sur leurs activités.

Le tableau 3 nous indique que 84% des entreprises affirment avoir connu une amélioration moyenne de leur bénéfice, 8% connaissent une forte amélioration et 8% également connaissent une faible amélioration. Il faut noter également que toutes les entreprises ne sont pas sous contrat depuis la même durée. La durée des prestations étant un facteur très important dans l'évolution de la rentabilité des entreprises.

Suivant le tableau 4, les promoteurs affirment être satisfait de l'assistance des cabinets quoique partiellement pour certains.

D'après le tableau 5, après intervention du cabinet 92% des entreprises se sont dotées d'un service d'audit interne et parmi ces 92%, 83% assurent la séparation des postes et le respect des procédures recommandées contre seulement 17% toujours retissant.

de ces différents constats, il est ressorti que les entreprises ont majoritairement affirmés que l'intervention du cabinet dans leurs activités a boosté leur bénéfice et réduit les risques de malversation.

De tout ce qui précède, on peut déduire que l'externalisation de la fonction d'audit a un effet positif pour les promoteurs d'entreprises en ce qui concerne l'amélioration de la performance des entreprises assistées. On retiendra alors de cette analyse que l'hypothèse 2 est validée

## **PARAGRAPHE 2 : SUGGESTIONS ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE**

### **I- SUGGESTIONS**

Nos suggestions iront d'abord à l'endroit des entreprises pour l'instauration d'un bon partenariat entre elles et les cabinets puis par la suite à l'endroit des cabinets

#### **A- SUGGESTIONS LIEES AU PROBLEME SPECIFIQUES N°1**

- Prendre des dispositions pour que le service Audit ou contrôle interne soit présent et opérationnel afin d'aider les auditeurs externes lors de leurs différentes missions
- Les auditeurs doivent s'assurer que les procédures sont scrupuleusement respectées

**B- SUGGESTIONS LIEES AU PROBLEME SPECIFIQUE N°2**

- Améliorer la qualité des informations mise a disposition des auditeurs afin d'améliorer la qualité de leur service
- Identifier les faiblesses des agents du cabinet et les formés dans ces domaines

**II- CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE**

**A- CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES SUGGESTIONS LIEES  
AU PROBLEME SPECIFIQUE N°1**

- Recruter des auditeurs qualifiés ou à défaut former le personnel de l'entreprise en Audit et Contrôle des comptes
- Former périodiquement les auditeurs internes de l'entreprise pour qu'ils puissent aider les auditeurs externes lors des missions

**B- CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES SUGGESTIONS LIEES  
AU PROBLEME SPECIFIQUE N°2**

- Disposer d'une ligne budgétaire pour la formation des auditeurs
- Disposer d'un plan de formation des auditeurs
- Apprêter des informations de qualité à mettre à la disposition des auditeurs

## Conclusion

L'objectif général de toute entreprise est de se développer sur son marché en satisfaisant ses clients afin d'obtenir des profits après couverture de tous les coûts générés par son activité.

La fonction d'audit revêt une importance capitale dans la maîtrise des risques et du contrôle interne. Ainsi le recours à l'audit externe est important pour le bon fonctionnement de l'entreprise. L'audit étant un examen de l'activité de l'entreprise sur le plan de valeur, l'externalisation de cette fonction permet de vérifier à la fin de chaque exercice la crédibilité et la sincérité des informations contenues dans les états financiers.

A la lumière de nos réflexions sur le thème « Rôle des cabinets d'audit face à l'externalisation de la fonction d'audit des PME : cas de CACOGEC » il ressort que cette mission assure un contrôle fiable de la gestion de l'entreprise.

L'objectif de nos études a été de montrer d'une part, les causes qui ont obligées les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit et d'autre part, les conséquences de l'intervention des cabinets sur l'activité des PME. Pour atteindre cet objectif, nous avons utilisés une méthodologie axée autour de la recherche documentaire, l'entretien direct et l'observation sur le terrain. Ensuite nous avons procédé à une évaluation théorique et pratique du contrôle interne et de l'assistance par les cabinets experts.

Au terme de nos travaux de recherche, nous avons pu retenir que essentiellement la qualité de prestation, la volonté de réorganisation, le désir de connaître l'évolution ainsi que le désir de maîtriser les risques sont des raisons stratégiques qui obligent les PME à solliciter l'assistance des cabinets d'audit. Par ailleurs nous avons compris que l'intervention du cabinet dans l'activité des PME a impacté la rentabilité des entreprises en réorganisant la disposition tactique interne même de celle-ci.

Cependant il est à souligner que quelques suggestions ont été émises pour l'amélioration des partenariats cabinet d'audit et PME. Celles-ci vont du cabinet aux PME. Les cabinets doivent mettre à la disposition de son personnel tous les moyens appropriés afin de contribuer à une meilleure intervention sur le terrain et un renforcement de sa compétence et son influence sur la scène économique.

Notons ici en dernier lieu que le travail peut présenter des insuffisances à un quelconque niveau, mais peut tout de même contribuer à une piste de réflexion plus élaborée aux recherches ultérieures