International Professional Practices Framework

Guide de mise en œuvre 1100

Norme 1100 – Indépendance et objectivité

L'audit interne doit être indépendant et les auditeurs internes doivent effectuer leurs travaux avec objectivité.

Interprétation :

L'indépendance est la capacité de l'audit interne à exercer, sans biais, ses responsabilités. Afin d'atteindre le niveau d'indépendance nécessaire à l'exercice efficace de ses responsabilités, le responsable de l'audit interne doit avoir un accès direct et non restreint à la direction générale et au Conseil. Cet objectif peut être atteint grâce à un double rattachement. Les atteintes à l'indépendance doivent être appréhendées au niveau :

- *de l'auditeur interne ;*
- *de la mission ;*
- *de la fonction d'audit interne et de son positionnement dans l'organisation.*

L'objectivité est un état d'esprit non biaisé qui permet aux auditeurs internes d'accomplir leurs missions de telle sorte qu'ils soient confiants en la qualité de leurs travaux menés sans compromis. L'objectivité nécessite que les auditeurs internes ne subordonnent pas leur jugement professionnel à celui d'autres personnes. Les atteintes à l'objectivité doivent être appréhendées au niveau :

- *de l'auditeur interne ;*
- *de la mission ;*
- *de la fonction d'audit interne et de son positionnement dans l'organisation.*

Normes applicables au 1er janvier 2017

Préalables

« L'indépendance est la capacité de l'audit interne à exercer, sans biais, ses responsabilités. » Ce statut résulte généralement de son positionnement au sein de l'organisation et des responsabilités qui lui sont attribuées. Par exemple, lorsque l'audit interne est rattaché à une autre fonction, il n'est pas considéré comme indépendant de cette fonction si celle-ci fait partie du périmètre d'audit. De la même manière, si le responsable de l'audit interne a des responsabilités en-dehors de l'audit interne, telles que la responsabilité du management des risques ou de la conformité, l'audit interne n'est pas indépendant de ces fonctions supplémentaires qui font partie du périmètre d'audit.

Néanmoins, le responsable de l'audit interne ne peut pas à lui seul établir l'indépendance et le positionnement de l'audit interne au sein de l'organisation. Il doit être épaulé par le Conseil et la direction générale pour être effectivement indépendant. En règle générale, le responsable de l'audit interne, le Conseil et la direction générale partagent une compréhension commune des responsabilités, des pouvoirs et du mandat de l'audit interne. Cette vision commune est la base d'une discussion sur l'indépendance et le positionnement au sein de l'organisation.

Suivant l'expérience et les attentes du Conseil et de la direction générale, parvenir à une vision commune peut nécessiter de nombreux échanges qui permettront de davantage sensibiliser le Conseil et la direction générale à l'importance de l'indépendance, aux moyens d'y parvenir et à des aspects essentiels tels que les rattachements, les exigences professionnelles et réglementaires, les analyses comparatives et la culture de l'organisation.

La charte d'audit interne traduit généralement les décisions prises concernant les responsabilités, les pouvoirs et le mandat de l'audit interne, ainsi que le positionnement au sein de l'organisation et les rattachements.

L'objectivité est un état d'esprit non biaisé qui permet aux auditeurs internes d'accomplir leurs missions. Pour ce faire, le responsable de l'audit interne pourra prendre connaissance des politiques et des activités de l'organisation et de l'audit interne, susceptibles de renforcer ou de détériorer cet état d'esprit. Par exemple, beaucoup d'organisations disposent de politiques d'évaluation de la performance et de rémunération ou concernant la gestion des conflits d'intérêts des collaborateurs. Le responsable de l'audit interne peut identifier les politiques concernées et leur impact potentiel sur l'objectivité de l'audit interne. Les politiques mises en place à l'échelle de l'organisation sont généralement ajustées aux rôles spécifiques de l'audit

interne, et peuvent donner lieu au développement d'autres règles plus précises telles que les politiques relatives aux exigences de formation.

Éléments à prendre en compte pour la mise en œuvre

Comme mentionné ci-dessus, le responsable de l'audit interne collabore avec le Conseil et la direction générale pour éviter toute situation qui altérerait la capacité de l'audit interne à assumer, sans biais, ses responsabilités. La plupart du temps, le responsable de l'audit interne est directement rattaché, fonctionnellement, au Conseil, et administrativement à la direction générale. Le rattachement au Conseil permet au responsable de l'audit interne d'avoir directement accès à cet organe pour évoquer des sujets sensibles, et de jouir d'un positionnement approprié dans l'organisation. Le rattachement administratif à la direction générale permet également au responsable de l'audit interne de bénéficier d'un tel positionnement, et lui confère le pouvoir d'accomplir ses missions sans entraves et de traiter les questions complexes avec les autres dirigeants. Par exemple, le responsable de l'audit interne ne devrait généralement pas être rattaché à un contrôleur de gestion, un directeur de la comptabilité ou à un responsable intermédiaire, qui fait régulièrement l'objet de missions d'audit.

L'IIA recommande le rattachement administratif au directeur général afin que le responsable de l'audit interne ait clairement un statut de cadre dirigeant et pour éviter son positionnement au sein d'une fonction faisant partie du périmètre d'audit. Le responsable de l'audit interne devrait également connaître les exigences des régulateurs ou des autres organes de gouvernance qui peuvent exiger un certain niveau de rattachement hiérarchique. Le Guide de mise en œuvre de la Norme 1110 - Indépendance dans l'organisation présente des lignes directrices supplémentaires sur le rattachement du responsable de l'audit interne.

Il est également recommandé que le responsable de l'audit interne n'assume pas de responsabilités opérationnelles en-dehors de l'audit interne, car elles peuvent faire l'objet de missions d'audit. Dans certaines organisations, le responsable de l'audit interne se voit confier des responsabilités opérationnelles, par exemple en matière de management des risques ou de conformité. Dans ce cas, il examine généralement les problèmes d'indépendance et les éventuelles atteintes à l'objectivité avec le Conseil et la direction générale, qui prendront les précautions nécessaires pour les limiter. Les précautions à prendre comprennent des activités

de surveillance, généralement effectuées par le Conseil, pour suivre et traiter les atteintes potentielles à l'indépendance et à l'objectivité. Ces précautions peuvent notamment se traduire par une évaluation périodique des attributions du responsable de l'audit interne, par des processus alternatifs pour obtenir une assurance concernant ces responsabilités supplémentaires, et par la connaissance des éventuelles atteintes à l'objectivité lors de l'évaluation des risques de l'audit interne.

Afin de gérer efficacement l'objectivité de l'audit interne, de nombreux responsables de l'audit interne disposent d'un manuel ou d'un guide de procédures précisant les attentes et les exigences pour maintenir un état d'esprit non biaisé. Ce manuel peut présenter :

- l'importance cruciale de l'objectivité pour la profession d'audit interne ;
- des situations typiques susceptibles de compromettre l'objectivité, en raison d'intérêts personnels, d'auto-évaluations, de liens de familiarité, de préjugés et d'influences inappropriées. Parmi ces situations, on peut citer des missions d'audit dans un domaine où l'auditeur interne travaillait récemment, ou auquel appartient un membre de sa famille ou un ami proche ; une présomption sans fondement, selon laquelle un domaine audité est satisfaisant, uniquement sur la base d'expériences précédentes positives ;
- des mesures que l'auditeur interne devrait prendre s'il a connaissance d'un éventuel problème d'objectivité, telles que l'examen du problème avec un superviseur ou le responsable de l'audit interne ;
- des exigences de reporting selon lesquelles chaque auditeur interne examine et signale périodiquement les conflits d'intérêts.

Afin d'insister sur l'importance de ces règles et de s'assurer que les auditeurs internes l'ont bien intégré, certains responsables de l'audit interne organiseront régulièrement des ateliers ou des formations sur ces concepts fondamentaux. Ces formations permettent souvent aux auditeurs internes de mieux comprendre l'objectivité en examinant des scénarios qui y portent atteinte et la meilleure façon de les traiter.

Par ailleurs, lors de l'attribution des missions, le responsable de l'audit interne tiendra compte des éventuelles atteintes à l'objectivité et évitera d'affecter les auditeurs internes à une mission au cours de laquelle leur objectivité pourrait être compromise.

Il est généralement admis que certaines pratiques d'évaluation des performances et de rémunération peuvent nuire de manière significative à l'objectivité d'un individu. Par exemple, si l'évaluation de la performance d'un auditeur interne, de son salaire ou de ses primes sont essentiellement fondés sur les enquêtes de satisfaction des clients, l'auditeur interne peut hésiter à rendre compte de conclusions négatives qui pourraient inciter l'audité à attribuer une note de satisfaction médiocre. Ainsi, le responsable de l'audit interne doit adopter une approche réfléchie lorsqu'il établit le système d'évaluation de la performance et de rémunération de l'audit interne, et tenir compte du fait que les indicateurs utilisés peuvent compromettre l'objectivité d'un auditeur interne. Dans l'idéal, le processus d'évaluation combinera différents indicateurs concernant la performance de l'auditeur interne, les résultats de la mission et les réactions des audités. Le Guide de mise en œuvre de la Norme 1120 - Objectivité individuelle donne des indicateurs complémentaires sur l'objectivité.

Éléments à prendre en compte pour démontrer la conformité

Plusieurs éléments peuvent démontrer la conformité à la norme, notamment la charte d'audit interne, un organigramme sur lequel figurent les rattachements, un manuel de procédures d'audit interne qui comprend les règles portant sur l'indépendance, l'objectivité, le traitement des conflits et l'évaluation de la performance, des dossiers de formation ainsi que des formulaires de signalement de conflits d'intérêts. Le cas échéant, les documents attestant la déclaration des atteintes à ces principes, dans le respect de la Norme 1130 - Atteinte à l'indépendance ou à l'objectivité, peuvent également démontrer la conformité.

À propos de l'IIA

Porte-parole mondial de la profession d'audit interne, the Institute of Internal Auditors (IIA) est une autorité reconnue et un leader incontesté dans la formation et la formulation de normes, de lignes directrices et de certifications. Fondé en 1941, l'IIA compte actuellement quelque 180 000 membres dans plus de 170 pays et territoires. Son siège se situe à Altamonte Springs (Floride) aux États-Unis. Plus d'informations sont disponibles sur le site www.globaliia.org ou www.theiia.org.

À propos des Lignes directrices de mise en œuvre

Les lignes directrices de mise en œuvre font partie intégrante du Cadre de référence international des pratiques professionnelles (CRIPP) et proposent des recommandations supplémentaires (facultatives) pour la réalisation des activités d'audit interne. Elles sont conçues pour accompagner les activités d'audit interne et aider les auditeurs internes à se conformer plus facilement aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne (les *Normes*).

Les Lignes directrices de mise en œuvre aident les auditeurs internes à appliquer les *Normes*. Elles fournissent collectivement à l'audit interne une approche, des méthodologies et des considérations, mais ne précisent pas les processus et les procédures détaillées.

Pour de plus amples informations sur les documents de référence proposés par l'Institute, vous pouvez consulter notre site Web, www.globaliia.org/standards-guidance ou www.theiia.org/guidance ou www.ifaci.com.

Avertissement

L'IIA publie ce document à titre informatif et pédagogique. Cette ligne directrice n'a pas vocation à apporter de réponses définitives à des cas précis, et doit uniquement servir de guide. L'Iia vous recommande de toujours solliciter un expert indépendant pour avoir un avis dans chaque situation. L'Institut dégage sa responsabilité pour les cas où des lecteurs se fieraient exclusivement à ce guide.

Copyright

Le copyright est détenu par l'IIA et par l'IFACI pour sa version française. Pour l'autorisation de reproduction, veuillez contacter l'IIA à l'adresse guidance@theiia.org ou l'IFACI à l'adresse recherche@ifaci.com.