

## الفصل العاشر: كفاءة وتكوين ممارسي التدقيق الاجتماعي

مازالت مهنة التدقيق الاجتماعي في تطور في منهجيتها ومجالات عملها وقوانينها وأيضاً في طبيعة وشروط من يمارسها. كذلك لقد ساهم ظهور المعهد الدولي للتدقيق IAS سنة 1982 في ظهورها وفي إعطاء دور مهني هام للمدققين الاجتماعيين وذلك عن طريق الكثير من الجهود التي منها تبني اجراء الاعتماد المخصص للمهنيين الذين يقومون بتدقيقات اجتماعية Agrément، الظهور التدريجي لمسار الترخيص Certification وكذلك القواعد المهنية والأخلاقية règles déontologiques التي تحكم عمل وممارسات المدققين الاجتماعيين.

### 1. مرجعية الكفاءات للمدقق الاجتماعي. Le Rréférentiel des Compétences.

تدل الكفاءة على حسن استخدام القدرات في وضعية مهنية والتي تسمح (الكفاءات أو القدرات) بالممارسة اللائقة لوظيفة أو نشاط ما. كما يشير تعريف الوكالة الفرنسية للمعايير لسنة 1992 AFNOR للكفاءة إلى العلاقة ما بين الكفاءات والنشاط حيث أن ممارسة مهمة التدقيق الاجتماعي تستدعي أولاً المعرفة ثم الكفاءة وهي معرفة استخدام هذه المعرفة بأفضل شكل وأخير السلوك الذي تتركه ويثبتها أو يترجمها. المدققون الاجتماعيون هم بالنتيجة أشخاص لديهم معرفة وكفاءة، بحيث يمتلكون شهادات عليا في أحد مجالات الكفاءات المستخدمة في مهامهم التي يقومون بها، ولديهم خبرات ميدانية في مناصب تنفيذية عملية أو وظيفية غالبا ومن الأفضل أن تكون في مجال الموارد البشرية، ولذلك فقد طوروا أدوات ومنهجيات خاصة للتدقيق.

بالنسبة لمرجعيات الكفاءات، فقد قدم IAS (المعهد الدولي للتدقيق) مرجعية للكفاءات خاصة بالمدقق الاجتماعي، تضم قائمة بالمعارف والسلوكيات الضرورية للقيام بمهمته ، وقد كان ذلك من طرف فريق عمل نهاية 2005 من طرف مكتب IAS ، العمل المقدم يضم مصفوفة من 15 كفاءة (خانة) تم تحديدها مع شرح مفصل لكل واحدة منها. تتعلق هذه الـ 15 خانة بثلاثة أنواع من الكفاءات:

• كفاءات (علاقية) مرتبطة بالعلاقات: **Compétences relationnelles**

• كفاءات مهنية **Compétences métier**

• كفاءات التنظيم **Compétences d'organisation**

هذه الأنواع من الكفاءات تتم الحاجة إليها وتوظف أثناء مراحل النشاط (الحصول وتأطير المهمة، تنفيذ المهمة، تحليل البيانات المتاحة والقيام بتدقيق قبلي، تنفيذ وتقييم المهمة، إنتاج وإعداد تقرير المهمة، تنمية النشاط....). ي طبعة سنة 2006 التي تمت بالتنسيق مع مركز المصادقة للمدققين

الاجتماعيين CCIAS

(Centre de certification des auditeurs sociaux) تم تحديد هذه الوثيقة المرجعية ل قواعد الالتزام والممارسة لمهمة التدقيق الاجتماعي في قسمه الخامس (أنظر تفصيلات أكثر في الصفحات 145-146 من الكتاب).

## 2. تكوين المدققين

طالما أن التدقيق الاجتماعي أصبح ممارسة مهنية بكل ما تعنيه الكلمة من معنى فإنه يتعين على من يمارسها أن يتلقى تكوينا جيدا في مجالات العمل المرتبطة بالمهام التي سيقومون بها، كحد أدنى يجب أن يحصلوا على تكوين جامعي في التدرج في مجال الإدارة والتسيير، القانون، الموارد البشرية، التنظيم، الجودة... أو تكون لهم تكوينات مزدوجة. كما تحدد مرجعية الكفاءات، أنه على المدققين أن يمتلكوا خبرة ميدانية ومهنية عالية، انطلاقا من عملهم في المؤسسات وتقلدهم لمناصب ذات مسؤولية لاسيما في إدارة الموارد البشرية ولكن ذلك ليس حصريا، والمقصود هنا أن التكوين والخبرة تسمح لممارسي التدقيق بأن يفهموا جيدا الوحده التي سيتم التعامل معها وتدقيقها بما يسمح باعطاء ضمان وثقة لأصحاب المصلحة طالبي الخدمة. ويمكن أن نتصور في هذا المجال حالة المدقق المبتدئ أو المتربص الذي يعمل تحت إشراف مدقق خبير ومن ثم يباشر عمله وخبرته في مجال التدقيق.

وقد اقترح المعهد الدولي للتدقيق IAS برنامجا نمطيا لتكوين المدققين يقود في النهاية للاعتراف بهم واعتمادهم leur certification ، هذا التكوين كان موجها أساسا لإطارات يعملون في المؤسسات وطلب منهم القيام بمهام التدقيق لكي يكون التكوين فاعلا معهم. لقد تناولت المقررات أو المواضيع الأربعة المقترحة للتكوين:

1. أساسيات وقواعد التدقيق الاجتماعي : تقديم أفكار أساسية قاعدية، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي، تموضع ومكانة التدقيق الاجتماعي، قواعد المهنة... الخ.
2. التحضير للمهمة: تحديد المرجعيات الملائمة، تحرير مقترح تقني، تحديد المسار، مخطط التدقيق، مناقشة رسالة، المهمة التي تحدد الالتزامات التبادلية.

3. المنهجية المطبقة: التواصل مع الجهات والأطراف المدققة (موضوع التدقيق)، تجميع الوثائق الضرورية، اختبار وبناء أدوات التدقيق (مخطط التدقيق، دليل المقابلات، الاستبيانات، مؤشرات، قوائم ومصفوفات الملاحظة، العينات..)، تنظيم فرق العمل، تنظيم الموارد (التموين la logistique).

4. تحرير التقرير: هيكلية التقرير وفقا لرسالة المهمة، تحديد الفوارق، المخاطر، مشكل الأداء، الفعالية (التناسق والتوافق)، تحرير الخلاصات، التوصيات والاقتراحات، إنهاء وإتمام التقرير بإدراج مقترحات وأراء المدقق المقدمة لهم.

✚ خلال الفترة التي يتم تناول المقررات 2 و 3 يطلب من الخاضعين للتكوين خلال هذه الأسابيع القيام بالبحث ميدانيا عن المرجعية المناسبة للتدقيق وكذلك إعداد رسالة المهمة النهائية.

✚ وفي الفترة ما بين المقررات 3 و 4 يطلب من المدقق المستقبلي القيام بمباشرة عملية جمع البيانات.

✚ بعد انتهاء لمقرر 4 المتعلق بتحرير التقرير وعرضه لطالب المهمة، نكون قد وصلنا الى المرحلة النهائية للتكوين الذي يكون قد مزج ما بين النظري والعملي (تكوين عملي Formation -Action).

هذا التكوين موجه لمن لديهم معرفة بالمجال، من الأفضل أن يكون التخصص في إدارة الموارد البشرية، بالإضافة لخبرة مهنية لعدة سنوات. إذا كان للمدقق توجه نحو الشكل العام للتدقيق فإنه يتوجب عليه معرفة شاملة وعميقة لمجالات ادارة الموارد البشرية GRH، وإذا قرر التخصص في مجال محدد فعليه التحكم فيه جيدا، في كل الحالات فالتكوين والتعلم المستمر ضروري جدا لتحسين المعارف وتجديدها وتتبع التطورات العلمية والمهنية والتكنولوجية والقانونية وغيرها.

(المرجع : ملخص من الكتاب المرجعي (Igalens et Peretti 2008))

