ISSAI 150

COMPÉTENCE de l'AUDITEUR

ENDORSEMENT VERSION

INTOSAI

Les normes de l'INTOSAI sont publiées par l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques, l'INTOSAI, dans le cadre des prises de position professionnelles de l'INTOSAI. Pour plus d'informations, visitez

Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.

INTOSAI

ENDORSEMENT VERSION

SOMMAIRE

INTRODUCTION 4

SCOPE 6

THE PRINCIPLE UNDERLYING THIS STANDARD 7

DEFINITIONS 8

ORGANISATIONAL REQUIREMENTS UNDERPINNING A SAI's RESPONSIBILITIES TOWARDS AUDITOR COMPETENCE 9

Determining relevant competencies 9

Providing enabling human resource practices 11

Providing pathways for professional development 12

Assessing and monitoring competencies 14

ENDORSEMENT VERSION

1

INTRODUCTION

1) La capacité d'une institution supérieure de contrôle (ISC) à remplir son mandat et à réaliser des audits efficaces et de qualité dépend dans une large mesure de la qualité, de l'intégrité et de la compétence de son personnel. Les exigences en matière de compétences des auditeurs, et la façon dont ils sont recrutés, formés, retenus et évalués, sont d'une importance fondamentale pour une ISC.

2) Les normes d'audit structurent l'exécution du mandat et du travail d'une ISC, mais elles ne peuvent être mises en œuvre que par un personnel possédant les compétences appropriées. Les normes sur la compétence des auditeurs au niveau organisationnel, soulignent que l'emploi d'auditeurs compétents fait partie intégrante de l'identité, du professionnalisme, de la crédibilité et de la pertinence d'une ISC.

3) Les dirigeants d'une ISC ont la responsabilité générale de mettre en œuvre les exigences de cette norme et de s'assurer que les auditeurs sont compétents et capables d'exécuter le mandat de l'ISC. À ce titre, les considérations relatives à la compétence des auditeurs doivent être reflétées de manière appropriée dans les stratégies, politiques et procédures de l'ISC.

4) La norme ISSAI 150 - *Compétence de l'auditeur* est destinée à être utilisée conjointement avec d'autres ISSAI et en tenant dûment compte des mandats des ISC, de la législation d'habilitation, de la structure, de la taille, de la législation traitant des pratiques en matière de ressources humaines et d'autres considérations. La norme permet également une flexibilité appropriée dans l'application des exigences organisationnelles contenues dans le document, afin de répondre à des considérations spécifiques qui sont uniques à l'ISC concernée.

ENDORSEMENT VERSION

5) Les normes d'audit ne peuvent cependant pas, à elles seules, permettre à une ISC de remplir son mandat. L'ISC doit assurer l'existence de tous les éléments du professionnalisme, tels que :

a) Un environnement de travail approprié ;

b) Des normes d'audit et des orientations pour donner effet au mandat de l'ISC ;

c) Des personnes compétentes pour exécuter le mandat en conformité avec les normes et les orientations d'audit ; et

d) Un processus holistique de mesure de la performance pour s'assurer que les éléments ci-dessus sont en place et fonctionnent de manière appropriée et efficace.

En outre, une capacité organisationnelle et une orientation stratégique appropriées, telles que décrites dans les principes de l'INTOSAI dans le cadre du de l'IFPP, sont des facteurs habilitants essentiels dans le contexte de cette prise de position.

ENDORSEMENT VERSION

2

CHAMP D'APPLICATION

6) L'objectif de la norme ISSAI 150 est de définir les exigences organisationnelles qu'une ISC doit suivre pour déterminer les compétences des auditeurs, ainsi que leur recrutement, leur développement, leur maintien et leur évaluation.

7) La norme ISSAI 150 traite du rôle et des responsabilités de l'ISC à un niveau général et s'applique à tous les types d'audit (financier, de performance et de conformité) et aux activités juridictionnelles.

8) L'IFPP comprend de nombreuses prises de position, qui font référence au concept de compétence de l'auditeur. La norme ISSAI 150 rassemble toutes ces références au niveau des exigences organisationnelles de l'IFPP.

ENDORSEMENT VERSION

3

LE PRINCIPE QUI SOUS-TEND LA PRÉSENTE NORME

9) Dans les commentaires introductifs de la norme ISSAI 100 - *Principes fondamentaux du contrôle des finances publiques* - les normes et les orientations sont décrites comme essentielles pour la crédibilité, la qualité et le professionnalisme du contrôle des finances publiques.

10) La norme ISSAI 100 - *Principes fondamentaux du contrôle des finances publiques* - prévoit que chaque ISC doit établir et maintenir des procédures de gestion des compétences au niveau organisationnel, qui lui donneront l'assurance raisonnable que les auditeurs de l'ISC ont les compétences requises pour remplir leur fonction. La gestion des compétences au niveau organisationnel implique généralement de :

    a) Déterminer les compétences pertinentes ;

    b) Fournir des pratiques de ressources humaines favorables ;

    c) Fournir des parcours pour le développement professionnel ; et

    d) Évaluer et surveiller les compétences.

11) La présente norme définit les exigences organisationnelles des ISSAI en s'appuyant sur ce principe de la norme ISSAI 100. Une ISC doit se conformer à toutes les exigences organisationnelles de cette norme en vue de pouvoir affirmer qu'elle a effectué des contrôles conformément aux ISSAI. Le champ d'application des ISSAI est défini plus en détail dans la norme ISSAI 100.

ENDORSEMENT VERSION

12) La **compétence** est la connaissance, les compétences et les qualités personnelles essentielles à une performance professionnelle réussie, où :

a) Les connaissances sont la compréhension théorique ou pratique d'un thème ;

b) Les aptitudes sont les capacités à accomplir des tâches spécifiques ; développées par l'apprentissage ou l'expérience ; et

c) Les compétences personnelles sont l'état d'esprit, les qualités, les caractéristiques et les traits de caractère d'une personne.

13) Un **cadre de compétences** est un modèle conceptuel qui détaille et définit les compétences attendues d'un auditeur individuel, d'un groupe ou d'une équipe pour une tâche spécifique et pour un poste spécifique au sein d'une organisation. Les cadres de compétences doivent être largement stables et intemporels à un niveau général. À un niveau plus granulaire, ils doivent être dynamiques et refléter les attentes d'un monde en constante évolution. Ils cherchent à définir les éléments nécessaires à la réussite et aux hautes performances, et changeront en fonction des circonstances.

14) Un **parcours de développement professionnel** est un programme de développement formel et structuré choisi par une ISC et visant à développer et à pérenniser des auditeurs compétents et professionnels au sein de l'ISC.

5

EXIGENCES ORGANISATIONNELLES SOUS-TENDANT LES RESPONSABILITÉS D'UNE ISC EM MATIÈRE DE COMPÉTENCE DES AUDITEURS

Déterminer les compétences pertinentes

Exigence organisationnelle 1

15) Une ISC doit déterminer et documenter les compétences pertinentes requises pour tous les auditeurs afin de remplir le mandat de l'ISC.

Critères d'application

16) Une ISC peut disposer d'une stratégie sur la façon dont elle met en œuvre son mandat d'audit. Une partie importante de cette stratégie consiste à s'assurer que l'ISC dispose de ressources humaines adéquates et d'auditeurs compétents.

17) En déterminant la pertinence des compétences requises pour ses auditeurs, une ISC peut considérer l'adéquation de ces compétences pour soutenir l'accomplissement de son mandat législatif et relever les défis uniques de l'environnement dans lequel l'audit a lieu, dans un contexte actuel et futur.

18) Pour garantir la qualité et la pertinence du résultat final, l'ISC peut envisager de concevoir le processus de détermination des compétences de manière transparente et inclusive.

19) Pour donner effet à cette exigence, une ISC peut documenter les compétences requises de ses auditeurs dans un cadre de compétences, au niveau de l'aptitude pleine et entière à fonctionner dans les fonctions dans lesquelles ils ont été nommés. Les bonnes pratiques à cet égard suggèrent que les compétences soient décrites en termes de comportement observable.

ENDORSEMENT VERSION

20) Il peut être important pour une ISC de décrire les compétences d'un auditeur qui est pleinement capable de gérer un audit conformément aux normes d'audit que l'ISC a adoptées, créant ainsi une base de référence pour tous les autres postes d'audit au sein de l'ISC.

21) L'étendue de la documentation des compétences des auditeurs dépendra de nombreux facteurs au sein de l'ISC, y compris l'accès aux ressources humaines qualifiées, la taille de l'ISC, les considérations de coût et de coût-efficacité, le retour sur investissement envisagé pour le développement des compétences, etc. L'ISC peut envisager d'élaborer des profils de compétences distincts par type de poste dans l'ensemble de l'organisation, mais elle peut aussi le faire par groupes, par grandes catégories ou dans le contexte d'une équipe. L'ISC peut également envisager d'utiliser des profils de poste - une brève déclaration qui relie les exigences du poste aux compétences - pour étoffer sa description globale détaillée des compétences.

22) Les éléments à prendre en compte lors de la détermination des compétences requises d'un auditeur individuel, d'une équipe d'audit ou du regroupement de postes au sein d'une ISC spécifique, comprennent :

a. Les compétences qui sont propres au rôle d'un auditeur du secteur public, définies par les responsabilités d'audit spécifiques associées aux normes d'audit que l'ISC a adoptées ;

b. Les compétences qui sont propres à l'ISC (déterminées par sa loi habilitante, son mandat, sa stratégie, les attentes des parties prenantes, etc.) ;

c. La réflexion stratégique de l'ISC concernant une base appropriée de qualités et de valeurs personnelles, ainsi que les connaissances et les aptitudes sous-jacentes nécessaires pour assurer l'application appropriée des deux groupes de compétences mentionnés ci-dessus.

23) La détermination des compétences dans une ISC est également influencée par l'évolution de la carrière. Alors que la compétence technique peut être la considération primordiale au début de la carrière d'un auditeur, les compétences en matière de gestion et de leadership peuvent devenir de plus en plus importantes à mesure que l'auditeur progresse dans sa carrière. L'ISC peut envisager des moyens pratiques pour aborder cette progression dans sa détermination des compétences.

ENDORSEMENT VERSION

Proposer des pratiques de ressources humaines favorables

Exigence organisationnelle 2

24) L'ISC doit disposer de processus et de pratiques de gestion des ressources humaines appropriés pour garantir que ses auditeurs possèdent les compétences pertinentes déterminées par l'ISC.

Critères d'application

25) Afin d'attirer, de développer et de maintenir la compétence des auditeurs individuels, il peut être nécessaire d'investir dans les pratiques et processus de gestion des ressources humaines appropriés et solides suivants :

a) Stratégie de gestion des ressources humaines ;

b) Planification des ressources humaines ;

c) Attractivité et recrutement ;

d) Gestion de la performance ;

e) Apprentissage et développement ;

f) Récompense et reconnaissance ;

g) Maintien, remplacement et succession, et/ou autres,

dans la mesure où l'ISC a le contrôle sur ces processus. Lorsque l'ISC n'a pas le contrôle sur ces processus, il sera avantageux pour l'ISC de communiquer de manière proactive ses besoins à l'entité qui entreprend ces processus en son nom et d'influencer les processus pour qu'ils correspondent à ses besoins.

26) L'attente des dirigeants de l'ISC de disposer de ressources compétentes pour donner effet au mandat de l'ISC implique également un investissement dans le renforcement des capacités individuelles et la création d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie dans

ENDORSEMENT VERSION

l'organisation. Cela peut prendre la forme de :

a) L'établissement de canaux de communication clairs et continus avec le personnel sur les attentes de l'ISC en matière de compétence et d'auto-développement continu dans le contexte de sa stratégie de gestion des ressources humaines stratégie de gestion des ressources humaines, en donnant un contexte à ses pratiques et processus de gestion des ressources humaines, ainsi qu'aux opportunités de développement des compétences ;

b) Investir dans la formation des auditeurs en leur offrant des bourses d'études et d'entretien ou par d'autres moyens similaires ;

c) En donnant accès, en interne ou en externe, à des interventions d'apprentissage et de développement pertinentes ;

d) En offrant des possibilités d'expérience pratique spécifiquement structurées ;

e) Fournir l'accès à une documentation régulièrement mise à jour traitant de la méthodologie d'audit ;

f) Offrir des possibilités de formation sur le tas, de supervision et de mécanismes de retour d'information ;

g) Fournir l'accès à des opportunités de coaching et de mentorat appropriées ; et/ou

h) Offrir des possibilités de partage des connaissances appropriées.

Offrir des parcours de développement professionnel

Exigence organisationelle 3

27) L'ISC doit établir des parcours de développement professionnel pour les auditeurs, spécifiquement adaptés à son mandat, à son cadre réglementaire, à sa structure organisationnelle et à ses besoins.

Critères d'application

28) En s'efforçant d'élaborer un parcours de développement professionnel, une ISC peut envisager de faire une distinction entre les processus de

a. développement professionnel initial (développement d'une compétence de base pour être en mesure de gérer un audit conformément aux normes d'audit que l'ISC a adoptées ou liées à un poste spécifique au sein de l'ISC) ; et

b. développement professionnel continu (maintenir et garder les compétences pertinentes, ainsi que garantir la disponibilité future).

ENDORSEMENT VERSION

29) Le mandat, la stratégie et les besoins de l'ISC jouent un rôle directeur dans les options de développement professionnel qu'une ISC considérera comme appropriées à sa situation. Les options à considérer peuvent inclure :

a. La création d'une académie propre (ou d'une structure similaire) pour mener l'éducation et la formation professionnelle ;

b. Un partenariat direct avec une université pour traiter le volet éducatif d'un parcours de développement professionnel, tout en traitant les autres exigences sur une base interne ;

c. S'associer à une organisation comptable professionnelle (OCP) ou à un prestataire similaire pour concevoir et offrir des opportunités de développement professionnel ;

d. En suivant une stratégie de recrutement spécialisée axée sur la recherche d'auditeurs professionnellement qualifiés, complétée par des possibilités d'apprentissage internes spécifiques à l'audit du secteur public ; et/ou

e. En s'associant à des organismes spécifiques de l'INTOSAI ou à d'autres ISC pour institutionnaliser les options de développement professionnel.

30) Tous les parcours de développement professionnel contiennent des éléments appropriés :

a) Des possibilités d'apprentissage externe (comme un diplôme dans une université, une académie d'ISC ou une institution similaire) ;

b) Des possibilités d'apprentissage interne (telles que des cours de formation spécifiques) ;

c) Une expérience pratique ; et

d) La définition d'objectifs ciblés ; une auto-réflexion et une évaluation ; et un retour d'information immédiat et significatif par participant individuel.

31) Les compétences liées à un parcours de développement professionnel sont généralement clairement analysées dans leurs sous-éléments de connaissances, d'aptitudes et de qualités personnelles, selon ce qui est approprié et pertinent pour l'ISC, jusqu'au point où la conception détaillée et la mise en œuvre d'un programme de développement connexe, y compris l'évaluation par compétence spécifique, sont possibles.

32) Dans les cas où l'ISC est confrontée à des conditions exigeant l'accréditation externe des auditeurs ayant achevé leur processus de développement professionnel initial ou exigeant une forme de « licence d'audit », ces considérations devront être prises en compte lors de la conception du parcours de développement professionnel ;

33) Pour maintenir et garder pertinentes les compétences de ses auditeurs, une ISC peut envisager ce qui suit :

a. Encourager les auditeurs à établir un plan d'auto-développement appuyé sur la trajectoire professionnelle qu'ils envisagent pour eux-mêmes ;

b. Confirmer les attentes axées sur les résultats (prouver un niveau de compétence par l'évaluation) ;

c. Confirmer les attentes axées sur les apports (investir dans un certain nombre d'heures d'apprentissage au cours d'une période spécifique) ; et/ou

d. Attendre du personnel qu'il confirme un niveau de compétence spécifique (auto-évaluation).

Évaluation et suivi des compétences

Exigence organisationnelle 4

34) L'ISC doit développer et mettre en œuvre les moyens d'évaluation des compétences et de suivi de l'évolution de dévelopement ou d'auto-développement des auditeurs sur une base périodique

Critères d'application

35) Pour s'assurer que ses auditeurs obtiennent et maintiennent les compétences requises, une ISC peut développer un moyen d'évaluation et de suivi approprié, pertinent et de préférence indépendant. Voici quelques exemples de telles activités :

a. La soumission d'un portefeuille de justificatifs pour examen par un animateur interne ou externe ;

ENDORSEMENT VERSION

b. L’observation du lieu de travail par un superviseur ;

c. Examens et tests ;

d. Systèmes d’évaluation du personnel, etc.

36) Lors de l'évaluation de la compétence, il est important de :

- Confirmer les compétences acquises par l'auditeur en s'appuyant sur des critères d'évaluation spécifiques prédéterminés ; et
- Fournir à l'ISC des informations fiables sur le succès des interventions de développement entreprises et sur l'impact de ces interventions sur le travail de l'ISC.

37) Pour remédier à tout écart par rapport aux compétences attendues, l'ISC peut envisager de convenir d'un plan correctif clair avec l'auditeur concerné afin de s'assurer que l'écart de compétences est comblé de manière ciblée et transparente.

38) Pour appliquer le concept d'évaluation à l'ISC en tant qu'organisation, ses pratiques en matière de développement des compétences peuvent également faire l'objet d'une évaluation indépendante à intervalles réguliers.

ENDORSEMENT VERSION