**NORMALISATION NEWS n° 22 – Janvier 2020**

**Bulletin de veille normative dans le domaine des Ressources Humaines et les domaines connexes à l’attention des membres de l’IAS (Institut International de l’Audit Social), de l’Académie de l’Ethique et de l’AGRH (Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines)**

**Avis**

**Trop d’information tue l’information !**

**Ce bulletin d’information à l’usage des praticiens des ressources humaines devenant illisible en regard du (très) grand nombre de documents à caractère normatif émis, nous avons recentré son contenu sur les éléments spécifiques à la fonction RH et quelques domaines connexess, tout en analysant plus profondément certains projets en cours afin d’en faciliter l’appropriation par les lecteurs**.

De ce fait, seuls les nouveaux travaux majeurs de normalisation dans les domaines connexes seront abordés.

**Sommaire**

* Les travaux de normalisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines
* Analyse du projet de norme internationale sur la diversité et l’inclusion (ISO/DIS 30415)
* Les travaux de normalisation dans les domaines connexes (développement durable, responsabilité sociétale, éthique, anti-corruption, risques, compliance/conformité, gouvernance, audit, santé & sécurité au travail…).

-------------------------

**Les travaux de normalisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines**

* **11 normes sont d’ores et déjà parues à l’ISO**
* **4 normes sont en révision ou en cours d’examen**
* **6 normes sont en cours d’élaboration**
* **12 nouveaux sujets sont en cours de vote**
* **7 nouveaux sujets sont en attente de mise au vote**
* **3 sujets de normes ont été annulés**

**Normes parues**

*Note : les normes parues depuis le numéro précédent de Normalisation News apparaissent en italiques*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Numéro  | Titre  | Publication |
| ISO 30400 | Management des ressources humaines – Vocabulaire  | 09/2016Voir note 1 |
| ISO 30401 | Systèmes de management des connaissances - Exigences | 12/2018Voir note 2 |
| ISO 30405 | Management des ressources humaines – Lignes directrices relatives au recrutement  | 09/2016 |
| ISO/TR 30406 | Management des ressources humaines – Management de l’employabilité durable pour les organisations  | 05/2017 |
| ISO/TS 30407  | Management des ressources humaines – Coût par recrutement  | 03/2017 |
| ISO 30408 | Management des ressources humaines – Lignes directrices sur la gouvernance humaine  | 12/2016 |
| ISO 30409 | Management des ressources humaines – Gestion prévisionnelle de la main d’œuvre | 04/2017 |
| ISO/TS 30410 | Management des ressources humaines – Mesure de l’impact du recrutement (sera reprise en FD dans la collection de normes françaises) | 09/2018 |
| ISO/TS 30411 | Management des ressources humaines – Indicateur de la qualité du recrutement (sera reprise en FD dans la collection de normes françaises) | 09/2018 |
| ISO 30414 | Management des ressources humaines – Lignes directrices sur le bilan du capital humain à l’attention des parties prenantes internes et externes | 10/2018 |
| NF X 50-902:2018 | Politique des ressources humaines pour la promotion de la diversité et de la prévention des discriminations – Mesurer les effets d’une politique diversité | 12/2018 |

Note 1 : La révision de cette norme a été décidée afin d’intégrer de nouveaux termes, dont ceux liés au Knowledge management

Note 2 : L’ISO va engager la réalisation d’un guide d’application pour accompagner la mise en œuvre de la norme ISO 30401

**Normes en révision ou en cours d’examen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Numéro  | Titre  | Publication |
| ISO/FD 10015:1999 | Management de la qualité – Lignes directrices relatives pour la gestion des compétences et le développement des personnes (WG 20 & 21 : groupe joint avec l’ISO TC 176/SC3) | FDIS en cours |
| ISO 10018:2012 | Management de la qualité – Lignes directrices pour l’implication et les compétences du personnel (WG 20 & 21 : groupe joint avec l’ISO TC 176/SC3) | En cours d’examen |
| ISO 10667 – partie 1 | Livraison d’un service d’évaluation – Modes opératoires et méthodes d’évaluation des personnes au travail et des paramètres organisationnels – Partie 1 : Exigences pour le client  | Vote DIS en cours |
| ISO 10667 – partie 2 | Livraison d’un service d’évaluation – Modes opératoires et méthodes d’évaluation des personnes au travail et des paramètres organisationnels – Partie 2 : Exigences pour les fournisseurs de services  | Vote DIS en cours |
| Guide ISO/CEI 71 :2014 | Guide pour l’intégration de l’accessibilité dans les normes | Examen systématique |

**Travaux en cours**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ISO 30415 | Management des ressources humaines – Diversité et intégration – Lignes directrices  | DIS Voir note 3  |
| ISO 30416  | Management des ressources humaines – Gestion des effectifs | Attente DIS  |
| ISO/AWI 30419  | Human management resources - Guidelines for ensuring a positive candidate experience during the recruitment process (titre non encore traduit en français) -  |  Voir note 4 |
| ISO/NP 30421 | Management des ressources humaines – Indicateurs de maintien des effectifs et indicateurs de renouvellement des effectifs  | A préciser  |
| ISO/NP 23326 | Human resources management – Employee engagement – Guidelines | A préciser  |
| ISO/AWI 30422 | Learning and development | A préciser |

Note 3 : Voir ci-après l’analyse de ce document

Note 4 : Les développements relatifs au projet ISO/AWI 30419 « Candidate experience » vont être intégrés dans la norme ISO 30405 (publiée en 09/2016). Cette norme sera soumise à révision.

**Nouveaux sujets (en cours de vote)**

|  |  |
| --- | --- |
| Titre  | Commentaires |
| ISO/NP TS 24178 – Human resource management – Organizational culture metrics cluster  | Vote en cours |
| ISO/NP 23841 – Knowledge management - Vocabulaire |  |
| ISO DTS 24179 - Management des ressources humaines – Mesures de la santé et de la sécurité au travail – Spécifications techniques | Vote en cours |
| ISO/DTS 30423 – Human resources management – Compliance and ethics metrics cluster  | Vote en cours |
| ISO/NP 30426 – Compensation system  | Vote en coursVoir note 5 |
| ISO/NP 30427 – Human resources management – Cost cluster | Vote en cours |
| ISO/NP 30429 – Human resources management – Recruitment metrics – Technical specification  | Vote en cours |
| ISO/NP 30430 – Human resources management – Workforce productivity metrics cluster | Vote en cours |
| ISO/NP 30425 – Human resource management – Workforce availabilty metrics  | Vote en cours |
| ISO/NP 30431 – Human resources management – Leadership – Technical specification | Vote en cours |
| ISO/NP 30433 – Human resources management – Succession planning metrics – Spécifications  | Vote en cours |
| ISO/NP 30428 – Human resources management – Skills and capabilities metrics cluster | Vote en cours  |

Note 5 : Le TC 260 va se doter d’un nouveau groupe de travail dédié à ce thème. Il est à noter que ce terme de compensation est à définir comme : « *value given for service rendered* ».

**Nouveaux sujets (en attente)**

|  |
| --- |
| Systèmes de management de la diversité – Exigences (sur la base de la norme norvégienne NS 11201:2018) - A signaler que le bureau technique de l’ISO n’a pas émis un avis favorable  |
| Egalité hommes / femmes  |
| Design organisationnel RH (contenu à préciser) |
| Développement et changement  |
| Développement du management RH  |
| Bien-être au travail  |
| Performance et reconnaissance  |

Divers : Il est prévu la création d’un groupe joint avec le TC 314, groupe dédié au vieillissement de la population afin d’élaborer un document normatif intitulé « Ageing societies – guidelines »

**Projets de normes annulés**

|  |  |
| --- | --- |
| Titre  | Commentaires |
| ISO/IWA 30417 – Human resources management – Harmonized human resources professional competency framework  |   |
| Mise en œuvre de stratégies et tactiques d’engagement pour encourager la participation proactive des employés essentielle à la réalisation des objectifs opérationnels clés sur une base durable (voir ci-dessus le nouveau sujet sur « employee engagement »)  |  |
| Promotion de la diversité – Politique des ressources humaines pour la promotion de la diversité et la prévention des discriminations – Critères et engagements  | Sujet annulé en 05/2016 |

**Divers**

Un lien a été fait entre les travaux du TC 260 et les 17 objectifs du développement durable ; 8 ODD sont concernés par ces travaux.

Rappel : AFNOR a créé une page dédiée au management des ressources humaines

[www.boutique.afnor.org/management-des-RH](http://www.boutique.afnor.org/management-des-RH)

.

-------------------------

**Focus sur le projet de norme ISO/DIS 30415**

**Management des ressources humaines – Diversité et inclusion**

Selon son domaine d’application, cette norme « *définit un ensemble de principes, de rôles et de responsabilités, d’actions, de politiques, de processus, de pratiques et de mesures visant à évaluer les impacts et les résultats afin de favoriser et de soutenir une véritable diversité et inclusion sur les lieux de travail* ».

Le paragraphe 3.5 de cette norme définit la diversité comme « *caractéristiques des différences et des similitudes entre les personnes* » tandis que le paragraphe 3.10 précise que l’inclusion est un « *processus consistant à inclure l’ensemble des parties prenantes dans les contextes organisationnel*s ».

8 principes montrent l’engagement à valoriser la diversité et l’inclusion : le capital humain, la gouvernance, la redevabilité vis-à-vis des actions, l’intégration, le travail, l’intersectionnalité [[1]](#footnote-1), la communication et le plaidoyer.

Le sommaire de cette norme est le suivant :

* Avant-propos
* Introduction
* 1 – Domaine d’application
* 2 – Références normatives
* 3 – Termes et définitions
* 4 – Principes
* 5 – Rôles et responsabilités en matière de diversité et d’inclusion
	+ 5.1 – Instances de gouvernance
	+ 5.2 – Leadership organisationnel
	+ 5.3 – Responsabilités désignées dans le domaine D & I, de la gestion du personnel et des relations avec les parties prenantes
	+ 5.4 – Les responsabilités individuelles comprennent :
* 6 – Cadre de la diversité et de l’inclusion (D & I)
* 7 – Culture inclusive
	+ 7.1 – Résultats
	+ 7.2 – Actions
	+ 7.3 – Mesures
* 8 – Cycle de vie du management des ressources humaines
* 9 – D & I et développement et livraison de produits et de services
* 10 – D & I et diversité des achats et des fournisseurs de l’organisme
* 11 – D & I et autres parties prenantes de l‘organisme
* Bibliographie

Cette norme permet à la fonction RH :

* De s’assurer de la prise en compte des responsabilités associées à la D & I
* D’identifier un grand nombre d’actions permettant l’atteinte des objectifs D & I
* De fournir un inventaire d’indicateurs de mesure pertinents relatifs à la D & I

Une bibliographie et des liens internet complètent ce document qui devrait être publié courant 3° trimestre 2020.

**Les principaux travaux de normalisation dans les domaines connexes de la fonction RH**

**(développement durable, responsabilité sociétale, gouvernance, éthique, conformité/compliance, santé & sécurité au travail, risques...)**

**Travaux en cours**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Numéro  | Titre  | Statut |
| ISO 31022 | Management du risque – Lignes directrices relatives au management du risque juridique | FDIS |
| ISO 37000 | Gouvernance des organisations | Vote CD  |
| ISO 37002 | Whistleblowing management systems - Guidelines | CD.2 |
| ISO 37003 | Antifraud control | WD |
| ISO 37301 | Systèmes de management de la compliance – Exigences avec recommandations pour son utilisation  | DISVoir note 7 |
|  | Création d’un comité technique international TC 322 « Finance durable » et création d’un groupe joint Afnor DDRS et Economie circulaire pour suivre les travaux de ce TC |  |
| ISO 31022 | Management des risques – Risques juridiques  | DIS  |
| ISO 14016  | Management environnemental – Lignes directrices sur l’assurance des informations figurant dans les rapports environnementaux  | DIS  |
| ISO Guide 62 | Révision du guide ISO 82 – Lignes directrices pour la prise en compte de la durabilité dans les normes  | En cours |
| FD X30-035  | Guide de correspondance ISO 26000 cadre de référence français des agendas 21  | En sommeil |
| FD X30-038 | Guide de présentation des risques RSE et autres risques de l’entreprise | CD |
| FD X30-037 | Objectifs de Développement durable de l’ONU, lien entre la Responsabilité Sociétale selon l’ISO 26000 et le Développement Durable | CD  |
| ISO 14008 | Evaluation monétaire des impacts environnementaux des émissions spécifiques et l’utilisation des ressources naturelles – Principes, prescriptions et directives | FDIS |
| ISO 14007 | Management environnemental – Détermination des coûts et des avantages environnementaux – Lignes directrices | FDIS |
| ISO/CEI 17050 parties 1 & 2 | Evaluation de la conformité – Déclaration de conformité du fournisseur - partie 1 : Exigences générales - partie 2 : Documentation d’appui | En révision  |
| ISO 14030 | Obligations vertes | CD  |
| ISO 14097 | Cadres et principes pour l’évaluation et la déclaration des activités de financement et d’investissement en regard du changement climatique | CD  |
| ISO/NP 14100 | Evaluation des projets de financement vert | En attente de vote |
|  | Création de l’ISO TC 323 « Economie circulaire » |  |

Note 7 : Cette norme certifiable devrait remplacer la norme ISO 19600 – Systèmes de management de la compliance – Lignes directrices

**Nouveaux sujets**

|  |  |
| --- | --- |
| Titre  | Commentaires |
| Proposition de création d’une instance internationale relative aux systèmes de management de la sûreté | En attente  |
| Proposition de création d’une instance de normalisation ISO relative à la due diligence  | En attente |
| Proposition de création d’une instance de normalisation ISO relative aux conflits d’intérêt | En attente |
| Proposition de création d’une instance de normalisation ISO relative à la cartographie des risques anti-corruption | En attente |
| Proposition, par la Chine, d’un comité technique ISO pour un nouveau domaine d’activités « Service de données d’audit » (données financières et comptables) | En attente |
| Demande de la Suède pour créer une instance de travail sur les auto-déclarations en matière de responsabilité sociétale | En attente |
| Demande de la Suède pour créer une instance de travail sur la responsabilité sociétale pour les PME – PMI | En attente |
| Demande de la Suède (relayée par la France) pour créer une instance de travail sur l’audit de la responsabilité sociétale  | En attente |

**Rappel :**

 CD = Committee Draft, DIS = Draft International Standard, FD = Fascicule de Documentation, FDIS = Final Draft International Standard, IWA = International Workshop Agreement, NP = New Proposal, TR = Technical Report, TS = Technical Specification, WD = Working Draft, XP = Norme expérimentale française

***L’ensemble des bulletins Normalisation News est disponible sur le site internet de l’IAS (***[***www.auditsocial.net***](http://www.auditsocial.net) ***- rubrique documentation - normalisation news)***

Michel JONQUIERES – Janvier 2020

1. - Ce terme d’intersectionnalité est défini (cf. § 3.13) comme « *combinaison d’une ou de plusieurs caractéristiques démographiques et personnelles qui font partie de l’identité d’une personne* ». [↑](#footnote-ref-1)