

NORMALISATION NEWS n° 14 – Mars 2016

Bulletin d'information 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)

Sommaire

Les thèmes traités dans ce numéro 14 sont :

- ✓ Les travaux de normalisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines
- ✓ Les travaux de normalisation dans le domaine du développement durable et de la responsabilité sociétale
- ✓ Les travaux de normalisation dans les domaines connexes (anti-corruption, risque, compliance, qualité, audit, environnement, ...).

Les travaux de normalisation dans le domaine de la GRH

De nombreux projets de normes sont en cours d'élaboration au sein de l'ISO/TC 260 – Management des ressources humaines.

ISO 30400 – Management des ressources humaines – Terminologie

Rappelons que ce sujet est du ressort du GT 1, animé par les Pays-Bas. Le secrétariat est assuré par les USA.

Le document vient de passer au stade de DIS (Draft International Standard). Aucun commentaire n'a été formulé. A ce jour, aucune version française n'a encore été établie !

Il comporte 105 termes répartis dans 10 familles :

- General human resources (45 définitions),
- Human resources metrics (18 définitions),
- Human governance (1 définition),
- Employability (1 définition),
- Diversity and inclusion (7 définitions),
- Workforce planning (4 définitions),

- Recruitment (8 définitions),
- Workforce mobility (5 définitions),
- Talent management (3 définitions),
- Knowledge management (3 définitions).

Il sera publié, sous forme de norme internationale, probablement fin 2016.

ISO 30405 – Management des ressources humaines – Lignes directrices relatives au recrutement

Ce sujet est du ressort du GT 5. L'animation et le secrétariat sont assurés par les USA.

Le document va franchir le stade de FDIS probablement fin février 2016.

La date de publication prévisionnelle a été fixée au 30 septembre 2016.

ISO 30406 – Human resource management – Management by sustainable employability of staff

La traduction du titre de ce projet de rapport technique, en français (non encore validée) sera probablement : « Gestion par l'employabilité durable des employés ».

Rappelons que la France a émis un vote positif sur ce sujet.

Ce document est du ressort du TG 3 dont l'animation et le secrétariat sont assurés par les USA.

Ce projet est en retard par rapport au planning prévu au sein de l'ISO.

Sa date de parution prévisionnelle reste à fixer.

ISO 30407 – Human resources management – Cost-per-hire

Ce projet de spécification technique est traité par le GT 2, dont l'animation et le secrétariat sont assurés par les USA.

Un vote pour validation du CD (Committee Draft) est en cours (clôture du vote le 12 novembre 2015, traitement des résultats en cours).

Sa date de publication prévisionnelle est fixée à octobre 2016.

ISO 30408 – Management des ressources humaines – Lignes directrices sur la gouvernance humaine

Ce document est élaboré par le GT 3, dont l'animation et le secrétariat sont assurés par la France (respectivement par Izy Béhar de l'ANDRH et par Fatma Bensalem d'AFNOR.

Le passage au stade de FDIS (vote oui/non) devrait se faire d'ici la fin du premier semestre 2016.

Le document devrait paraître dans le courant du 2^e trimestre 2017.

ISO 30409 – Human resource management - Workforce planning

Ce sujet traité au sein du GT 4 dont l'animation et le secrétariat sont assurés par les USA.

Le titre français (à valider) serait « Gestion des emplois et des compétences ».

Le projet de norme internationale a atteint le stade de DIS (Draft International Standard).

Sa date de publication prévisionnelle est fixée au 30 septembre 2016.

ISO 30410 – Human resource management – Impact of hire metric

Ce projet est traité par le GT 2 dont l'animation et le secrétariat sont assurés par les USA.

Rappel: Le domaine d'application de ce projet proposé par la SHRM (Society for Human Resources Management) approuvé par les pays membres de l'ISO/TC 260 est le suivant: «*An impact of hire metric International Standard would focus on the impact talent on strategic positions within the organization and identify metrics that can be used to evaluate the connection between new hires'contributions and the strategic success of the organization. Impact of hiee metrics would measure an individual's impact on organizational strategy, which is at a higher level than other metrics that are critical for non-strategic positions, such as turnover, performance, etc.*».

Les travaux d'élaboration du document devraient commencer en ce début d'année 2016.

La date prévisionnelle de publication est fixée au 16 mars 2018.

ISO 30411 - Human resource management - Quality of hire

Ce projet est développé au sein du GT 2.

Rappel: Le domaine d'application de ce projet, également proposé par la SHRM est : « *The purpose of a quality of hire International Standard is to complete the suite of three critical recruiting metrics for cost, time and quality. Each reflects an aspect of a successful hiring process while together they define success. The quality of hire metric would reflect effectiveness of an organisation's hiring process.* »

La date de publication prévisionnelle a été fixée au 21 mars 2018.

ISO 30412 - Human resource management - Retention metric

Ce projet est élaboré au sein du GT 2.

Rappel: Le domaine d'application du document, proposé par les USA et le Canada est : « *A retention metric standard would create a model used to define and measure organizational programs, practices and processes that motivate and enable effective workforce retention.* »

La date prévisionnelle de publication a été fixée au 21 mars 2018.

ISO 30413 - Human resource management - Turn-over metric

Le GT 2 est en charge de la rédaction de ce projet.

Rappel: Le domaine d'application de ce projet, toujours proposé par la SHRM, est le suivant : « *Metric for turn-over calculation, i.e. the measurement of movement of employees out of organizations, whether classified as voluntary/involuntary or regrettable/unregrettable turn-over.* »

La date prévisionnelle de publication a été fixée au 21 mars 2018.

ISO 20850 - Human capital reporting

Ce sujet est proposé par l'Allemagne qui va assurer l'animation (par l'intermédiaire d'un Docteur de l'Université de Saarlautern) et le secrétariat. Il s'appuie sur une norme allemande « Guidelines - Human capital reporting for internal and external stakeholders. »

L'ISO/TC 260 a acté la création d'un nouveau Groupe de travail, le GT 7.

Des experts français sont recherchés pour suivre les travaux.

La date prévisionnelle de publication reste à fixer.

Projet relatif au knowledge management

Suite à la demande formulée par Israël en 2013, demande sous-tendue par une norme israélienne (SI 25006 de novembre 2011), norme d'exigences intitulée « Knowledge management systems - Requirements », l'ISO/TC 260 a créé le GT 6 dédié à l'élaboration d'une norme internationale relative aux systèmes de management des connaissances.

Le sujet a été approuvé par les pays membres de l'ISO/TC 260 en mars 2014.

Les premiers travaux devraient débiter cette année, mais faute d'experts, la France ne s'est pas encore associée à ces travaux.

Nouveau sujet : Projet relatif à l'inclusion et à la diversité en entreprise

Une consultation des pays membres de l'ISO sur une proposition d'étude nouvelle formulée par les USA est en cours de vote

jusqu'au 10 mars 2016. Elle concerne l'inclusion et la diversité en entreprise.

Rappelons que la France possède deux normes sur ce sujet :

- NF X 50-784 – Promotion de la diversité – Politique des ressources humaines pour la promotion de la diversité et la prévention des discriminations – Critères et engagements
- NF X 50-902 – Politique des ressources humaines pour la promotion de la diversité et la prévention des discriminations – Mesurer les effets d'une politique de diversité

A suivre donc.

Les travaux de normalisation en matière de responsabilité sociétale et de développement durable
--

1. Au niveau international/européen

Fin 2016, l'ISO réalisera une enquête relative à la révision de la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale.

Un support de formation, en français, à la norme ISO 26000 et à la responsabilité sociétale, labellisé par l'ISO, va prochainement être mis à disposition gracieusement sur le site www.iso.org.

Le Comité technique ISO/TC 34 – Produits alimentaires va élaborer, à partir de 2016, un document de déclinaison de l'ISO 26000 aux secteurs de l'agro-alimentaire.

Le projet de norme ISO 20400 sur les achats responsables (sustainable procurement) a atteint le stade de DIS.

Il est structuré en quatre articles :

- Article 4 : Principes essentiels
- Article 5 : Intégration de la responsabilité dans la politique et la stratégie d'achat de l'organisation

- Article 6 : Structuration de la fonction achats axée sur la responsabilité
- Article 7 : Intégration de la responsabilité dans le processus d'achat.

Cette norme ISO ne peut pas faire l'objet d'une certification.

Le FDIS est prévu pour le second semestre 2016.

La publication de la norme est annoncée pour fin 2016/début 2017.

Il est à noter qu'il existe un label franco-français d'état (médiation et CDAF notamment) « fournisseur responsable ».

Rappelons qu'il existe deux normes françaises sur ce même sujet : normes NF X 50-135 : parties 1 et 2.

2. Au niveau français

La révision de la norme NF X 30-027 – Rendre crédible une démarche de responsabilité sociétale basée sur la norme ISO 26000 continue. Le guide et le questionnaire associé sont en cours de rédaction.

Les travaux relatifs à la révision du fascicule de documentation FD X 30-024 de juillet 2014 relatif à la vérification du reporting extra-financier sont en stand-by, dans l'attente de la publication de la directive européenne.

Les travaux du groupe de travail sur l'intégration de la responsabilité sociétale dans un système de management vont débuter le 11 avril 2016. L'objectif de ce groupe de travail est d'élaborer un guide méthodologique de recommandations sur la manière d'intégrer la responsabilité sociétale basée sur la norme ISO 26000 dans un système de management existant, quelle que soit sa maturité.

Le texte du projet FD X 30-035 – Responsabilité sociétale – Entreprises et

collectivités pour un développement territorial durable – Eléments de dialogue et pistes pour l'action a récemment été soumis pour avis aux membres de la commission de normalisation DDRS.

La norme NF X 30-029, désormais rebaptisée : Analyse de matérialité – Priorisation des domaines d'action et des parties prenantes est en cours de publication.

Quelques nouvelles de la plateforme nationale d'actions globales pour la RSE : deux groupes de travail sont actuellement actifs :

- Plan national RSE
- Plan national entreprises et droits de l'homme.

Pour l'avenir, cinq groupes de travail thématiques sont prévus :

- RSE et environnement
- RSE et territoires
- Finance responsable
- Statistiques
- Chaîne de valeur

A signaler sur le site de Centrale Ethique (<http://diag26000.net>) un outil de diagnostic pour la responsabilité sociétale. Il est accompagné d'une marque de reconnaissance « Engagement RSE ».

Rappel des documents normatifs présentant des initiatives autour de la responsabilité sociétale et de la norme ISO 26000 :

- AC X 30-030 : Guide d'utilisation de la norme ISO 26000 pour le secteur agro-alimentaire
- AC X 30-032 : Développement durable et responsabilité sociétale – Guide d'utilisation de la norme ISO 26000 :2010 pour la filière vin
- FD X 30-028 : Responsabilité sociétale – Guide d'utilisation de l'ISO 26000 pour le secteur de la communication
- NF ISO 20121 : Systèmes de management responsable appliqués à l'activité événementielle – Exigences et recommandations de mise en œuvre – Systèmes de

management des événements incluant le développement durable

- BP X 30-034 – Guide d'utilisation de la norme ISO 26000 pour les opérateurs de transports publics de voyageurs
- FD E 01-001 – Responsabilité sociétale des entreprises – Démarche au service de la stratégie et de l'efficacité des PME mécaniciennes
- RG Aéro 000727 : Recommandation générale « Guide de mise œuvre de la responsabilité sociétale dans le secteur aéronautique »
- Guide d'ingénierie et de la RSE du Synbtec : « Engagements RSE dans le secteur de l'ingénierie »
- Guide RSE européen pour les jeux de loterie : « Standards européens de jeux responsables ».

Les travaux de normalisation dans des domaines connexes (anti-corruption, compliance, qualité, risque, audit, environnement, ...)

Zoom sur l'anti-corruption

Le projet de norme ISO 37001 – Systèmes de management anti-corruption a désormais atteint le stade de DIS.

Cette norme adopte la structure HLS (contexte de l'organisation, leadership, planification, support, réalisation des activités opérationnelles, évaluation des performances, amélioration) permettant son intégration dans un système de management existant.

Le mot « corruption » ne figure pas dans les 31 définitions proposées, cependant l'article 1 – Domaine d'application précise que : « Dans la présente Norme Internationale, le terme « corruption » est utilisé pour faire référence à l'offre, la promesse, le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieu(x), en violation des lois applicables, pour inciter ou

récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.

De plus, cette utilisation générale du terme « corruption » sera complétée par les lois anti-corruption applicables à l'organisme et par un système de management anti-corruption conçu pour aider l'organisme.

La présente Norme Internationale n'aborde pas spécifiquement la fraude, les ententes et autres délits anti-trust/de concurrence, le blanchiment d'argent ou autres activités liées à des manœuvres frauduleuses (même si l'organisme peut choisir d'étendre le périmètre du système de management afin d'inclure de telles activités). »

Il est également à noter que cette norme n'est pas cohérente avec la norme ISO 19600 :2015 relatives aux lignes directrices des systèmes de management de la compliance. Le terme de « compliance » n'est pas utilisé dans le projet de norme ISO/DIS 37001. C'est le terme de « conformité », voire « conformité globale » qui est utilisé.

Deux parties importantes sont à mettre en exergue :

- Le paragraphe 4.5 et l'annexe A.4 relatifs à l'évaluation des risques de corruption
- Le paragraphe 8.9 intitulé « Signalement des inquiétudes », démarche qui est à rapprocher des questions relatives aux lanceurs d'alerte (whistleblowing) et du devoir de vigilance.

Il est nécessaire de prendre connaissance des 22 pages des annexes informatives dont la lecture génère un ensemble d'interrogations fort enrichissantes.

En conclusion, cette norme met en évidence le rôle majeur des acteurs de la fonction ressources humaines dans toute démarche de mise en place d'un système de management anti-corruption.

De nombreux paragraphes, tels que :

- 7.2.2 et A.8 : procédures relatives à l'emploi

- 7.3 et A.9.1 : sensibilisation et formation
- A.8.1 : diligences raisonnables vis-à-vis du personnel,
- A.8.4 : corruption du personnel

sont de nature à faire réfléchir l'ensemble des personnes impliquées dans les tâches relatives à la gestion des ressources humaines.

Divers

Un NWIP (new work item proposal) vient de faire l'objet d'un vote positif à l'ISO. Il sera développé au sein d'un groupe joint (le JWG 47) entre le CASCO (Comité pour l'évaluation de la conformité) et le PC 278 (Programme Committee). Ce Groupe joint va s'attacher à l'élaboration de la norme ISO/CEI TS 17021-9 – Conformity assessment – Requirements for bodies providing audit and certification system management – Part 9: Competence requirements for auditing and certification of anti-bribery management systems (voir projet de norme ISO/DIS 37001 ci-avant).

L'AFNOR et le RNF viennent de publier les résultats d'une étude relative aux normes et au changement climatique. 570 normes ISO ont été identifiées sur :

- La surveillance du changement climatique
- La quantification des gaz à effet de serre (GES)
- La communication des impacts environnementaux
- Les bonnes pratiques de management et de conception pour l'environnement
- L'adaptation au changement climatique
- Les énergies propres et les technologies économes en énergie
- La future norme cadre ISO 14080 (Guide pour le développement et le management des méthodologies et les systèmes de méthodologies pour les actions pour le climat).

Réflexion finale personnelle

La normalisation fait désormais partie intégrante de la boîte à outils de la fonction Ressources humaines.

Un directeur des ressources humaines ainsi que tous les acteurs de cette fonction ne doivent plus en ignorer le contenu.

Michel Jonquière

Mars 2016