**NORMALISATION NEWS n° 16 – Mars 2017**

**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 16 sont les travaux de normalisation :

* dans le domaine de la gestion des ressources humaines (pages 1 à 6)
* dans le domaine du développement durable et de la responsabilité sociétale (pages 7 à 9)
* dans les domaines connexes (anti-corruption, risque, compliance, qualité, audit, santé & sécurité au travail, environnement, sûreté…) (page 10).

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

**Les travaux de normalisation dans le domaine de la GRH**

La prise en compte de nouveaux thèmes de travail a conduit à la mise en place d’une nouvelle organisation du comité technique ISO/TC 260 en charge de l’élaboration des normes dans le domaine de la gestion des ressources humaines (voir schéma en annexe 1)

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

***ISO 10667 – 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
- partie 2 : Exigences pour les fournisseurs de services***

La révision systématique de ces deux normes (parues en 2011, non traduites en français) vient d’être confiée au TC 260.

Elles concernent plus particulièrement les tests psychologiques (exemple : tests de recrutement).

Ces deux normes devraient être confirmées sans modifications techniques. L’examen systématique est en cours.

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

***ISO 30400 – Management des ressources humaines – Terminologie***

La norme ISO 30400 a été publiée en septembre 2016.

Le sommaire de cette norme est le suivant :

* Avant-propos
* Introduction
* § 1 – Domaine d’application
* § 2 – Références normatives
* § 3 – Termes relatifs à l’organisation
17 termes sont précisés
* § 4 – Termes relatifs aux ressources humaines et à la planification
14 termes sont définis, dont le terme gestion des ressources humaines (GRH) défini comme le « *management des personnes dans les organisations*» (cf. § 4.6).
Une note 1 précise que : « *la gestion des ressources humaines peut comprendre le management des talents, les relations avec les employés et les relations industrielles, les départs, la formation et le développement, les bonus, les rémunérations et autres avantages sociaux, le management des performances, la gestion des griefs, les stratégies, les mesures, les principes, les décisions de politique, les opérations, les pratiques et les méthode*s ».
* § 5 – Termes relatifs aux personnes et à l’organisation
11 termes sont définis, dont le terme compétence : « *aptitude à mettre en pratique des connaissances et un savoir-faire pour obtenir les résultats escomptés*» (cf. § 5.3)
* § 6 – Termes relatifs aux mesures des ressources humaines
18 termes sont définis.
* § 7 – Termes relatifs à la gouvernance humaine
Un seul terme est défini, celui de gouvernance humaine, à savoir : « *système par lequel une organisation est dirigée et contrôlée et qui prend en compte les parties prenantes de ladite organisation, ainsi que les facteurs humains et sociaux, tant au niveau le plus élevé qu’à tous les niveaux de prise de décision*» (cf. § 7.1)
* §8 – Termes relatifs à l’employabilité durable
4 termes sont définis, dont le terme employabilité durable : « *capacité à long terme à trouver ou conserver du travail* ». (cf. § 8.1)
Une note 1 précise : « *L’employabilité durable peut relever de la responsabilité des personnes, des organisations ou des gouvernements*».
* § 9 – Termes relatifs à la diversité et à l’intégration
7 termes sont définis.
* § 10 – Termes relatifs à la planification de la main d’œuvre
4 termes sont définis.
* § 11 – Termes relatifs au recrutement
18 termes sont définis, dont celui du recrutement : « *processus consistant à rechercher, attirer, évaluer et employer un talent pour un poste existant ou un nouveau poste dans l’organisation*» (cf. 11.1).
* § 12 – Termes relatifs à la mobilité de la main d’œuvre
5 termes sont définis.
* § 13 – Termes relatifs au management des talents
3 termes sont définis.
* § 14 – Termes relatifs au management des connaissances
2 termes sont définis.
* Bibliographie

Cette norme est appelée à évoluer par le biais d’amendements, en fonction de l’avancement des travaux des nouveaux groupes de travail du comité technique ISO/TC 260.

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

***ISO 30401 – Management des ressources humaines - Knowledge management - Exigences***

Rappelons que ce texte est structuré selon l’approche HLS (high level structure) permettant l’intégration de ce sujet dans un système de management.

Le vote sur le passage du CD (committee draft) au stade de DIS (Draft international standard) est en cours. La date limite de publication de cette norme a été fixée en octobre 2018.

Rappel du domaine d’application : “ *This international standard sets requirements and provide guidelines for establishing, implementing, maintaining, reviewing and improving an effective management system for knowledge management in organizations. All the requirements of this international standard are applicable to any organization, regardless of its type or size, or the products and services it provides*».

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

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

La norme ISO 30405 a été publiée en septembre 2016.

Le sommaire de cette norme est le suivant :

* Avant-propos
* Introduction
* § 1 – Domaine d’application
* § 2 – Références normatives
* § 3 – Termes et définitions (20 termes sont définis)
* § 4 – Lignes directrices relatives au recrutement
	+ 4.1 – Généralités
	+ 4.2 – Vivier de talents potentiels
	+ 4.3 – Vivier de talents
		- 4.3.1 – Généralités
		- 4.3.2 – Identifier et/ou confirmer les caractéristiques du poste vacant/offre d’emploi
		- 4.3.3 – Elaborer un plan de recrutement
		- 4.3.4 – Vivier interne de talents
		- 4.3.5 – Vivier externe de talents
		- 4.3.6 – Outils d’aide au suivi de flux de données de recrutement
	+ 4.4 – Vivier de demandeurs
	+ 4.5 – Candidats pour évaluation complémentaire
	+ 4.6 – Management des candidats
	+ 4.7 – Pré-intégration (pre-boarding)
	+ 4.8 – Intégration (boarding)
* 5 – Mesure, analyse et amélioration
* Annexe A (informative) – Marque employeur et recrutement
* Annexe B (informative) – Outils de mesures quantitatives communément utilisés dans le processus de recrutement
* Annexe C (informative) - Outils couramment utilisés en sourcing/recrutement/recherche
* Annexe D (informative) – Outils couramment utilisés pour le suivi des flux de données de recrutement

Bibliographie

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

***ISO 30406 – Management des ressources humaines – Gestion de l’employabilité durable des employés***

Le document final est en cours de publication, sous forme de rapport technique (TR).

Rappel : le terme de sustainable employability est défini comme « *long-term capability to acquire or create and maintain work*»

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

***ISO 30407 – Management des ressources humaines – Coût du recrutement***

La norme est en cours de publication. Sa parution est prévue pour fin avril 2017.

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

***ISO 30408 – Management des directrices sur la gouvernance humaine***

Le document a été publié en septembre 2016.

Cette norme définit les principes directeurs qui structurent un système de gestion du personnel.

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

***ISO 30409 – Management des ressources humaines – Gestion prévisionnelle de la main d’oeuvre***

Cette norme a été publiée en septembre 2016.

Cette norme est un atout pour aider les organisations à répondre plus efficacement à leurs exigences actuelles et prévisionnelles de main d’œuvre.

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

***ISO 30410 – Human resource management – Impact of hire metric***

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

***ISO 30411 \_ Human resource management – Quality of hire***

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

***ISO 30412 – Human resource management – Retention metric***

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

***ISO 30413 – Human resource management – Turn-over metric***

Les travaux de rédaction de ces quatre documents (ISO 30410 à I30413) sont en retard.

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

**A noter**: les 4 projets de normes ISO 30410 à 30413 devraient être réunis dans un seul et même document ayant un statut de rapport technique (TS comme technical specification). Leur date de publication est fixée pour mars 2018 au plus tard.

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

***ISO 30414 – Human capital reporting for internal and external stakeholders***

Un premier projet de document circule auprès des experts avant envoi au vote CD.

Le sommaire est le suivant :

* § 1 – Scope
* § 2 - Normative references
* § 3 – Terms and definitions
* § 4 – Human capital reporting process
	+ 4.1 – General
	+ 4.2 – Guiding principles
	+ 4.3 – Target groups and stakeholders relevance
	+ 4.4 – Tools and procedures for date collection
	+ 4.5 – Reporting structure
		- 4.5.1 – Internal and external reporting
		- 4.5.2 – Comparability of reporting
	+ 4.6 – Risk management
	+ 4.7 – Reporting areas (including metrics)
		- 4.7.1 – General
		- 4.7.2 – Availability
		- 4.7.3 – Compliance
		- 4.7.4 – Costs
		- 4.7.5 – Diversity
		- 4.7.6 – Leadership
		- 4.7.7 – Occupational health and safety
		- 4.7.8 – Organization. culture
		- 4.7.9 – Productivity
		- 4.7.10 – Recruitment, mobility and turnover
	+ 4.8 – Reporting documents
	+ 4.9 – Reporting frequency

Deux documents viennent enrichir ce sujet :

* guidelines for reporting human capital metrics to investors publié par l’ANSI
* OECD Guidelines : Reporting on human capital : objectives and trends

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

***ISO 30415 – Diversité et inclusion en entreprise***

Les pays membres de l’ISO ont émis un vote positif en avril 2016 sur ce nouveau thème de travail.

Le cadrage du sujet est en cours (analyse des référentiels et initiatives proposées).

Le DIS devrait être soumis au vote avant août 2018 pour une publication au plus tard en août 2019.

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

***ISO 30416 - Human resources management - Workforce management***

Le sujet a été adopté en mai 2016.

Le DIS devrait être soumis au vote avant novembre 2017 pour une publication au plus tard en août 2018.

Les principaux sujets développés sont :

* value of force management system
* relation ship with human resources management in the context of the organization
* what workforce management and time is not
* labor schedule
* time reporting
* absence management
* time and scheduling analytics
* annexes

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

***ISO 30417 - Harmonized human resources professional competency framework***

Le sujet a été adopté en mai 2016.

Rappel : « *The purpose is to enhance the reputation of the human resources as a trusted and strategic profession that creates organizational value and fosters* success »

Le DIS devrait être soumis au vote en octobre 2018, pour une publication au plus tard en août 2019.

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

***ISO 30418 – Normes pour la mise en œuvre de stratégies et tactiques d’engagement pour encourager la participation proactive des employés essentielle à la réalisation des objectifs organisationnels clés sur une base durable***

Ce nouveau thème de travail a été adopté début janvier 2017. Un groupe de travail devrait être mis en place (vote en cours).

« *The purpose of employee engagement standards is to provide organizations a clear framework, implementation process and nomenclature to design and implement formal engagement strategies...* »

Le DIS devrait être soumis au vote avant janvier 2018 pour une publication au plus tard en janvier 2019.

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

***ISO 30419 - Guidelines for ensuring a positive candidate experience during the recruitment process***

La création du groupe de travail en charge de l’élaboration de la norme est en cours de vote auprès des pays membres de l’ISO (clôture mi-juin 2017).

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

**A signaler :**

* Au niveau du comité technique ISO/TC 260, la nomination d’un nouveau président (Ronald B. Mackinley) et d’un nouveau secrétaire (Lee Webster), tous deux américains.
* Au niveau français, Laurence Breton-Kueny (DRH d’Afnor) succède à Izy Béhar à la présidence de la commission de normalisation X563, commission française miroir du TC 260.

Merci à Fatma Bensalem d’Afnor, secrétaire de la commission française X563 pour la mise à disposition des éléments ayant permis la rédaction de ces premières pages.

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

***Le saviez-vous ?***

La BSI a édité fin 2015, la norme PAS 3000 :2015 – Smart working – Code of pratice.

Le smart working est défini ainsi par le CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) : « *an approach to organizing work that aims to drive greater efficiency and effectiveness in achieving job outcomes through a combination of flexibility, autonomy and collaboration, in parallel with optimizing tools and working environments for employees* »

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

Annexe 1 : **Structure du de l’ISO/TC 260**

* CAG (Chairman advisory group)
* CTG (Commuication task group)
* TG 3 : Employability
* WG 1 : Terminology
* WG2 : Metrics (impact of hire, quality of hire, turnover metric, retention metric, cost per hire)
* WG 3 : Human governance
* WG 4 : Workforce planning
* WG 5 : Recruitment
* WG 6 : Knowledge management
* WG 7 : Human capital reporting
* WG 8 : Diversity & inclusion
* WG 9 : Professional competency framework
* WG 10 : Employee engagement (à valider)

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

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

1. ***Au niveau international/européen***

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

***Des nouvelles de l’ISO 26000***

L’ISO vient de lancer l’examen systématique sur la norme ISO 26000 « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale le 15 janvier 2017. Cette consultation sera close le 5 juin 2017*.* La finalité d’un examen systématique d’une norme est de confirmer, réviser ou annuler celle-ci.

Un précédent examen en 2013 avait conduit à confirmer la norme pour une durée de 3 ans.

Sept ateliers régionaux de réflexion sur l’évolution de la norme ISO 26000 seront mis en place par Afnor courant mars et avril 2017l.

A priori, l’absence de certification ne devrait pas être remise en cause malgré le souhait exprimé d’élaborer une norme ISO 26000 certifiable.

Un document de correspondance entre la norme ISO 26000 et les principes directeurs de l’OCDE vient d’être élaboré.

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

***Une nouvelle structure ISO : le TC 309***

L’ISO vient d’officialiser la création d’un comité technique international ISO/TC 309 intitulé « Gouvernance des organisations » (présidence et secrétariat assurés par la Grande-Bretagne).

Sa structure est la suivante :

* Un groupe ad ‘hoc « feuille de route stratégique »
* Un groupe consultatif « Communication et engagement »
* Un groupe ad ‘hoc « Gouvernance des organisations »

Note : le terme « gouvernance » possède 17 définitions dans la collection de normes ISO.

* Un groupe ad ‘hoc « Whistleblowing »

Note : la BSI possède dans sa collection de normes, une norme BSI PAS 1998 – Whistleblowing arrangements code of pratice qu’elle prévoit de soumettre à l’ISO.

* Un groupe ad ‘hoc « Compliance », notamment chargé du suivi de la norme ISO 37001 – Systèmes de management de l’anticorruption
* Un groupe ad ‘hoc « Anti-corruption », en charge du suivi de la norme ISO 19600 – Systèmes de management de la conformité.

En France, la commission de normalisation « Compliance et anti-corruption » est en charge de suivre l’évolution des travaux du TC 309.

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

**Projet de création d’un groupe de travail à l’ISO sur des lignes directrices pour l’utilisation de la norme ISO 26000 dans le secteur agroalimentaire**

Ce nouveau thème de travail a été approuvé à l’ISO : ce sera la norme ISO 26030.

Un groupe de travail (WG 21) a été créé au sein de l’ISO/TC 34 « Produits alimentaires ». L’animation et le secrétariat de ce groupe sont assurés par la France (Coop de France et Afnor). Une commission de normalisation française a été également créée.

La date prévisionnelle de publication de la norme a été fixée pour fin 2018.

Rappel : le document français AC X30-030 « Guide d’utilisation de la norme ISO 26000 pour le secteur agroalimentaire » a été versé dans les documents de base du groupe.

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

***Révision de la norme ISO 31000 – Management du risque – Principes et lignes directrices***

Le texte en français du DIS est disponible depuis le 17 février 2017.

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

***Intégration de l’ISO 26000 dans un système de management***

La Suède a proposé à l’ISO l’élaboration d’un document relatif à l’intégration de l’ISO 26000 dans un système de management.

Ce document, sous forme dun IWA (IWA - International Workshop Agreement) est en cours d’élaboration.

Deux experts français assurent la liaison avec les travaux français en cours sur le sujet (voir ci-après).

Il est à signaler que la structure utilisée pour ce document n’est pas la même que celle utilisée en France.

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

***Norme ISO 20400 – Achats responsables***

La publication de cette norme est actuellement en cours.

Est dit responsable « *un achat qui engendre des bénéfices sociaux, économiques et environnementaux à long terme*».

Rappelons que cette norme ISO, autoporteuse ne fixe que des recommandations. Il ne s’agit donc pas d’une norme d’exigences, de ce fait elle ne peut pas faire l’objet d’une certification.

Elle s’appuie sur 4 axes majeurs :
- les fondamentaux,
- la politique et la stratégie,
- le management des achats,
- le processus achats.

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

***Création de l’ISO PC 308***

La création par l’ISO du PC 308 (Programming Commmittee) dédié à la gestion de la chaîne de contrôle / responsabilité a induit en France la réactivation de la commission de normalisation sur la supply chain.

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

***Examen systématique de la norme ISO 20121 :2012***

L’examen systématique de la norme ISO 20121 – Systèmes de management responsable appliqués à l’activité évènementielle – Exigences et recommandations de mise en œuvre vient de

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

1. ***Au niveau français***

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

***Economie circulaire***

Des travaux sont en cours à l’Afnor pour élaborer un guide pour la prise en compte de l’économie circulaire dans les normes.

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

***Intégration de l’ISO 26000 dans un système de management***

Le guide (XP X30-036) sur l’intégration de la démarche de responsabilité sociétale basée sur l’ISO 26000 dans un système de management est en cours d’élaboration.

Il a adopté la structure HLS (High level structure) afin de faciliter l’intégration des lignes directrices de l’ISO 26000 dans un système de management existant.

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

***Les travaux de la plateforme nationale d’actions globales pour la RSE***

Un nouveau groupe de travail sur la RSE et les territoires vient d’être mis en place au sein de la plateforme.

Rappelons qu’il est possible de s’informer sur l’avancement des travaux de la plateforme sur le site [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

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

***Norme XP X 30-027 sur la crédibilité d’une démarche de responsabilité sociétale***

Cette norme intitulée : Développement durable – Responsabilité sociétale – Rendre crédible une démarche de responsabilité sociétale basée sur l’ISO 26000 a été publiée en octobre 2016.

Rappel : Le statut de norme expérimentale (XP) a été reconduit pour 3 ans.

Rappelons qu’un questionnaire d’auto-évaluation de crédibilité de la démarche de responsabilité sociétale a été intégré dans la norme. Il permet également une auto-déclaration en la matière.

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

***Rappel : Norme NF X 30-029***

La nouvelle version de la norme NF X 30-029 - Analyse de matérialité – Priorisation des domaines d’action et des parties prenantes selon les lignes directrices de la norme ISO 26000 a été publiée fin juin 2016.

Les principales modifications par rapport à la première version portent sur :

* l’introduction du terme matérialité,
* l’amélioration des tableaux relatifs à l’évaluation des niveaux d’importance,
* l’introduction de la recommandation de participation d’un tiers dans certaines évaluations,
* l’inversion de l’ordre des articles 5 et 6.

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

**Le saviez-vous ?**

Il existe une norme française relative à la médiation sociale.

Il s’agit de la norme XP X60-600 : Cadre du métier de médiation sociale – Qualité des activités de méditation sociale – Lignes directrices.

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

***Les travaux de normalisation dans des domaines connexes (anti-corruption, compliance, qualité, risque, audit, environnement, santé & sécurité au travail…)***

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

***Anti-corruption***

La norme ISO 37001 – Systèmes de management anti-corruption – Exigences et recommandations de mise en œuvre a été publiée en octobre 2016. Rappelons qu’il s’agit d’une norme d’exigences et qu’à ce titre toute forme de certification (simple partie, seconde partie, tierce partie) est envisageable.

En corollaire, la norme ISO/CEI/DTS 17021-9 a été également publiée fin 2016. Cette norme est relative à l’évaluation de la conformité ; elle comporte les exigences pour les organismes procédant à l’audit et à la certification des systèmes de management ; la partie 9 est spécifique aux exigences de compétences pour l’audit et la certification des systèmes de management anti-corruption.

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

***Compliance / conformité***

Rappel : la norme ISO 19600 – Systèmes de management de la compliance – lignes directrices a été publiée en décembre 2014. Il s’agit d’une norme contenant des lignes directrices qui ne supporte en conséquence aucune certification.

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

***Comité de projet PC 286 : Management collaboratif des relations d’affaires***

Une concertation est en cours à l’ISO afin de transformer ce comité de projet (PC) en comité technique (TC).

Les travaux s’appuient sur la norme ISO 11000 – Management collaboratif des relations d’affaires – Cadre de travail.

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

***Projet de création d’une nouvelle structure de normalisation internationale dédiée à « l’intégration d’un cadre d’excellence des entreprises avec les normes de management »***

L’ISO a émis un projet de création d’une nouvelle structure de normalisation internationale dédiée à la rédaction de lignes directrices pour l’intégration d’un cadre d’excellence des entreprises avec les normes de management.

Selon l’ISO : « *ces lignes directrices fourniront la feuille de route d’intégration des cadres d’excellence nationaux/internationaux des entreprises avec des normes de systèmes de management pour améliorer l’efficacité organisationnelle, faciliter une prise de décision efficace et promouvoir la transparence, l’innovation et l’amélioration continue*».

Affaire à suivre !

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

**Réflexion personnelle**

**Le printemps arrive : les nouveaux projets fleurissent à l’ISO** !

**Michel Jonquières**

Mars 2017