

# NORMALISATION NEWS n° 26 – Janvier 2022

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

## Sommaire

- ✓ 1 - Les normes du domaine de la gestion des ressources humaines.
- ✓ 2 - Les normes de domaines connexes à la fonction Ressources Humaines
- ✓ 3 - Quelques informations diverses

+++++

Afin de faciliter la lecture et la compréhension de l'ensemble des normes internationales du domaine de la GRH et des domaines connexes à la fonction RH, nous avons modifié la présentation de l'état des lieux.

La liste des normes GRH comporte désormais un bref résumé de la norme (généralement issu du site [www.iso.org](http://www.iso.org)) ainsi que l'indication du statut actuel de la norme

A ce jour, spécifiquement dédiées à la gestion des ressources humaines :

- 24 normes ont été publiées (dont 8 normes non traduites en français)
- 2 normes sont en révision
- 9 normes sont en cours d'élaboration
- 4 normes ont été annulées

+++++

### 1 - Normes du domaine de la GRH

Numéro	Titre et résumé	Statut actuel
<b>ISO 10015</b>	<b>Management de la qualité - Lignes directrices pour la gestion des compétences et le développement des personnes</b> <i>« Le présent document fournit des recommandations afin que les organismes établissent, mettent en œuvre, maintiennent et améliorent des systèmes de gestion des compétences et de développement des personnes qui influent de manière positive sur la conformité</i>	Publiée en 2019

	<i>des produits et des services proposés par un organisme et sur les besoins et attentes des parties prenantes concernées »</i>	
<b>ISO 10018</b>	<b>Management de la qualité - Recommandations pour l'engagement du personnel</b> <i>« Le présent document fournit des lignes directrices relatives à l'engagement du personnel dans le système de management de la qualité d'un organisme, ainsi qu'à l'amélioration de son implication et de ses compétences au sein dudit organisme »»</i>	Publiée en 2020
<b>ISO 10667 partie 1</b>	<b>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</b> <i>« Ce document établit les exigences et les lignes directrices pour les clients qui travaillent avec un ou plusieurs fournisseurs de services pour effectuer l'évaluation d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation à des fins liées au travail. Ce document permet au client de fonder ses décisions sur des résultats d'évaluation solides »</i>	Publiée en 2020 (non traduite en français)
<b>ISO 10667 partie 2</b>	<b>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</b> <i>« Ce document établit les exigences et les lignes directrices pour les clients qui travaillent avec un ou plusieurs fournisseurs de services pour effectuer l'évaluation d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation à des fins liées au travail. Ce document permet aux fournisseurs de services de fonder ses décisions sur des résultats d'évaluation solides »</i>	Publiée en 2020 (non traduite en français)
<b>ISO 23326</b>	<b>Gestion des ressources humaines - Engagement des employés - Lignes directrices</b> <i>« Ce document fournit des conseils sur la création d'un environnement mutuellement bénéfique qui encourage chacun à être connecté aux objectifs, aux buts et aux valeurs de l'organisation et pour que l'organisation soutienne son personnel d'une manière qui offre un travail de qualité et des opportunités de développement et d'épanouissement professionnel »</i>	Vote FDIS (accepté en 01/2022)
<b>ISO/TS 24178</b>	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure pour la culture d'entreprise</b> <i>« Le présent document décrit les éléments composant la culture organisationnelle et indique des formules permettant de produire des mesures comparables en vue de l'établissement de rapports internes et externes »</i>	Publiée en 2021

ISO/TS 24179	<b>Management des ressources humaines - Métriques de santé et de sécurité au travail</b>	Publiée en 2020
	« Le présent document traite spécifiquement du groupe de métriques dans le domaine de la santé, de la sécurité et du bien-être au sein de l'organisme documenté dans l'ISO 30414 :2018, § 4.7.7 ; il vient compléter ces informations et ajouter du contexte »	
ISO 30400	<b>Management des ressources humaines - Vocabulaire</b>	Publiée en 2016 (en révision)
	« Cette norme a été élaborée en vue de contribuer à une interprétation commune et à garantir la cohérence du vocabulaire fondamental des ressources humaines utilisé dans les normes de management des ressources humaines »	
ISO 30401	<b>Systèmes de management des connaissances - Exigences</b>	Publiée en 2018
	« Le présent document établit des exigences et fournit des lignes directrices pour instaurer, mettre en œuvre, maintenir, réviser et améliorer un système efficace de management des connaissances dans un organisme »	
ISO 30405	<b>Management des ressources humaines - Lignes directrices relatives au recrutement</b>	Publiée en 2016 (en révision - vote DIS pour 02/2022)
	« L'ISO 30405 :2016 fournit des lignes directrices concernant la manière d'attirer, rechercher, évaluer et recruter du personnel. Il est axé sur les processus et les pratiques clés »	
ISO/TR 30406	<b>Management des ressources humaines - Gestion de l'employabilité durable des employés</b>	Publiée en 2017
	« L'ISO/TR 30406 :2017 donne des principes directeurs pour le développement et la mise en œuvre de politiques d'employabilité durable. L'employabilité durable s'applique à différents niveaux : gouvernemental, organisationnel et individuel. Le présent document se concentre exclusivement sur le niveau organisationnel »	
ISO/TS 30407	<b>Management des ressources humaines - Coût du recrutement</b>	Publiée en 2017
	« Le coût par recrutement (CPR) a pour objet de mesurer la valeur économique de l'effort déployé pour pourvoir un poste vacant au sein d'une organisation. L'ISO/TS 30407 :2017 décrit les mesures à prendre lors du calcul du CPR afin de maintenir la qualité et la transparence, y compris la création d'une catégorie de données représentatives, en utilisant une source transparente de données, en limitant au minimum les erreurs dans les données et en veillant que des audits périodiques de processus soient effectués sur les données d'entrée »	

ISO 30408	<b>Management des ressources humaines - Lignes directrices sur la gouvernance humaine</b> <i>« L'ISO 30408 :2016 fournit des lignes directrices et propose de mettre en place des outils, processus et pratiques destinés à favoriser le développement et l'amélioration continue d'une gouvernance humaine efficace au sein d'une organisation »</i>	Publiée en 2016 (en révision - statut en cours de confirmation)
ISO 30409	<b>Management des ressources humaines - Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre</b> <i>« Le présent document fournit des lignes directrices et un cadre à la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre qui peuvent être adaptés aux besoins de toute organisation, quels que soient la taille, l'industrie ou le secteur d'activité »</i>	Publiée en 2016 (en révision - statut en cours de confirmation)
ISO/TS 30410	<b>Management des ressources humaines - Mesure de l'impact du recrutement</b> <i>« Le présent document identifie les principes permettant de déterminer les postes clés au moyen des approches de segmentation de la main d'œuvre (cf. ISO 30409), les mesures permettant de déterminer l'impact des postes clés et de la performance des personnes recrutées à ces postes, sur la création de valeur et la performance de l'organisation »</i>	Publiée en 2018 (en révision - statut en cours de confirmation)
ISO/TS 30411	<b>Management des ressources humaines - Indicateur de la qualité du recrutement</b> <i>« Le présent document fournit un éventail d'options pour mesurer la qualité du recrutement qui peuvent être mises en correspondance avec plusieurs conditions commerciales et organisationnelles. La structure de l'indicateur de la qualité du recrutement inclut la finalité, la formule, la définition et la méthode d'utilisation de l'indicateur (les utilisateurs cibles, les facteurs contextuels pour interprétation) »</i>	Publiée en 2018 (en révision - statut en cours de confirmation)
ISO 30414	<b>Management des ressources humaines - Lignes directrices sur le bilan du capital humain interne et externe</b> <i>« Le présent document fournit des lignes directrices concernant le bilan du capital humain (BCH) interne et externe. L'objectif est d'étudier et de rendre transparente la contribution du capital humain à l'organisme afin de soutenir l'employabilité de la main d'œuvre »</i>	Publiée en 2018
ISO 30415	<b>Management des ressources humaines - Diversité et inclusion</b> <i>« Le présent document aide les organisations à intégrer la diversité et l'inclusion sur leur lieu de travail en leur fournissant des recommandations et des méthodes concernant les conditions préalables pour démontrer un engagement connu en matière de diversité et d'inclusion, les redevabilités et les responsabilités en matière de</i>	Publiée en 2021

	<i>diversité et d'inclusion, les approches visant à favoriser la diversité et à favoriser le développement d'un lieu de travail inclusif et l'identification des objectifs, des opportunités et des risques, des actions, des mesures, des résultats et des impacts en matière de diversité et d'inclusion »</i>	
<b>ISO 30416</b>	<b>Management des ressources humaines - Gestion des effectifs</b>	Norme supprimée
<b>ISO 30417</b>	<b>Management des ressources humaines - Cadre des compétences professionnelles</b>	Norme supprimée
<b>ISO 30418</b>	<b>Management des ressources humaines - Norme pour la mise en œuvre de stratégies et de tactiques d'engagement pour encourager la participation proactive des employés, essentielle à la réalisation des objectifs organisationnels clés sur une base durable</b>	Norme supprimée
<b>ISO 30419</b>	<b>Human management resources - Guidelines for ensuring a positive candidate experience during the recruitment process</b>	Norme supprimée
<b>ISO/TS 30421</b>	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure pour le renouvellement et la rétention</b> <i>« Ce document met en évidence les problèmes qui doivent être pris en compte lors de l'interprétation des données sur le renouvellement et la rétention, en particulier lors de la prise d'une décision appropriée en interne et lors d'une déclaration aux parties prenantes externes (par exemple organismes de régulation, investisseurs) »</i>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
<b>ISO 30422</b>	<b>Management des ressources humaines - Développement des compétences</b> Informations non disponibles à ce jour	DIS en cours
<b>ISO/TS 30423</b>	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure pour la conformité et l'éthique</b> <i>« Le présent document indique des formules permettant de produire des mesures comparables en vue de l'établissement de rapports internes et externes »</i>	Publiée en 2021
<b>ISO/AWI 30424</b>	<b>Knowledge management - Vocabulary</b> Informations non disponibles à ce jour	AWI en cours
<b>ISO/TS 30425</b>	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure de la disponibilité de la main d'œuvre</b> <i>« La gestion de la main d'œuvre constitue un enjeu majeur pour tous les types d'organismes... Il convient que les mesures relatives à la mesure de la disponibilité de la main d'œuvre soient calculées à un niveau suffisamment fin au sein des organismes et agrégées entre les organismes et/ou les lieux afin d'obtenir une compréhension globale de chaque mesure à tous les niveaux »</i>	Publiée en 2021

ISO/AWI 30426	<b>Human resources management - Compensation systems</b>	AWI en cours
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/TS 30427	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure des coûts</b>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
	<i>« Ce document décrit les éléments de coûts de la main d'œuvre organisationnelle. Ce document fournit la formule pour des mesures comparables pour les rapports internes et externes »</i>	
ISO/TS 30428	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure pour les compétences et les aptitudes</b>	Publiée en 2021
	<i>« Ce document décrit et définit les cinq mesures des compétences et des aptitudes. Ce document fournit également la formule pour chaque métrique et décrit les métriques communes qui utilisent ces cinq métriques »</i>	
ISO/AWI TS 30429	<b>Human resources management - Workforce productivity metrics cluster</b>	AWI en cours
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/TS 30430	<b>Human resources management - Recruitment metrics cluster</b>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
	<i>« Ce document décrit les éléments de recrutement dans le pôle recrutement, mobilité et turn-over »</i>	
ISO/TS 30431	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure du leadership</b>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/TS 30432	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure de la productivité de la main d'œuvre</b>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO 30433	<b>Management des ressources humaines - Indicateurs de mesure pour le plan de succession</b>	Publiée en 2021 (non traduite en français)
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/AWI 30434	<b>Human resources management - Workforce allocation</b>	Vote WD en cours
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO 30435	<b>Human resources management - Workforce data quality</b>	CD
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/AWI TS 30436	<b>Human resources management - Diversity and inclusion metrics</b>	AWI en cours
	Informations non disponibles à ce jour	
ISO/AWI TS 30437	<b>Human resources management - Learning and development metrics</b>	AWI en cours
	<i>« Cette spécification technique comprend les métriques pour permettre l'adoption réussie de la norme ISO 30422 : Gestion des ressources humaines - Apprentissage et développement. Elle est basée sur le cadre de mesure identifié dans ISO 30422 pour inclure des mesures clés de l'efficacité, de l'efficacité et des résultats avec une attention aux résultats de l'apprenant »</i>	

## 2 - Normes de domaines connexes à la fonction RH

Numéro	Titre	Statut actuel
<b>AWI 26</b>	<b>Utilisation de la norme ISO 26000 :2010 dans les systèmes de management</b>	Publiée en 2017 (non traduite en français)
<b>ISO 19600</b>	<b>Systèmes de management de la compliance - Lignes directrices</b>	Publiée en 2014
<b>ISO 26000</b>	<b>Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale</b>	Publiée en 2010
<b>ISO 31000</b>	<b>Management du risque - Principes et lignes directrices</b>	Publiée en 2018
<b>ISO 31022</b>	<b>Management du risque - Lignes directrices relatives au management du risque juridique</b>	Publiée en 2020
<b>ISO 37000</b>	<b>Gouvernance des organisations - Recommandations</b>	Publiée en 2021
<b>ISO 37001</b>	<b>Systèmes de management anti-corruption - Exigences et recommandations de mise en œuvre</b>	Publiée en 2016
<b>ISO 37002</b>	<b>Systèmes de management des alertes - Lignes directrices</b>	Publiée en 2021
<b>ISO 37003</b>	<b>Gouvernance des organisations - Contrôles antifraudes</b>	WD
<b>ISO 37004</b>	<b>Gouvernance des organisations - Modèle de maturité de gouvernance</b>	WD
<b>ISO 37005</b>	<b>Gouvernance des organisations - Sélection, création et utilisation d'indicateurs - Recommandations pour les organes directeurs</b>	WD
<b>ISO 37006</b>	<b>Gouvernance des organisations - Indicateurs d'une gouvernance organisationnelle efficace - Recommandations</b>	WD
<b>ISO 37007</b>	<b>Corporate governance - Guidelines for efficiency measurement</b>	AWI
<b>ISO/TS 37008</b>	<b>Enquêtes internes sur les organisations - Lignes directrices</b>	AWI
<b>ISO 37301</b>	<b>Systèmes de management de la conformité - Exigences et recommandations pour la mise en œuvre</b>	Publiée en 2021
<b>ISO 45001</b>	<b>Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail - Exigences et lignes directrices pour leur utilisation</b>	Publiée en 2018
<b>ISO/PAS 45005</b>	<b>Management de la santé et de la sécurité au travail - Lignes directrices générales relatives au travail en toute sécurité pendant la pandémie de COVID-19</b>	Publiée en 2020
<b>NF X60-600</b>	<b>Médiation sociale - Qualité des activités de médiation sociale - Lignes directrices</b>	Publiée en 2021
<b>XP Z77-101</b>	<b>Guide de bonnes pratiques en matière de gouvernance des démarches éthiques au sein des organisations</b>	Publiée en 2021
<b>SPEC X30-021</b>	<b>Égalité entre les femmes et les hommes</b>	Publiée en 2021
<b>CAN/BNQ 9700-800</b>	<b>Entreprises en santé - Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en situation de travail</b>	Publiée en 2020

### 3 - Informations diverses

- L'ISO vient de créer un groupe de travail ad'hoc relatif au thème « Gig economy » (travail flexible) ; groupe de travail animé par la Chine.
- Un groupe de travail de la commission de normalisation Afnor dédiée au management des ressources humaines commence à élaborer un fascicule de documentation « *Gestion inclusive de l'employabilité comme levier de l'inclusion des personnes dans l'organisation* »
- Lexique : AWI = Approved Work Item, CD = Committee Draft, DIS = Draft International Standard, FD = Fascicule de Documentation, FDIS = Final Draft International Standard, IWA = International Workshop Agreement, NP = New Proposal, NWIP = New Work Item Proposal, PAS = Public Available Specification, TR = Technical Report, TS = Technical Specification, WD = Working Draft, XP = Norme expérimentale française
- L'ensemble des bulletins Normalisation News est disponible sur les sites internet de :
  - l'IAS : [www.auditsocial.world](http://www.auditsocial.world) - rubrique Documentation/Normalisation News
  - l'Académie de l'Éthique : [www.academie-ethique.org](http://www.academie-ethique.org) - rubrique Publications / Normalisation News
  - l'AGRH : [www.agrh.fr](http://www.agrh.fr) - rubrique Publications/Les normes

Michel JONQUIERES – Janvier 2022  
michel.jonquieres@wanadoo.fr