
**Management des ressources
humaines — Lignes directrices sur la
gouvernance humaine**

Human resource management — Guidelines on human governance

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



Numéro de référence
ISO 30408:2016(F)

© ISO 2016

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2016, Publié en Suisse

Droits de reproduction réservés. Sauf indication contraire, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni utilisée sous quelque forme que ce soit et par aucun procédé, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, l'affichage sur l'internet ou sur un Intranet, sans autorisation écrite préalable. Les demandes d'autorisation peuvent être adressées à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Ch. de Blandonnet 8 • CP 401
CH-1214 Vernier, Geneva, Switzerland
Tel. +41 22 749 01 11
Fax +41 22 749 09 47
copyright@iso.org
www.iso.org

Sommaire

Page

Avant-propos	iv
Introduction	v
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	1
4 Principes de gouvernance humaine	1
5 Rôles, responsabilités, engagement et obligation de rendre compte	2
5.1 Généralités	2
5.2 Le Conseil d'administration	2
5.3 La Direction	2
5.4 Le management opérationnel	3
6 Alignement de la gouvernance humaine et des besoins de l'organisation	4
6.1 Généralités	4
6.2 Communication	4
6.3 Contenu des rapports relatifs à la gouvernance humaine	4
6.3.1 Généralités	4
6.3.2 Les besoins de l'organisation	4
6.3.3 Fonctions Gouvernance humaine, pratiques et processus	5
6.3.4 Analyse	5
7 Mise en œuvre	6
Annexe A (informative) Exemples de modèles de rapport pour évaluer l'efficacité de la gouvernance humaine	7
Annexe B (informative) Exemples de modèles de rapport destinés à aider les organisations	11
Bibliographie	12

Avant-propos

L'ISO (Organisation internationale de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la Commission électrotechnique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électrotechnique.

Les procédures utilisées pour élaborer le présent document et celles destinées à sa mise à jour sont décrites dans les Directives ISO/IEC, Partie 1. Il convient, en particulier de prendre note des différents critères d'approbation requis pour les différents types de documents ISO. Le présent document a été rédigé conformément aux règles de rédaction données dans les Directives ISO/IEC, Partie 2 (voir www.iso.org/directives).

L'attention est appelée sur le fait que certains des éléments du présent document peuvent faire l'objet de droits de propriété intellectuelle ou de droits analogues. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié de tels droits de propriété et averti de leur existence. Les détails concernant les références aux droits de propriété intellectuelle ou autres droits analogues identifiés lors de l'élaboration du document sont indiqués dans l'Introduction et/ou dans la liste des déclarations de brevets reçues par l'ISO (voir www.iso.org/brevets).

Les appellations commerciales éventuellement mentionnées dans le présent document sont données pour information, par souci de commodité, à l'intention des utilisateurs et ne sauraient constituer un engagement.

Pour une explication de la signification des termes et expressions spécifiques de l'ISO liés à l'évaluation de la conformité, ou pour toute information au sujet de l'adhésion de l'ISO aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) concernant les obstacles techniques au commerce (OTC), voir le lien suivant: [Avant-propos — Informations supplémentaires](#).

Le comité chargé de l'élaboration du présent document est l'ISO/TC 260, *Management des ressources humaines*.

Introduction

Les femmes et les hommes sont au cœur de toutes les organisations. Pour qu'une organisation soit pérenne sur le long terme, il est important que son système de gouvernance prenne en considération toutes les parties prenantes.

Toutes les organisations disposent d'une gouvernance. La gouvernance désigne le système par lequel les organisations sont dirigées, contrôlées et tenues de rendre compte. La gouvernance définit des règles, des systèmes, des processus et des comportements. Pour être efficace, il faut que le système de gouvernance tienne compte de l'ensemble de l'organisation, dans toutes ses dimensions. Une gouvernance efficace favorise la confiance en les parties prenantes actuelles et futures (employés, investisseurs, actionnaires, clients et autres parties intéressées) dans le but d'assurer la pérennité à long terme de l'organisation. Une gouvernance efficace contribue à la prise de décisions stratégiques par la création d'organisations responsables, bien managées, rendant compte et centrées sur leurs valeurs.

La gouvernance humaine désigne spécifiquement le ou les systèmes au moyen desquels le personnel d'une organisation est dirigé et tenu de rendre compte. La gouvernance des personnes est aussi importante que la gouvernance des actifs matériels ou du capital financier, et la manière dont elle est réalisée est un moyen de promouvoir les comportements appropriés au sein de l'organisation. En prenant en considération les facteurs humains et sociaux dans le processus de prise de décision, le système de gouvernance humaine permet d'atteindre des résultats positifs pour toutes les parties prenantes.

En alignant les pratiques de gouvernance humaine et les objectifs de son plan stratégique, l'organisation se donne les moyens de:

- répondre aux besoins organisationnels, réglementaires et opérationnels;
- anticiper et gérer les risques en rapport avec les ressources humaines;
- s'assurer que les coûts associés sont gérés et que la valeur des investissements induits est mesurée;
- développer une culture d'entreprise qui reflète les valeurs de l'organisation;
- accroître l'efficacité du management, favoriser l'instauration d'une communication et d'une collaboration efficaces entre toutes les parties prenantes;
- optimiser la performance globale.

Le présent document a pour objectif de fournir aux organisations des lignes directrices pour leur permettre de structurer leur système de gouvernance humaine et d'assurer la cohérence du système avec leurs besoins.

Le présent document fournit des lignes directrices pour l'alignement des relations, des rôles et des responsabilités dans les systèmes de gouvernance humaine, sachant que ces systèmes sont essentiels à la détermination des comportements au sein d'une organisation.

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai

Management des ressources humaines — Lignes directrices sur la gouvernance humaine

1 Domaine d'application

Le présent document 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.

Il s'applique aux organisations de toutes tailles et de tous secteurs, qu'elles soient publiques ou privées, à but lucratif ou sans but lucratif.

Le présent document ne traite pas des relations avec les organisations syndicales ou autres organes de représentation.

2 Références normatives

Le présent document ne contient aucune référence normative.

3 Termes et définitions

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions donnés dans l'ISO 30400 ainsi que les suivants s'appliquent.

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes:

- ISO Online browsing platform: disponible à l'adresse <http://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: disponible à l'adresse <http://www.electropedia.org/>

3.1

gouvernance humaine

système par lequel une organisation est dirigée et contrôlée et qui prend en compte les parties prenantes de ladite organisation, aussi bien que les facteurs humains et sociaux, tant au niveau le plus élevé qu'à tous les autres niveaux de prise de décision

4 Principes de gouvernance humaine

Les principes de la gouvernance humaine font référence aux domaines de gouvernance humaine en lien avec les choix organisationnels, sociaux et managériaux.

Ils orientent les comportements humains au sein de l'organisation et fournissent un cadre pour l'aider à établir et à mettre en œuvre des pratiques de management des ressources humaines qui la valorisent.

Il convient que le management prenne en compte de façon formelle et intègre les principes de la gouvernance humaine lors de l'établissement des objectifs stratégiques de l'organisation et qu'il les communique aux parties prenantes.

Les principes de base peuvent inclure:

- a) la loyauté et la transparence dans la conception des processus et des pratiques de l'organisation ainsi que dans la diffusion des résultats;