



**Norme
internationale**

ISO 30414

**Management des ressources
humaines — Exigences et
recommandations en matière
de bilan et de publication des
informations du capital humain**

*Human resource management — Requirements and
recommendations for human capital reporting and disclosure*

**Deuxième édition
2025-08**

[ISO 30414:2025](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025>

iTeh Standards
(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

[ISO 30414:2025](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025>



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2025

Tous droits réservés. Sauf prescription différente ou nécessité dans le contexte de sa mise en œuvre, 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, ou la diffusion sur l'internet ou sur un intranet, sans autorisation écrite préalable. Une autorisation peut être demandée à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Case postale 401 • Ch. de Blandonnet 8
CH-1214 Vernier, Genève
Tél.: +41 22 749 01 11
E-mail: copyright@iso.org
Web: www.iso.org

Publié en Suisse

Sommaire

Page

Avant-propos	iv
Introduction	vi
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	2
4 Processus d'élaboration du bilan et de la déclaration du capital humain	4
4.1 Généralités	4
4.2 Principes directeurs	5
4.3 Pertinence des groupes cibles et des parties prenantes	5
4.3.1 Généralités	5
4.3.2 Parties prenantes internes et externes	6
4.4 Structure du BDCH, systèmes associés et unités de volume de travail	6
4.4.1 Structure du BDCH	6
4.4.2 Systèmes organisationnels	7
4.4.3 Élaboration de rapports sur les niveaux des systèmes (TML)	8
4.4.4 Unités de volume de travail (équivalents temps plein – ETP)	9
4.5 Outils, procédures et responsabilités liées à la collecte des données	9
4.5.1 Considérations légales et éthiques	9
4.5.2 Producteurs et utilisateurs des BDCH	10
4.5.3 Responsabilité quant à la collecte des données	10
4.5.4 Comparabilité des BDCH	10
4.5.5 BDCH consolidé	10
4.5.6 SIRH	11
4.5.7 Taxonomie numérique	12
4.5.8 Contrôle qualité de l'écosystème du BDCH	12
4.5.9 Technologies (IA) et BDCH	12
4.6 Format, fréquence et emplacement de déclaration	13
4.6.1 Format de déclaration	13
4.6.2 Fréquence de déclaration	14
4.6.3 Emplacement de déclaration	15
4.7 Domaines du bilan	15
4.7.1 Généralités	15
4.7.2 Catégories des indicateurs des DCH	17
4.7.3 Harmonisation et facteur déterminant	18
4.7.4 Indicateurs exigés pour un BDCH	18
4.7.5 Indicateurs recommandés pour un BDCH	19
Annexe A (informative) Définitions, calculs et formules des indicateurs du BDCH	23
Annexe B (informative) Sens des affaires	59
Annexe C (informative) Recommandations destinées aux petites et moyennes entreprises (PME)	61
Annexe D (informative) Exemples de rapports d'indicateurs de capital humain avec des indicateurs combinés — Grande organisation	63
Annexe E (informative) Exemple de rapport de déclaration du capital humain — Grande organisation (première année de référence)	68
Bibliographie	70

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'ISO attire l'attention sur le fait que la mise en application du présent document peut entraîner l'utilisation d'un ou de plusieurs brevets. L'ISO ne prend pas position quant à la preuve, à la validité et à l'applicabilité de tout droit de brevet revendiqué à cet égard. À la date de publication du présent document, l'ISO n'avait pas reçu notification qu'un ou plusieurs brevets pouvaient être nécessaires à sa mise en application. Toutefois, il y a lieu d'avertir les responsables de la mise en application du présent document que des informations plus récentes sont susceptibles de figurer dans la base de données de brevets, disponible à l'adresse www.iso.org/brevets. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié de tels droits de brevet.

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 nature volontaire des normes, 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 www.iso.org/avant-propos.

Le présent document a été élaboré par le comité technique ISO/TC 260, *Management des ressources humaines*.

Cette deuxième édition annule et remplace la première édition (ISO 30414:2018), qui a fait l'objet d'une révision technique.

Les principales modifications sont les suivantes:

- répartition des indicateurs dans deux catégories: exigences et recommandations;
- alignement amélioré sur les rapports de durabilité;
- considération plus explicite du facteur déterminant, y compris les facteurs relatifs à l'IA;
- recommandations relatives aux déclarations de productivité et de performance pour les secteurs commerciaux, non lucratifs et à but non lucratif;
- réorganisation des domaines du capital humain (DCH) pour s'aligner sur les contextes et hiérarchiser l'impact et le flux de travail;
- format de rapport de déclaration recommandé (basé sur la gouvernance, la stratégie, les risques et les opportunités, ainsi que sur la structure des indicateurs de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, Groupe de travail sur les informations financières liées au climat);
- ajout d'indicateurs des droits de l'homme, du dialogue social, de la productivité, de l'éthique et du bien-être;
- recommandations améliorées relatives aux responsabilités quant à la collecte, la confidentialité et la sécurité des données;
- recommandations mises à jour pour le sens des affaires lié au bilan et à la déclaration du capital humain dans l'[Annexe B](#);

ISO 30414:2025(fr)

- recommandations améliorées relatives aux petites et moyennes entreprises dans l'[Annexe C](#);
- exemples étendus de rapports sur le capital humain avec des indicateurs combinés dans l'[Annexe D](#);
- ajout d'un exemple de rapport de déclaration du capital humain pour une grande organisation dans l'[Annexe E](#).

Il convient que l'utilisateur adresse tout retour d'information ou toute question concernant le présent document à l'organisme national de normalisation de son pays. Une liste exhaustive desdits organismes se trouve à l'adresse www.iso.org/fr/members.html.

iTeh Standards (<https://standards.iteh.ai>) Document Preview

ISO 30414:2025

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025>

Introduction

Le capital humain (CH) inclut les connaissances, le savoir-faire et les aptitudes cumulés du personnel d'une organisation qui impactent la performance à long terme de l'organisation, ainsi que l'avantage concurrentiel au travers d'une optimisation des résultats de l'organisation.

La mesure du capital humain et l'élaboration de rapports associés renforcent l'aptitude d'une organisation à gérer les risques ou les opportunités liés à l'une de ses ressources les plus critiques: les personnes. Des études révèlent que les actifs intangibles d'une organisation, dont le capital humain est le premier vecteur, peuvent représenter plus de 90 % de sa valeur.^[1] Elles montrent également que les organisations qui ne gèrent pas leur capital humain de manière proactive peuvent altérer leur capacité à créer de la valeur durable^[2].

L'introduction de réglementations par les organes gouvernementaux majeurs imposant aux organisations de divulguer les principaux indicateurs de main-d'œuvre a pour effet de reclasser le capital humain en tant qu'investissement dans les actifs intangibles plutôt qu'en dépense organisationnelle. La mesure, le management et l'élaboration de rapports sur lesdits investissements sont devenus essentiels pour évaluer leur impact significatif sur les résultats et la durabilité d'une organisation.

Le présent document suit les principes des droits de l'homme au travail,^[3] de la gouvernance humaine (ISO 30408^[4]) et du facteur déterminant, en distinguant les indicateurs exigés et recommandés. Il établit également des lignes directrices concernant la confidentialité, la collecte, la mesure, l'analyse et la cohérence des données dans les rapports et les déclarations.

Les indicateurs et le format de déclaration présentés dans le présent document reposent sur des sources très diverses, comme des instituts de recherche,^[5] des connaissances d'experts,^[6] des groupes consultatifs,^[7] des forums,^[8] des coalitions industrielles^[9] et des structures ou normes associées [par exemple Global Reporting Initiative (GRI),^[10] Integrated Reporting Initiative,^[11] Sustainability Accounting Standards Board (SASB),^[12] Norme européenne de reporting en matière de durabilité (ESRS, European Sustainability Reporting Standard) S1,^[13] International Financial Reporting Standards (IFRS/ISSB) S1,^[14] Securities and Exchange Commission (SEC)^[15] et Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)^[16]].

Le domaine du capital humain ne se limite pas aux seules ressources humaines (RH). Historiquement, les RH excellent en matière de relations qualitatives avec la main-d'œuvre, alors que la finance excelle en matière d'élaboration de rapports quantitatifs destinés aux parties prenantes. Toutefois, pour garantir l'efficacité de l'analyse et des rapports sur le capital humain, une approche collaborative interdisciplinaire est nécessaire.

Les bénéfices d'une approche normalisée du bilan et de la déclaration du capital humain (BDCH) comprennent:

- une quantification des facteurs durables de la création de valeur de l'organisation en utilisant les indicateurs généralement acceptés d'une manière à la fois comparable en interne et à l'externe et en cohérence avec les attentes en matière de gouvernance;
- des connaissances approfondies sur les processus de management de la main-d'œuvre qui permettent des relations positives et constructives;
- une transparence accrue des vecteurs de capital humain des performances durables de l'organisation dont l'impact est le plus important;
- des connaissances approfondies sur la corrélation entre les investissements dans la main-d'œuvre et la durabilité (financière et non financière) des indicateurs de performances sélectionnés;
- l'optimisation des performances financières, de la culture organisationnelle, du bien-être de la main-d'œuvre et de la création de valeur pour les parties prenantes.

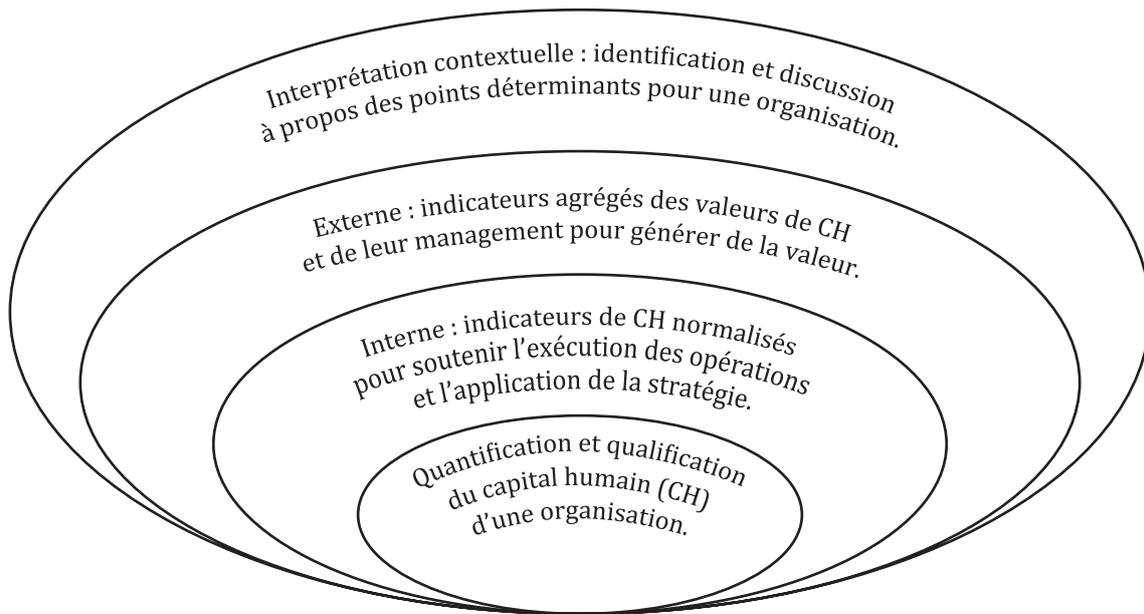


Figure 1 — Structure du capital humain

La [Figure 1](#) illustre une vue orientée résultats de l'objectif d'un BDCH, son application à différents niveaux et les relations entre les cas d'utilisation. Le présent document ne propose pas d'interprétation figée du facteur déterminant, ni de recommandations aux producteurs de BDCH sur la façon de déterminer le facteur déterminant du capital humain reposant sur le public prévu du rapport, les objectifs de l'organisation en matière de durabilité et la juridiction de l'application.

(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

[ISO 30414:2025](#)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/63fc600e-97bb-4185-b887-ec7dcd6e1939/iso-30414-2025>