
**Management des ressources
humaines — Management de
l'employabilité durable pour les
organisations**

*Human resource management — Sustainable employability
management for organizations*

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



Numéro de référence
ISO/TR 30406:2017(F)

© ISO 2017

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2017, 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 Employabilité durable à différents niveaux	2
4.1 Généralités.....	2
4.2 Employabilité durable au niveau gouvernemental.....	2
4.3 Employabilité durable au niveau industriel, sectoriel ou organisationnel.....	3
4.4 Employabilité durable au niveau individuel.....	3
4.5 Flexibilité du travail et flexibilité de la main-d'œuvre.....	3
5 Principes directeurs	3
6 Groupe 1: intégration de l'employabilité durable dans les politiques	4
6.1 Généralités.....	4
6.2 Mission/vision/objectifs d'employabilité durable.....	4
6.3 Leadership.....	5
6.4 Propriété.....	5
6.5 Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.....	5
6.6 Mise en œuvre.....	5
6.7 Communication.....	6
6.8 Culture.....	6
7 Groupe 2: capacités à travailler, nature et complexité du travail, relations et conditions de travail	6
7.1 Généralités.....	6
7.2 Vision et politiques associées aux capacités de la main-d'œuvre.....	7
7.3 Nature du travail.....	7
7.4 Complexité.....	7
7.5 Développement des savoir-faire.....	7
7.6 Relations sur le lieu de travail.....	8
7.7 Conditions de travail.....	8
8 Groupe 3: vitalité et santé	8
8.1 Généralités.....	8
8.2 Management de la santé.....	8
8.3 Environnement de travail sain et sécurisé.....	9
8.4 Modes de vie sains.....	9
8.5 Santé physique.....	9
8.6 Santé mentale.....	9
8.7 Bien-être.....	10
8.8 Équilibre vie professionnelle-vie privée (rôles de solidarité familiale/recherche de bien-être et d'autonomie (selfcare)).....	10
Annexe A (informative) Processus de mise en œuvre	11
Bibliographie	14

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 attirée 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 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 le lien suivant: www.iso.org/avant-propos.

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

Introduction

0.1 Généralités

L'employabilité durable est un concept relativement nouveau, qui reflète une composante ou un axe du mouvement plus global de développement durable de l'activité. L'expression «développement durable» désigne la capacité à perdurer, et elle reflète dans le contexte présent un engagement à créer de la valeur pour une entreprise, sa main-d'œuvre, son industrie, les populations locales, la société et l'économie, en intégrant les facultés et les capacités nécessaires pour assurer sur le long terme un modèle d'emploi continu ou qui perdure.

Au sens large, l'employabilité durable désigne également l'aptitude d'une personne à parvenir à, ou à maintenir, un travail de qualité tout au long de sa vie active, et à se ménager l'opportunité et le contexte professionnel approprié pour être en mesure de transférer ses connaissances, son savoir-faire et ses aptitudes (KSA, Knowledge, Skills and Abilities) sur un autre poste, une autre organisation ou un rôle futur. En outre, l'employabilité durable désigne l'engagement de l'organisation à trouver un équilibre entre le bien-être de la main-d'œuvre et les exigences relatives à leurs postes^{[1][2]}.

Le monde du travail, qui englobe les grandes, moyennes et petites entreprises, connaît actuellement des changements fondamentaux résultant de facteurs tels que l'évolution démographique, les avancées technologiques, la mutation des types de travail, la mondialisation, la tendance croissante des personnes à vouloir travailler sur le lieu de leur choix et aux horaires de leur choix, et la viabilité moindre de certaines industries à l'échelle de l'économie mondiale. Parmi les changements les plus significatifs figure le fait que dans la plupart des économies, le concept d'«un travail pour la vie» est désormais obsolète pour une part des industries ou des personnes. La diversité des méthodes de travail implique la flexibilité de la main-d'œuvre à différents niveaux hiérarchiques, dans différentes industries et selon différents modèles de travail. Cependant, les organisations et les personnes évoluent au sein d'environnements extrêmement concurrentiels qui imposent un rythme extrêmement soutenu. Le nouveau monde du travail exige de planifier la main-d'œuvre et les savoir-faire, mais également une main-d'œuvre flexible et adaptable, pour l'acquisition régulière de nouveaux savoir-faire, afin de suivre les mutations de l'organisation et de l'industrie/du domaine.

0.2 Avantages liés à la prise en compte de l'employabilité durable

L'expression «guerre des talents» a été inventée en 1997 par Steven Hankin, du cabinet McKinsey and Co., avant d'être retenue par Ed Michaels, Helen Handfield-Jones et Beth Axelroad comme le titre d'un ouvrage paru en 2001^[3]. Elle souligne le rôle important du talent (prenant la forme des KSA) dans la réussite d'une organisation. Elle peut aussi désigner la demande portant sur des KSA spécifiques à un instant T. Les organisations peuvent constater qu'elles manquent des KSA nécessaires au moment opportun. Elles peuvent dans le même temps constater qu'elles disposent d'un excédent de KSA, dont elles n'ont plus besoin. L'un et/ou l'autre de ces facteurs peuvent entraîner des dépenses excessives liées au recrutement et à l'adhésion de talents, des licenciements onéreux de collaborateurs qui ne sont plus nécessaires et/ou qui se trouvent distancés sur le marché dans lequel évolue l'organisation. Cependant, une approche basée sur l'employabilité durable peut aider les organisations à réaliser des économies et à intégrer de l'agilité dans leurs opérations.

Une telle approche suppose:

- d'évaluer les exigences relatives au marché;
- de planifier les KSA attendus de la main-d'œuvre, et de reconvertir et de redéployer la main-d'œuvre pour répondre à des impératifs métier en évolution;
- de tenir compte des exigences propres à chaque collaborateur relatives au cycle de vie et au mode de vie.

L'employabilité durable se rapporte également à l'équilibre entre les prérequis physiques et mentaux du poste, et les aptitudes physiques et mentales des collaborateurs.

Les organisations compétitives soutiennent, encouragent et font la promotion de l'employabilité durable auprès de leur main-d'œuvre, en surveillant et en dressant l'inventaire des KSA nécessaires pour les exigences métiers actuelles, et des KSA existants de la main-d'œuvre, en formant des collaborateurs à des KSA sous-représentés, et en anticipant l'évolution du contexte professionnel pour s'assurer que les collaborateurs soient préparés à s'adapter aux KSA qui seront exigés à l'avenir. Au niveau macroscopique, les organisations font également la promotion de l'employabilité durable en collaborant avec leur industrie et avec les autorités locales, régionales et nationales, pour communiquer le recensement des KSA, et en analysant la nature des KSA transférables au sein des industries en déclin, qui peuvent être redéployés dans d'autres industries.

S'il est généralement reconnu que l'impact financier du développement durable, environnementalement parlant, sur les bénéfices de l'entreprise, est difficile à mesurer, les indicateurs permettant de déterminer la valeur créée via l'employabilité durable sont eux bien plus tangibles, car liés aux coûts des licenciements, des recrutements, du manque de continuité organisationnelle, et aux autres impacts financiers associés. Le livre blanc «Sustainability Value Management: Stronger metrics to drive differentiation and growth»^[4] affirme que l'application homogène de nouvelles approches d'estimation, pour identifier et mesurer la valeur du développement durable à l'échelle de l'activité et plus globalement de la société, va contribuer à de meilleurs processus décisionnels et une plus grande création de valeur.

À l'heure de la publication du présent document, des indicateurs sont d'ores et déjà disponibles en matière de développement durable, qui peuvent également être transposés à l'employabilité durable. Par exemple, la Global Reporting Initiative définit des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (critères ESG) et des indicateurs de développement durable. Andrew W. Savitz et Karl Weber associent des facteurs environnementaux, sociaux et économiques aux organisations durables^[5].

NOTE Les indicateurs concernant les ressources humaines sont traités dans d'autres documents développés par l'ISO/TC 260, notamment l'ISO/TS 30407.

Les avantages liés à la prise en compte de l'employabilité durable sont les suivants:

- réduction:
 - de l'absentéisme;
 - du burnout;
 - des coûts liés aux recrutements, à l'absentéisme, aux obligations et au reclassement;
 - des accidents et incidents sur le poste de travail;
 - des cas de sous-emploi ou de chômage;
 - de la responsabilité;
- amélioration en termes:
 - de positionnement en qualité d'organisation où il fait bon travailler;
 - de gestion des dépenses du personnel;
 - d'engagement, d'attitude et de fidélité de la main-d'œuvre;
 - de flexibilité;
 - d'innovation;
 - d'agilité organisationnelle et d'aptitude à s'adapter face à l'évolution des marchés;
 - de facultés de planification;
 - de productivité et de performances;

- de qualité des produits;
- de disponibilité des talents au moment opportun;
- de rétention du personnel;
- d'éthique de la main-d'œuvre;
- de dialogue social;
- programmes d'amélioration de la qualité:
 - cartographie et suivi de l'employabilité durable générale de l'organisation;
 - cartographie et suivi sur le long terme de l'état de santé d'une organisation.

0.3 Objectif du présent document

Le présent document peut constituer une passerelle entre les ressources humaines et les autres unités organisationnelles, telles que le conseil d'administration, la direction, les opérations et la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

Le présent document peut être utilisé pour lancer les débats au sein d'une organisation sur l'employabilité durable, et son influence sur l'avenir de l'organisation et des personnes.

Le présent document peut être associé à des objectifs stratégiques et tactiques, ou bien à des objectifs à court et à moyen terme.

Il existe de nombreuses solutions pour améliorer l'employabilité durable au sein d'une organisation. Le présent document peut contribuer à identifier les éléments potentiellement importants pour une organisation.

Le présent document a été développé pour aider les organisations et la main-d'œuvre à rendre l'employabilité durable.

Le présent document décrit une méthodologie transposable aux organisations de toutes tailles et de tous types, dont la finalité est de:

- a) contribuer à une interprétation commune de l'employabilité durable;
- b) développer les capacités et les facultés.

L'importance des facteurs influant sur l'employabilité durable varie selon le secteur d'activité et l'organisation considérés. De ce fait, une organisation dispose d'un ensemble de politiques qui est propre à sa structure organisationnelle et/ou à son industrie. En outre, la politique de développement durable ne peut pas être séparée de la politique générale, de la politique de management de la qualité, du cycle d'amélioration continue, etc. Elle fait au contraire partie intégrante de ces éléments.

La [Figure 1](#) représente les trois parties de l'employabilité durable, et les relations entre l'organisation, les personnes et la performance de l'activité. La prise en compte au sein d'une organisation de l'ensemble des facteurs (c'est-à-dire planification efficace de la main-d'œuvre, création d'opportunités via l'environnement de travail, prise en compte par l'organisation et les personnes du développement des savoir-faire et des questions de bien-être au travail) engendre un impact bénéfique sur l'organisation et les personnes, mais aussi plus largement sur l'économie tout entière.