

MASTER 2

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Parcours Stratégie et développement des RH

Formation continue

Diagnostic organisationnel et RH : 14 H

Objectifs

Comprendre les enjeux et méthodes des diagnostics organisationnels et RH, au travers de la théorie et de la pratique

Compétences à acquérir

- Savoir quand et pourquoi mobiliser un diagnostic
- Savoir mener un diagnostic

Programme

- I. Les enjeux du diagnostic organisationnel et RH
- II. La méthodologie de l'investigation
- III. L'analyse des résultats du diagnostic

Bibliographie

Candau P. (1985), Audit social : méthodes et techniques pour un management efficace, Vuibert
Dubruc N., Jneid S. (2013) Norme ISO 9001, 14000, 26000 : quelles pratiques de GRH prescrites ?,
8ème Congrès RIODD, Lille
Guerrero S. (2008), Les outils de l'audit social : optimiser la gestion des ressources humaines, Dunod
Igalens J., Peretti J.M. (2016), Audit social : meilleures pratiques, méthodes, outils, Editions
d'Organisation
Meignant A. (2009), Manuel d'audit du management des ressources humaines : méthode Audit MRH,
Editions Liaisons
Renard J. (2002), Théorie et pratique de l'audit interne, Editions d'Organisations
Szytar C. (2005), Les fondements de l'audit social dans la perspective de la responsabilité sociale des
entreprises, 23ème Université d'été de l'IAS, Lille

Veniard A. (2009), Le « métier » d'auditeur social : réalité et devenir, Revue sciences de gestion, 72, 109-126

Pré-requis

Aucun