

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

Szylar 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