



Ressources
Humaines

BAC+5 Directeur des
Ressources Humaines RSE

LE PLUS ISP : Audit social et mise en place de stratégies RH

Publié au Journal Officiel du 21 avril 2017. Enregistré au RNCP au niveau I, sous l'intitulé « Directeur(trice) des Ressources Humaines » sous l'autorité de l'ISCG.

Le métier

Aujourd'hui et demain encore plus, le DRH devra savoir gérer des personnes de nationalités et de cultures différentes en tenant compte de la RSE. La gestion des différences sera alors un des éléments clefs de la GRH de demain. Dans ce contexte, le DRH est de plus en plus concerné par la recherche croissante de compétitivité de son entreprise. La connaissance de la stratégie de l'entreprise sera de plus en plus déterminante pour le DRH et son équipe et le DRH de demain devra avoir cette orientation tout en conciliant l'économique, le social et le sociétal. La dimension RSE a un impact considérable sur la fonction RH.

L'élargissement des parties prenantes va générer de nouvelles façons de travailler et de nouveaux outils pour les équipes RH. Les questions de santé au travail seront de plus en plus nombreuses et complexes. La prise en compte du cadre de vie aura toute son importance. Les comportements au travail continueront d'évoluer dans le sens d'un arbitrage de plus en plus mesuré entre vie professionnelle et vie privée. Le DRH devra donc prendre en compte la personne en tant qu'individu avec ses particularités. Enfin, le DRH RSE devra s'investir encore plus dans la logique du « Tout Informatique » car les NTIC feront partie intégrante de la fonction RH (SIRH).

Objectifs de la formation

- Définir la stratégie et la politique RH en fonction des objectifs de l'entreprise
- Définir les procédures RH
- Définir et piloter le déploiement du système d'information RH (SIRH)
- Conduire le dialogue social

Déroulé et contenu de la formation

Année 1

I. Auditer l'organisation d'une entreprise rechercher et développer des politiques RH

- A. Analyse des enjeux et des problématiques d'une organisation
- B. Analyse de la situation financière et économique d'une organisation
- C. Identification des enjeux propres au management des RH
- D. Résultats et performances des « grands pôles » RH
- E. Rédaction de conclusions de mission d'audit du management des ressources humaines d'une organisation