

Revisiter le rôle stratégique et opérationnel de la fonction RH à l'aune de la RSE

La DRH est une fonction stratégique pour l'entreprise, véritable partenaire garant de la qualité et de l'adaptation du corps social aux grandes mutations. La RSE lui donne une occasion de revisiter ses processus : intégration de nouveaux thèmes, élargissement du périmètre d'intervention, prise en considération d'autres parties prenantes, nouveaux sujets de dialogue social. La DRH est non seulement pilote du volet social de la RSE mais aussi des actions à conduire pour intégrer la RSE à la culture de l'entreprise.

Formation

<p>2 jours - 14h00</p> <p>2 journées 14h00 de formation Uniquement en intra-entreprise</p> <hr/> <p>Uniquement en intra-entreprise</p>	<p>Pour qui ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - DRH - RRH - Responsable RSE/DD - Représentant du personnel 	<p>Quelle pédagogie ?</p> <p>Retours d'expériences concrets des consultants Quiz d'appropriation</p>	<p>Les pré-requis</p> <p>Cette formation nécessite de connaître les principes clés du métier lié aux ressources humaines</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJECTIFS

- S'approprier les enjeux de la fonction RH au regard du développement durable
- Identifier les leviers de création de valeur en termes de performance sociale
- Accompagner l'élaboration et le déploiement de la stratégie RSE de l'entreprise

PROGRAMME

Amont : e-learning sur les fondamentaux de la RSE

Les mutations sociales en toile de fond

- Les grandes tendances (mondialisation, désindustrialisation, marché du travail, management et conditions de travail, etc)
- L'intégration de la RSE par le monde économique

La prise en compte de la RSE par la fonction RH

- Les enjeux pour les RH : anticipation des risques et opportunités à saisir, nouvelles pressions réglementaires, évolution des attentes des collaborateurs (dont focus sur les plus jeunes), attractivité et marque employeur...
- La contribution de la RSE au management des RH (ambition sociale étendue, gestion de l'employabilité, du bien-être au travail, promotion de la diversité, éthique des affaires, engagement sociétal...)
- L'accompagnement du changement (impliquer les équipes, faire évoluer l'organisation, développer de nouvelles compétences, intégrer de nouveaux critères de recrutement et d'évaluation, revoir les dispositifs de rémunération)

Le rôle de la fonction RH dans l'aboutissement d'une démarche RSE

- La valorisation des dimensions sociales et sociétales dans la stratégie RSE
- La collaboration avec les équipes DD/RSE pour bâtir le volet social de la démarche RSE

- L'organisation de la concertation avec les parties prenantes internes
- L'évolution du système et de la culture managériale