RESSOURCES HUMAINES

# Culture d'entreprise et stratégie RH : diagnostiquer, formaliser et incarner

Les valeurs affichées ne correspondent pas toujours à ce qui se passe dans les équipes. Les salariés repèrent immédiatement l'écart entre le discours et les décisions prises lors des recrutements des promotions ou des départs. La fonction RH se retrouve alors à défendre une culture que les pratiques contredisent chaque semaine. Deux jours pour observer la culture réelle plutôt que la culture déclarée puis vérifier que les processus RH la soutiennent. Le travail porte sur des situations concrètes et aboutit à des ajustements précis des pratiques.

| DURÉE | MODALITÉ | TARIF | DÉLAI D'ACCÈS |
|---|---|---|---|
| **2 jours — 14 h** | **Présentiel ou à distance** | **À partir de 1 670 € HT** | **11 jours ouvrés après validation du financement.** |

Mon Pôle Formation est un organisme certifié Qualiopi. La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **ACTIONS DE FORMATION** — certificat n° 76 31 02622 31 (SGS ICS)

## 01 Public visé et prérequis

**PUBLIC VISÉ**
Responsables RH et dirigeants ainsi que chargés de mission associés à la définition des valeurs et des pratiques managériales de l'entreprise.

**PRÉREQUIS**
Aucun prérequis

**POSITIONNEMENT À L'ENTRÉE**
Analyse du besoin et test de positionnement. Vos réponses sont partagées avec votre formateur afin d'adapter la formation à votre niveau et votre contexte professionnel.

## 02 Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Repérer les éléments observables de la culture d'une entreprise
- Mesurer l'écart entre culture déclarée et culture vécue
- Analyser la cohérence des processus RH avec la culture visée
- Traduire une orientation stratégique en pratiques RH concrètes
- Accompagner une évolution culturelle sans discours artificiel

## 03 Programme détaillé

### M1 Lecture de la culture réelle

- Regarder les décisions plutôt que les affiches
- Repérer les signes observables du fonctionnement collectif
- Analyser ce que révèlent les décisions difficiles
- Identifier les règles non écrites
- Recueillir la perception des salariés
- Atelier : Analyse de trois décisions récentes de l'entreprise et de ce qu'elles disent de sa culture.

### M2 Écarts entre discours et pratiques

- Nommer ce qui ne colle pas
- Confronter les valeurs affichées aux pratiques observées
- Repérer les effets de l'écart sur l'engagement
- Distinguer les écarts tolérables des écarts destructeurs
- Choisir les écarts à traiter en priorité
- Cas pratique : Confrontation d'une charte de valeurs aux pratiques réelles de recrutement et de promotion.

### M3 Cohérence des processus RH

- La culture passe par les processus
- Examiner les critères de recrutement et d'intégration
- Analyser les pratiques d'évaluation et de promotion
- Vérifier ce que la rémunération récompense réellement
- Ajuster les processus qui contredisent la culture visée
- Atelier : Revue d'un processus RH du participant pour identifier les comportements qu'il encourage.

### M4 Stratégie RH et évolution culturelle

- Faire évoluer sans décréter
- Relier les orientations stratégiques aux pratiques RH
- Choisir quelques changements visibles et tenus dans la durée
- Mobiliser les managers comme premiers porteurs
- Suivre l'évolution sur plusieurs exercices
- Mise en situation : Présentation à un comité de direction de trois ajustements RH et de leur effet attendu.

## 04 Modalités pédagogiques, méthodes et moyens

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**
Présentiel ou à distance

**LIEU / FORMAT**
Dans vos locaux — jusqu'à 10 collaborateurs, Paris — Présentiel, À distance — Classe virtuelle

**MÉTHODES MOBILISÉES**
• Apports théoriques, ateliers et cas pratiques. Support de cours numérique et fiches méthodes fournis.

**ENCADREMENT**
Formateurs qualifiés et expérimentés, experts de leur domaine, sélectionnés par Mon Pôle Formation.

## 05 Modalités d'évaluation et de suivi

**ÉVALUATION DES ACQUIS**
• QCM et mises en situation. Évaluation des acquis en début et en fin de parcours, évaluation à chaud et à froid à 60 jours.

**SUIVI DE L'EXÉCUTION**
• Émargement des participants
• Certificat de réalisation remis à l'issue de la formation

**SANCTION DE LA FORMATION**
Attestation de fin de formation et certificat de réalisation remis à chaque participant.

## 06 Type de reconnaissance

Formation non certifiante — Attestation de fin de formation et certificat de réalisation remis à chaque participant.

## 07 Modalités d'accès, financement et tarifs

**MODALITÉS D'INSCRIPTION**
Inscription en ligne, par téléphone, par devis ou via votre OPCO.

**DÉLAI D'ACCÈS**
11 jours ouvrés après validation du financement.

**FINANCEMENTS POSSIBLES**
- OPCO et plan de développement des compétences
- FAF et CFP
- France Travail
- Paiement jusqu'à 6 fois sans frais

**DATES / SESSIONS**
Entrées permanentes

| FORMULE | DÉTAIL | TARIF |
|---|---|---|
| Inter-entreprises | -10 % dès 2 participants, -15 % dès 3, -20 % à partir de 4 inscrits sur la même session. | **À partir de 1 670 € HT** |

Prix nets — exonération de TVA, article 261-4-4° du CGI.

## 08 Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez notre référent handicap pour construire une solution adaptée : contact@monpoleformation.fr

**RÉFÉRENT HANDICAP**
Tiffany LESTROUBAC

**CONTACT**
contact@monpoleformation.fr

## 09 Indicateurs de résultats

| INDICATEUR | RÉSULTAT | MODALITÉS DE CALCUL |
|---|---|---|
| Taux de satisfaction | **N/A** | Moyenne des notes de satisfaction des stagiaires sur les 12 derniers mois |
| Taux d'abandon | **N/A** | Calculé sur les 12 derniers mois |

Résultats arrêtés au 26/09/2026. N/A : donnée non disponible ou effectif insuffisant sur la période.

## 10 Contacts

**INSCRIPTIONS ET INFORMATIONS**
contact@monpoleformation.fr
01 87 66 57 66

**ADRESSE**
10a rue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 76420 Bihorel

**RÉCLAMATIONS**
Par e-mail : contact@monpoleformation.fr