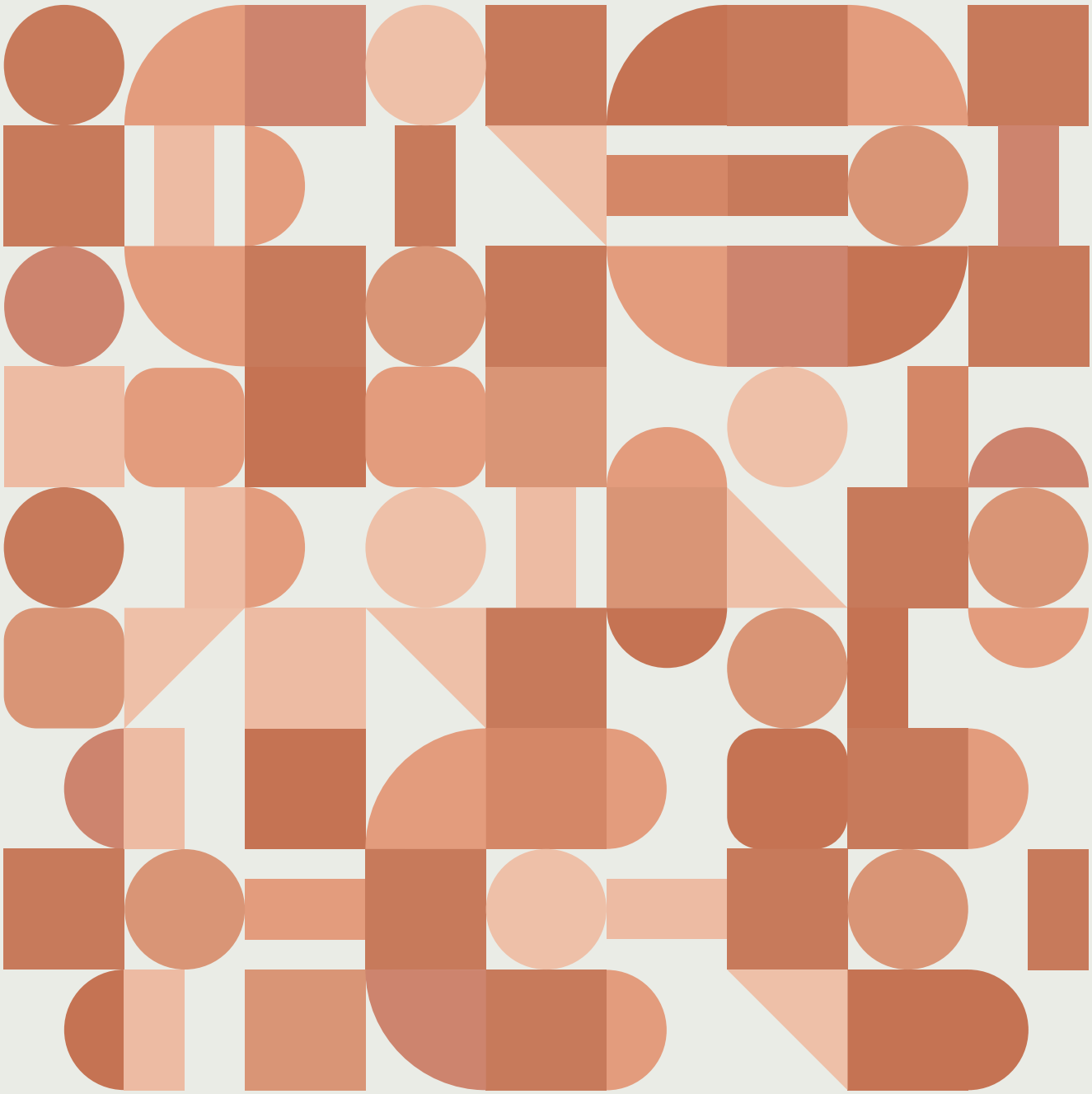
Formations 2027



Rémunérations & performance RH

GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

GERESO est le partenaire privilégié des plus grandes entreprises et établissements publics français, parmi lesquels :

Secteur Privé

ABB FRANCE • ACCENTURE • ACCOR • ACMS • ACTION LOGEMENT • ADOMA • AÉROPORTS DE PARIS • AFPA • AG2R • AGEFIPH • AGENCE FRANCE-PRESSE • AIRBUS • AIR LIQUIDE • ALBANY INTERNATIONAL • ALLIANZ • ALSTOM • ALTEDIA • AMBASSADE DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA • APEC • APPIA • ARC INTERNATIONAL • ARKEMA • ARPAVIE • ARTERRIS • ASSYSTEM • AUCHAN • AXA FRANCE • AXALTA COATING SYSTEMS • APRR • BANQUE DE FRANCE • BANQUE PALATINE • BANQUE POPULAIRE • BAYARD PRESSE • BAYER CROPSCIENCE • BERTIN TECHNOLOGIES • BNP PARIBAS • BOBST LYON • BOLLORÉ • BOSCH • BOUYGUES • BPCE • BRGM • BRICO DÉPÔT • BRIDGESTONE FRANCE • BSH ÉLECTROMÉNAGER • BUREAU VERITAS • C&A • CAISSE CENTRALE DE LA MSA • CAISSE D'ÉPARGNE • CANAL+ • CAPGEMINI • CARREFOUR • CARSAT • CASA • CASINO • CCAS • CCI • CEA • CENTRE JEAN-PIERRE TIMBAUD • CERFRANCE • CFPR • CHANEL • CIC • CLARINS • CLUB MÉDITERRANÉE • CNAMTS • CNES • CNP ASSURANCES • COFACE • COLAS • COLLECTEAM • CONFORAMA • CLAAS TRACTOR • COOPÉRATIVE LE GOUESSANT • COVÉA • CPAM • CRÉDIT AGRICOLE • CRÉDIT MUTUEL • CRISTAL UNION • DAHER • DALKIA • DASSAULT • DELPHARM GAILLARD • DISNEY • ECONOCOM • EDF • EFS • EGIS • EIFFAGE • ENGIE • ENGIE SOLUTIONS • ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE • ESPCI PARIS • ESSILOR • FFF • FNAC • FRAMATOME • FRANCE TÉLÉVISIONS • FRANCE TRAVAIL • FUJIFILM • GROUPE BEL • GECINA • GEFCO • GEMALTO • GENERAL ELECTRIC • GENERALI • GEODIS • INETUM • GFC ATLANTIC • GKN DRIVELINE • GLACES THIRIET • GRANDS PORTS MARITIMES • GROUPAMA • GROUPE ARCADE • GROUPE HENNER • GROUPE HOSPITALIER SAINT-JOSEPH • GROUPE LES MOUSQUETAIRES • GROUPE VYV • GRTGAZ • SANOFI • HELMA SERVICES • HERMÈS SELLIER • HERTA • HERTZ • HÔTEL LE BRISTOL • IDEX • IFPEN • IMPACT • INÉO • IN EXTENSO • INGEROP • INNOTHERA SERVICES • INRS • INSEAD • INSTITUT PASTEUR • IPSOS • IRSN • ITRON • JEAN STALAVEN • JOHN DEERE • KEOLIS • KRYS GROUP • KUEHNE+NAGEL • L'ORÉAL • LA BANQUE POSTALE • LABORATOIRES URGO • LABORATOIRES SERVIER • LABORATOIRES FILORGA COSMÉTIQUES • LABORATOIRES NUXE • LAFARGE • LAGARDÈRE • LA POSTE • LA REDOUTE • LEGRAND • LFPJ • LES TRAVAUX DU MIDI • LILLY FRANCE • LOGOPLAST • LOUIS VUITTON • LYONNAISE DE BANQUE • LUBRIZOL • MAAF • MACIF • MACSA • MAIF • MBDA FRANCE • MCDONALD'S • MGEN • MICHELIN • MMA • MSA • MOËT HENNESSY • MUTEX • NAPHTACHIMIE • NATIXIS • NESTLÉ • NEXANS • NEXTER • NUTRIXO • ORANGE • ORANGE BANK • ORANO • OUEST-FRANCE • SOLOCAL • PASQUIER • PARIS HABITAT • PARISOT • PEUGEOT • PFIZER • PHILIPS • PIERRE GUÉRIN • POLYONE • PORT AUTONOME • PRINTEMPS • PRO BTP • RADIO FRANCE • RATP • RAZEL-BEC • RELAIS COLIS • RENAULT • SACEM • SAFRAN • SAINT-GOBAIN • SAMSIC • SARTHE HABITAT • SCHENKER FRANCE • SCHLUMBERGER • SCHNEIDER ELECTRIC • SEB DÉVELOPPEMENT • SEITA • SGS • SHELL • SHISEIDO • SIACI SAINT-HONORÉ • SIEMENS • SILVANTOS • SMARTBOX • SNCF • SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • SOFITEL • SOGEA • SOGIMA • SOLVAY • SOURIAU • SPIE • STMICROELECTRONICS • STELIA AEROSPACE • SUEZ • SVP • SYSTRA • TAM • TDF • TECHNIP • TEFAL • TELEPERFORMANCE • TERRE AL • THALES • TOTAL • TRANSDEV • UCANSS • UNEO • VALEO • VEOLIA • VERSPIEREN • VINCI • VIVARTE • VM BUILDING SOLUTIONS • VTG FRANCE • WÜRTH FRANCE...

Secteur Public

AGENCES DE L'EAU • ANAH • ANFH • ANSES • ASSEMBLEE NATIONALE • ASP • CAISSE DES DEPOTS • C.A.S.V.P • CENTRES DE GESTION DE LA FPT • CENTRE NATIONAL DU CINEMA ET DE L'IMAGE ANIMEE • CLEISS • CNRS • COUR DES COMPTES • EDSMR • IFCE LES HARAS NATIONAUX • INSERM - IRSTEA • URSSAF CAISSE NATIONALE

CONSEILS DÉPARTEMENTAUX : DU CANTAL • DE L'HERAULT • DU JURA • DE LA HAUTE-VIENNE • DES HAUTS DE SEINE • DES PYRENEES-ORIENTALES • DU FINISTERE...

CONSEILS RÉGIONAUX : AUVERGNE-RHONE ALPES • GRAND EST • GUADELOUPE • NOUVELLE AQUITAINE • CENTRE VAL-DE-LOIRE ...

CULTURE : BNF, CENTRE GEORGES POMPIDOU, CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX, CHATEAU DE VERSAILLES, LA COMEDIE FRANÇAISE, MUSEE DU LOUVRE, MUSEE DU QUAI BRANLY, SEVRES LA CITE DE LA CERAMIQUE.....

ÉDUCATION : CAISSES DES ÉCOLES, ECOLE, CENTRALESUPELEC, ECOLES DES MINES, ECOLE POLYTECHNIQUE, ENAC, LA FEMIS, UNIVERSITES NANTES, PARIS II, DE PARIS-SORBONNE, DU HAVRE, AIX-MARSEILLE ... • DILA • DREAL • FRANCEAGRIMER • UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL • IGN • IGPDE • INPI • INRAE • INRAP • INRIA • INSEE • IRD • LA POSTE

MAIRIES : PARIS, LYON, NANTES, ROUEN, LE HAVRE, VERSAILLES, NOISY, SARTROUVILLE...

METROPOLES : LYON, NANTES, LILLE, STRASBOURG, TOULOUSE

MINISTÈRES : DE L'AGRICULTURE, DE LA CULTURE, DE LA DÉFENSE, DE L'ECOLOGIE, SERVICES DU PREMIER MINISTRE... • ONAC-VG • PREFECTURE DE REGION : AUVERGNE-RHONE ALPES, BRETAGNE, CHARENTE, ILE DE FRANCE ...

SANTÉ : APHP, ARS, CASH DE NANTERRE, CH D'AJACCIO, DE GONESSE, DU HAVRE, GUILLAUME RÉGNIER, PUBLIC DU COTENTIN...• CHI DE CRETEIL, DE POISSY/ST GERMAIN EN LAYE, DE VILLENEUVE SAINT GEORGES... • CHU DE BREST, DE FELIX GUYON, DE RENNES, HOPITAUX DE ROUEN, DE NANTES, DE NICE, DE NIMES, DE SUD REUNION...• CSMLD JACQUES WEINMANN • EHPAD • EFS • EPS • EPSMR • GH LE RAINCY-MONTFERMEIL, DE MULHOUSE SUD ALSACE, DE L'AUBE-MARNE, EST-REUNION, SUD-ARDENNES ... • HAUTE AUTORITE DE SANTE • INSTITUT LE VAL-MANDE • MIPIH • SANTÉ PUBLIQUE FRANCE • SDIS DE L'ARDÈCHE, DE LA LOIRE, DES ALPES MARITIMES, DES YVELINES • SYNDEC • S.A.R. : DE DOUAI, DE LYON, DE PARIS ...

GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

CHEZ GERESO, NOUS VOUS TRANSMETTONS DES EXPERTISES ET

DES SAVOIR-FAIRE CLÉS POUR CONTRIBUER À VOTRE PERFORMANCE.

NOUS RÉPONDONS À VOS PROPRES BESOINS ET VOS ATTENTES, PARCE QUE NOUS CROYONS QUE CHACUN MÉRITE UNE APPROCHE **SUR-MESURE.** NOUS NOUS ENTOURONS D'EXPERTS, AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN.

NOUS AVONS TOUS À CŒUR DE VOUS FAIRE ÉVOLUER POUR ACCROÎTRE VOTRE EFFICACITÉ,

VOTRE ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL MAIS AUSSI PERSONNEL.

NOUS VOUS SOUTENONS DANS LA CROISSANCE DE VOTRE ACTIVITÉ, EN PRENANT EN COMPTE VOTRE MARCHÉ, VOS ENJEUX ET VOTRE CULTURE D'ENTREPRISE.

NOUS FAISONS TOUT POUR NOUS RÉINVENTER ET ENRICHIR NOTRE OFFRE, CAR DANS UN MONDE EN PERPÉTUEL MOUVEMENT, **IL N'Y A PAS DE PLACE POUR L'IMMOBILISME.** NOUS CRÉONS AVEC VOUS UNE RELATION DE PROXIMITÉ, BASÉE SUR LA FOI EN L'HOMME ET EN SON AMBITION.

NOUS AGISSONS POUR ATTISER VOTRE CURIOSITÉ, **ET FAIRE ÉCLORE EN VOUS DE NOUVELLES PASSIONS.**

NOUS CRÉONS L'INTÉRÊT, POUR EXALTER LES SAVOIRS.

NOUS CROYONS QU'IL SUFFIT D'UNE FORMATION ADAPTÉE, D'UN CONSEIL AVISÉ OU D'UNE LECTURE PASSIONNÉE POUR RÉVEILLER CE QUE VOUS AVEZ DEPUIS TOUJOURS, **EN VOUS.**

AVEC GERESO,

RÉVÉLEZ VOS COMPÉTENCES !

Professionnel•les du Secteur Privé

1 • Une qualité reconnue

Avec plus de 50 000 évaluations effectuées et un taux de satisfaction de 87 %, nos formations se distinguent par leur qualité pédagogique, leur organisation et leur impact concret sur les pratiques professionnelles.
(Source : Données LearnEval 2025-2026)

2 • Des formations adaptées à vos besoin

Formations courtes en présentiel ou à distance, formations certifiantes ou diplômantes, parcours personnalisés… Nous innovons en permanence pour vous proposer la réponse formation qui vous convient le mieux !

3 • Des consultants experts et passionnés

Nos formateurs sont des professionnels du secteur privé expérimentés. Pédagogues et engagés, ils conçoivent et actualisent eux-mêmes leurs programmes pour garantir des contenus opérationnels et toujours à jour.

4 • Des outils pédagogiques innovants

Classes virtuelles, webinaires, modules e-learning, blended learning, e-ressources, support technique dédié, espace stagiaire en ligne…Tout est conçu pour faciliter votre apprentissage et optimiser votre expérience formation.

10 bonnes raisons

Que vous soyez responsable ou assistant•e formation, professionnel•le des ressources humaines, dirigeant ou cadre du secteur privé, découvrez 10 bonnes raisons de nous faire confiance pour vos formations inter et intra-entreprise.

5 • Un accompagnement personnalisé

Avant, pendant et après votre formation, nos équipes vous accompagnent de façon individuelle pour optimiser votre expérience formation.

6 • 100 % des formations évaluées

Toutes les formations GERESO sont évaluées en ligne via LearnEval. Objectif : mesurer la qualité de l'organisation, du contenu, de la pédagogie, de l'animation, des supports et l'impact concret de la formation sur la durée

7 • Un partenaire certifié et reconnu

Certifié Qualiopi et membre des Acteurs de la Compétence, GERESO figure parmi les organismes de formation reconnus comme « Incontournables » par le Groupe Décideurs / Leaders League.
(Classement 2026)

8 • Un environnement idéal pour apprendre

Notre Espace Formation, situé Place de Catalogne à Paris Montparnasse, vous accueille dans un cadre moderne et convivial : salles équipées, espace détente, librairie et accueil personnalisé.

de vous former chez GERESO

9 • Une équipe dédiée à vos projets stratégiques

Développement des compétences, accompagnement des transformations, projets RH à enjeux… Une équipe dédiée vous accompagne dans la conception et le déploiement de vos projets de formation.

10 • Une relation durable

Grâce à une veille réglementaire permanente et à notre capacité d'innovation, nous vous apportons des solutions fiables, durables et adaptées aux évolutions du secteur privé.

L'expertise à deux pas de chez vous.

En France métropolitaine, outremer ou à l'étranger, toute l'expertise de notre réseau de consultants vient à votre rencontre dans votre région.



87/100

Score moyen de satisfaction «à chaud»
entre le 1/01/2024 et le 31/12/2025

50 000

Évaluations réalisées
(Sources : LearnEval / forMetris)

Évaluez l'impact de vos formations avec LearnEval

Avec LearnEval, évaluez chacune de vos formations au bon moment, pour en mesurer toute la valeur. À chaud, juste après votre session : mesurez la qualité de la préparation, l'organisation, l'animation, la pertinence des contenus et votre satisfaction. À froid, quelques semaines plus tard : évaluez l'atteinte des objectifs, l'application concrète des acquis, les gains en efficacité ou en qualité de travail et votre satisfaction durable. Des retours précis et utiles, pour des formations toujours plus efficaces !

Choisissez le format qui vous ressemble.

Les formations interentreprises
Des formations de 1 à 5 jours, en présentiel ou à distance, pour des compétences directement applicables.

Les parcours certifiants
Des formations certifiantes reconnues pour développer ou valider vos compétences en RH, management...

Les sessions intra-entreprises sur-mesure
Des formations 100 % personnalisées, adaptées à vos attentes et à vos modalités préférées.

Les offres modulaires
2 ou 3 formations progressives et complémentaires, pour maîtriser les fondamentaux puis se perfectionner sur une thématique spécifique.

Les formations en exclusivité intra-entreprises
Des formations proposées en intra uniquement, pour des raisons stratégiques, confidentielles ou sectorielles.

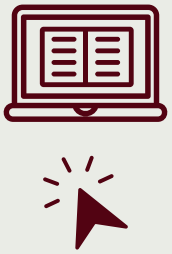
Les parcours diplômants
Diplômes RH BAC+2 à BAC+5, éligibles au CPF et à la VAE, pour évoluer vers de nouvelles fonctions ou valider votre expérience.

Les blocs de compétences
Des parcours de 3 à 14 jours, éligibles au CPF et cumulables sur plusieurs années pour viser des titres diplômants.

Les formations inter déployables en intra
Des formations sur site pour vos équipes, selon des programmes catalogue ou clés en main.

Les formations à distance
Formations en ligne, classes virtuelles, blended learning et webinaires pour optimiser coûts et délais.

La formation à distance



À distance ou en présentiel, la même exigence d'excellence ! **94,7 %** des participants à nos formations en ligne les recommandent à leur entourage.
(Source : LearnEval)
En 2027, pour répondre à tous vos enjeux de formation, nous organisons pour vous plus de **600 sessions à distance**, animées par des consultants experts, formés spécifiquement aux outils de **classe virtuelle, webinaires, coaching à distance**...

Toutes nos formations inter et intra-entreprises proposées en format présentiel peuvent également être dispensées, à la demande, **à distance**, avec la même qualité d'apprentissage, grâce à des outils de classe virtuelle et de collaboration en ligne adaptés et maîtrisés.
Nous répondons aussi de façon personnalisée à vos demandes de développements de modules e-learning ou à vos besoins de déploiements de formations en ligne ou en blended learning.

180 000

Professionnels du secteur privé et du secteur privé et de la fonction publique formés

1 500

Sessions de formation programmées en 2027

Objectif CPF !

GERESO se mobilise pour la réussite du Compte Personnel de Formation (CPF) en vous proposant une gamme de formations diplômantes et de blocs de compétences éligibles au CPF.

Des outils et des formats sur-mesure

Nous avons sélectionné les **solutions techniques** les plus fiables et sécurisées : **ZOOM** pour nos classes virtuelles, **TEAMS** ou **WEBEX** pour pour les secteurs sensibles, et **WEBIKEO** pour nos webinaires.

Nos formats incluent : des **classes virtuelles** interactives animées par des experts, des **webinaires** gratuits sur des thèmes variés (RH, management, efficacité professionnelle, développement personnel), des modules **e-learning sur-mesure** développés avec nos équipes, du **blended learning** (présentiel et distanciel combinés) et de **l'accompagnement/coaching en ligne** pour un appui technique et le développement des compétences.

Notre signature pédagogique

"Vivre une formation GERESO, c'est être guidé(e) par nos experts passionnés, au plus près de vos situations métier. C'est être accompagné(e) tout au long de votre apprentissage, dans une relation personnalisée et dans la convivialité"

Former, c'est un métier ! Nos intervenants sont à la fois concepteurs et animateurs de leurs formations. Leur connaissance approfondie du terrain et de vos besoins spécifiques leur permet de créer des programmes parfaitement adaptés. Ils réalisent l'ingénierie pédagogique des formations inter, intra et sur-mesure pour atteindre vos objectifs.

Nos formations s'appuient sur des **contenus ciblés, des méthodes pédagogiques variées** pour impliquer les participants, et **une posture qui favorise la qualité de la relation** et l'ambiance conviviale. **Les outils utilisés** sont **directement transposables** en situation de travail.

L'expertise est au cœur de nos activités : nos consultants formateurs interviennent aussi en conseil, et certains sont auteurs d'ouvrages professionnels, enrichissant leur pratique et approfondissant les sujets abordés.

Créer les meilleures conditions d'apprentissage est essentiel pour nous. Chez GERESO, nous savons qu'un apprenant concentré est un apprenant qui progresse. Nous proposons un itinéraire pédagogique structuré pour accompagner chaque étape de votre parcours, de l'inscription au suivi post-formation.

Barbara Foucaud,
Responsable pôle pédagogique

Ce que disent nos apprenants

"Ils créent un climat propice aux échanges et donnent envie d'aller plus loin."

Nos formateurs sont salués pour leur expertise, leur ouverture et leur capacité à rendre simples et vivants des sujets parfois complexes.

"Je me suis sentie comme chez moi à Montparnasse, soutenue jusqu'à la certification."

Nos formations offrent une vraie parenthèse

Nos formations ont un impact réel sur les compétences des participants

"Le programme était parfaitement adapté à mes attentes, il m'a permis de devenir expert, de sécuriser mes pratiques et de progresser rapidement."

Votre parcours formation chez GERESO

Avant, pendant et après votre formation, notre équipe vous accompagne pour faciliter chaque étape de votre parcours.

1 Votre conseillère pédagogique vous guide et construit avec vous votre parcours de formation personnalisé

2 Votre espace personnel sur monportail.gereso.com vous permet de gérer votre inscription, d'accéder en un clic à toutes vos informations

3 L'équipe GERESO vous propose un accueil personnalisé dans un environnement chaleureux

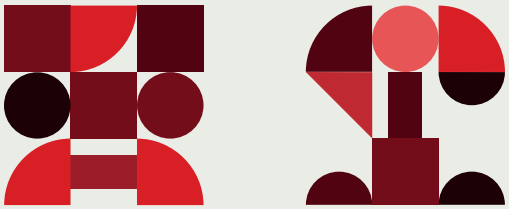
4 Des consultants-formateurs experts et passionnés sont à votre écoute pendant & après votre formation

5 Le contenu et les objectifs de la formation sont validés avec vous en début de session

6 Nous vous garantissons une ambiance conviviale, pour interagir avec le consultant formateur et le groupe de participants

7 Les échanges avec votre consultant-formateur se prolongent, de retour à votre poste

8 Nous mettons à votre disposition des outils opérationnels transposables à votre contexte professionnel ainsi qu'une base documentaire



L'équipe Grands Projets

Déploiement d'un **projet RH multisites** ? **Formation de l'ensemble de vos managers ou de vos collaborateurs** ? **Accompagnement** au **changement** ou **harmonisation des pratiques** ?
Notre équipe **Grands Projets** vous accompagne dans l'élaboration de vos projets de formation à enjeux, en tenant compte de votre métier, de votre culture d'entreprise, du profil de vos agents.
Notre approche repose sur deux valeurs essentielles : **la proximité et l'expertise**.

La proximité

Une équipe et **un interlocuteur dédiés** vous accompagnent tout au long de votre projet, de l'identification de votre besoin jusqu'à l'évaluation de la performance à moyen terme de l'action de formation que nous avons menée conjointement.

L'expertise

Votre projet est élaboré **étape par étape**, suivant une méthodologie stricte qui **garantit la qualité** du **résultat final**.

4 Étapes pour vos projets de formation

1 Analyse des besoins
Étude détaillée de votre demande, de vos documents, de votre contexte, de vos enjeux, de votre culture d'entreprise

2 Élaboration des programmes
Travail d'ingénierie pédagogique pour créer vos modules et votre parcours de formation : objectifs, séquences, contenu, méthodes pédagogiques

3 Déploiement
Définition des modalités et planification des dates de formation, création des groupes, animation des sessions

4 Évaluation & suivi
Évaluation à chaud et à froid des sessions par les participants, bilans quantitatifs et qualitatifs, plan d'actions, suivi post-formation

Le coaching GERESO

Réalisées par des professionnels certifiés et expérimentés, nos prestations de coaching vous aident à améliorer votre performance individuelle ou collective ou à faire face à de nouveaux défis personnels ou d'équipe.

Notre approche du **coaching repose sur l'écoute active**, la bienveillance et des **méthodes éprouvées**, ajustées à vos enjeux spécifiques.

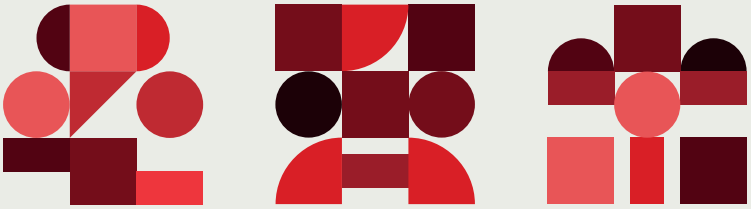
Le **coaching individuel** permet d'instaurer un espace de réflexion, de prise de recul et de clarification des objectifs professionnels. Il favorise la prise de décision, la confiance en soi, le leadership et l'alignement entre valeurs personnelles et professionnelles.

Le **coaching collectif** vise à renforcer la coopération, à améliorer la communication, à développer l'intelligence collective et à soutenir la performance durable des équipes. Il s'intègre dans les démarches de conduite du changement, de transformation managériale ou de développement de la culture d'entreprise.

Tous nos coachings s'inscrivent dans une logique de résultats mesurables et s'adaptent à vos contraintes organisationnelles (présentiel, distanciel, format hybride). Un **suivi personnalisé**, confidentiel et structuré est assuré **tout au long du processus**, en lien avec les objectifs fixés en amont.

Nos consultants & équipes pédagogiques

Expérimentés et certifiés, ils vous accompagnent dans tous vos projets de formation, en tenant compte de votre métier, de votre culture d'entreprise, de vos enjeux stratégiques et opérationnels.



E-ressources pédagogiques

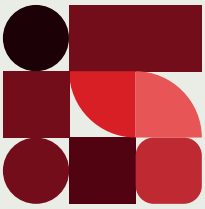
Pour approfondir vos connaissances, consolider vos compétences acquises en formation et rester à la pointe de votre domaine d'expertise.

Afin de prolonger et d'enrichir votre expérience de formation, GERESO a développé un service de e-ressources pédagogiques en ligne, accessible en option lors de votre inscription.

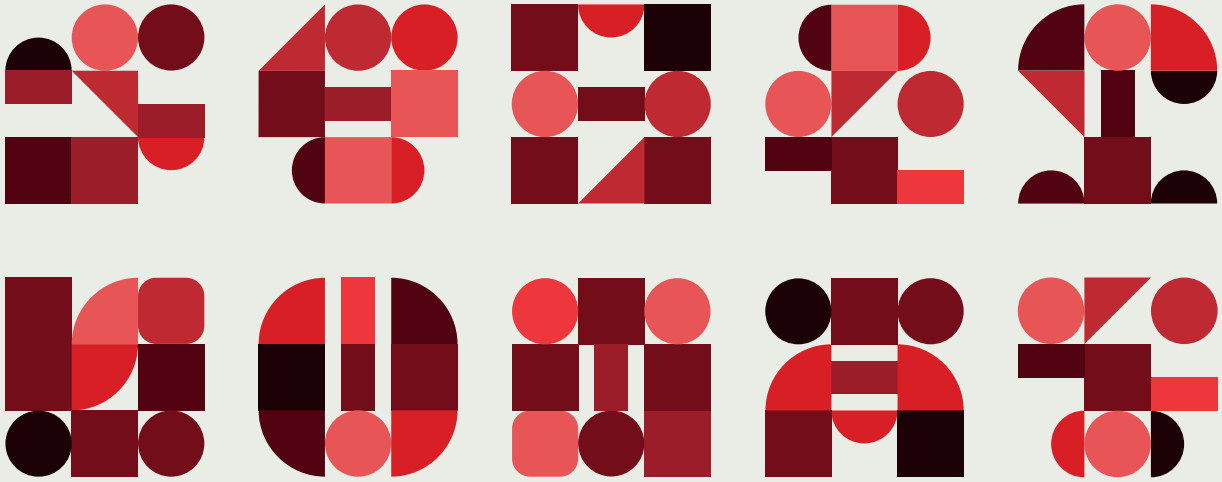
Depuis un **espace personnel sécurisé**, vous accédez à une **documentation complémentaire régulièrement actualisée** : barèmes, règles applicables, décryptages de textes réglementaires, réponses illustrées par la jurisprudence, tableaux de synthèse, cas pratiques, et bien plus encore.

Pensées pour un **usage concret et opérationnel**, ces ressources sont classées par **grandes thématiques**, avec un moteur de recherche intégré pour naviguer rapidement vers l'information souhaitée. De plus, un **support technique** vous permet de **poser directement** vos questions à nos experts pour un **accompagnement encore plus personnalisé**.

Ce service vous garantit un véritable **prolongement de la formation**, utile au quotidien dans votre activité.







Veille RH & Expertise décisionnelle

Droit social, paie, protection sociale...Votre environnement juridique et RH est en perpétuelle évolution. Pour vous permettre de rester en permanence à la pointe de l'actualité et sécuriser toutes vos décisions, nos experts vous proposent **2 prestations à forte valeur ajoutée** :

Veille RH

Des réponses d'experts à toutes vos interrogations sur vos pratiques RH, à travers un système de questions/réponses

Les domaines concernés

- Protection sociale : accidents, maladies, incapacité, inaptitude...
- Carrière des salariés : mobilité, arrêt de travail, reclassement, gestion contractuelle...
- Santé et sécurité des salariés : accidents de travail, maladies professionnelles...
- Gestion du temps de travail : durée du travail organisation des plannings, congés, CET...
- Gestion du personnel : recrutement, protection sociale, paie...
- Cumul d'activités, départ des salariés...

Expertise Décisionnelle

Une synthèse fiable et décryptée par nos experts en droit du secteur privé de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle en RH

Les objectifs

- Connaitre la toute dernière actualité RH et ses incidences sur vos pratiques de gestion RH des salariés..
- Bénéficier du décryptage d'experts en droit du secteur privé sur toutes les nouveautés RH : derniers textes, jurisprudences...
- Obtenir une réponse personnalisée à toutes vos questions concernant la mise en applicationde la toute dernière règlementation RH du secteur privé...
- Sécuriser vos décisions et procédures en matière de gestion RH, protection sociale, droit du travail, paie...

Plus d'infos sur gereso.com/consulting ou par mail : conseil@gereso.fr – Tél. : 02 43 23 51 44

Nos engagements, nos valeurs

Depuis toujours, notre activité repose sur six valeurs fondamentales qui guident chacune de nos actions, en interne comme auprès de nos clients.

Le respect s'exprime par la bienveillance, la loyauté et la courtoisie dans toutes nos interactions.

L'intégrité se manifeste par la transparence, le respect des engagements, la rigueur méthodologique et la confidentialité des informations.

La passion est un moteur essentiel qui anime nos équipes au quotidien.

Elle s'accompagne **de créativité,** qui nous pousse à innover constamment dans nos services, produits et méthodes pédagogiques.

L'expertise de nos consultants, auteurs et collaborateurs est le fruit de plus de **50 ans d'excellence.**

Enfin, nous cultivons la **pérennité** de nos relations, en établissant un lien de confiance durable avec nos clients comme entre collègues.

Une démarche sociétale active

GERESO veille au respect strict de la **réglementation** en **matière d'hygiène**, **de sécurité**, **de conditions de travail** et de **droit des affaires**, tant en interne qu'auprès de ses partenaires, tout en luttant activement contre la corruption et le travail illégal.

L'entreprise **défend l'égalité des chances et combat toute forme de discrimination** ou de **harcèlement**, notamment envers les personnes en situation de handicap, qu'elle accueille dans des locaux accessibles.

Engagée socialement, GERESO accompagne ses collaborateurs tout au long de leur parcours grâce à un processus d'intégration structuré, la transmission de savoir-faire et l'accès garanti à la formation, avec 100 % des salariés formés entre 2023 et 2025. Elle **soutient** également des **actions solidaires**, **éducatives ou sportives**, en lien **avec ses collaborateurs**, et participe à des **projets en faveur de la société civile**.

Une dimension écologique

Depuis 2015, le siège social de GERESO offre un haut niveau de confort à ses salariés, tout en s'engageant activement dans la maîtrise des ressources. Le Groupe **dispose d'une filiale de production d'énergie photovoltaïque**, permettant d'**éviter l'émission de 14 tonnes de CO_2** par an et de produire plus d'énergie qu'il n'en consomme.

Un **Référent Énergie** est dédié à l'optimisation des consommations sur les sites du Mans et de Paris. Par ailleurs, GERESO agit au quotidien pour **limiter son impact environnemental : tri des déchets, gestion raisonnée des consommations d'eau, d'énergie et de matières premières**, installation de bornes de recharge électrique, parc à vélos et limitation des impressions.

L'entreprise poursuit sa **démarche de dématérialisation** avec des formations en ligne, des e-books, une offre consultable sans catalogue papier et des ressources numériques post-formation. Elle **sélectionne également des fournisseurs écoresponsables** labellisés Imprim'vert ou inscrits sur l'éco-liste, et imprime ses catalogues sur du papier certifié PEFC. En matière de mobilité, **97 % des déplacements du personnel s'effectuent en train**.

L'Espace Formation, situé à proximité de la gare Montparnasse, encourage l'utilisation des transports en commun par les clients et les collaborateurs. GERESO promeut les modes de transport durables et le **développement des webinaires**, qui permettent de **limiter les trajets tout en préservant la qualité des formations**.

Certification engagement qualité

Certifié Qualiopi depuis avril 2021, GERESO garantit la qualité de ses formations à travers le respect des exigences réglementaires, la mobilisation de compétences adaptées et une démarche d'amélioration continue. Attentif à la satisfaction de ses clients, GERESO évalue 100 % de ses formations via la solution LearnEval.

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

La pictothèque

ACTU

Formations proposant un **focus spécifique sur les dernières actualités.** Pour mettre à jour vos connaissances et intégrer les **toutes dernières dispositions législatives,** les dernières valeurs et barèmes ou les réformes en cours.

BEST GERESO

Formations **plébiscitées par nos clients** pour la qualité de leur contenu, l'expertise des consultants, les méthodes pédagogiques utilisées... Ces **formations bénéficient de sessions garanties** et affichent régulièrement "complet" : pensez à réserver votre place au plus vite !

NOUVEAU

Formations inédites, proposées pour la première fois en 2026/2027. Notre équipe de consultants et d'ingénieurs pédagogiques **conçoit en permanence de nouveaux programmes,** pour vous accompagner dans les mutations de vos métiers et de vos missions, ou intégrer **l'actualité la plus récente.**

ATELIER

Formation **pratique et interactive en présentiel,** centrée sur **l'échange de bonnes pratiques** entre pairs.
Avec l'aide d'un animateur, approfondissez vos compétences juridiques et stratégiques pour **mettre en œuvre des solutions concrètes** au sein de votre entreprise ou administration

EXCLU **INTRA**

Formations proposées **exclusivement en format intra,** dans votre enterprise.
Vos bénéfices : un programme **100% personnalisable** et une formation organisée selon les modalités qui vous conviennent le mieux : lieu, date, durée, objectifs et outils pédagogiques....

ÉLIGIBLE **CPF**

Formation éligible au financement CPF. Les conditions d'éligibilité au CPF évoluent régulièrement et dépendent de multiples critères définis par la législation. Pour toute information complémentaire, **contactez nos services et/ou visitez le site : moncompteformation.gouv.fr**

CERTIFICAT

Certificats professionnels GERESO. Conçus pour valoriser votre expertise, valider vos compétences métier et dynamiser votre parcours professionnel. Ils vous permettent de faire **reconnaître vos acquis ou de développer de nouvelles compétences** pour donner un nouvel élan à votre carrière.

RENDEZ-VOUS

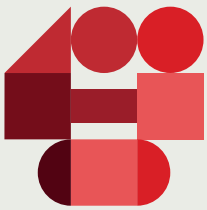
Formations composées de **plusieurs rencontres d'une demi-journée,** proposées à intervalle régulier tout au long de l'année. L'objectif ? Intégrer les dernières modifications législatives et rester à la pointe de l'expertise.

TOP AVIS CLIENTS

Formations ayant **bénéficié des meilleures évaluations** de la part des participants au cours des dernières années.
(source : Indice de satisfaction relevé sur la plateforme LearnEval)

OUVRAGE

Formations donnant lieu à **la remise gratuite d'un ouvrage professionnel.**

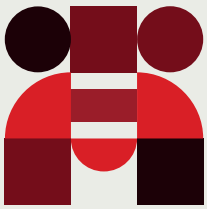


E-RESSOURCES

Formations permettant d'accéder, **en option, à une documentation pédagogique additionnelle,** mise à jour régulièrement et accessible depuis un espace en ligne personnalisé.

OFFRE **MODULAIRE**

Formations **constituées de 2 ou 3 modules complémentaires.** Cette formule permet une montée en compétences progressive, dans un délai optimisé et à un tarif avantageux.



BLOC DE **COMPÉTENCES**

Parcours de **formation certifiant, éligible au CPF,** et intégrable à un cursus diplômant.

LE SOMMAIRE

Rémunérations & performance RH

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux — CERTIFICAT — 17

Conduire des études RH
Optimiser la politique RH de l'entreprise et ses coûts financiers — CERTIFICAT — 19

Stratégie et pilotage des rémunérations

Transparence salariale : transformer l'obligation en avantage stratégique
Comment s'appuyer sur la directive européenne pour construire une politique de rémunération équitable et performante ? — NOUVEAU — 21

Politique de rémunération et gestion de la masse salariale
Construire et piloter son système de rémunération — OFFRE **MODULAIRE** — 22

Politique et stratégie de rémunération
Bâtir et mettre en place un système de rémunération performant — **BEST** GERESO — 23

Piloter votre masse salariale
Prévision, suivi et analyse — 24

Avantages sociaux et rémunération globale
Élaborer et mettre en oeuvre sa stratégie d'avantages sociaux — 25

Intéressement, participation, plans d'épargne salariale et retraite
Choisir, mettre en place et piloter les dispositifs d'épargne salariale — **BEST** GERESO — 26

Capitalisation en entreprise : Épargne et retraite supplémentaire
Loi PACTE et Loi Partage de la Valeur : Épargne salariale et Plan d'Épargne retraite — COMPATIBLE DDA — 27

Rémunération des salariés en mobilité internationale
Package de rémunération et techniques de calcul — **BEST** GERESO — 28

Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés actionnaires
Exercer efficacement son mandat au sein d'un conseil de surveillance de FCPE — EXCLU **INTRA** — 29

Outils et techniques de rémunération

Finance pour responsables et collaborateurs RH
Analyser et anticiper les impacts financiers des décisions RH — 30

L'analyse de données RH pour mieux comprendre et décider
Exploiter les données RH pour piloter et accompagner la décision — 31

Tableaux de bord RH : de la conception au pilotage opérationnel
Construire un système de pilotage RH fiable, automatisé et orienté décision — OFFRE **MODULAIRE** — NOUVEAU — 32

Tableaux de bord des RH
Sélectionner les indicateurs efficaces pour mesurer, décider et piloter — **TOP** AVIS CLIENTS — **BEST** GERESO — 33

Construire ses tableaux de bord RH sur Excel®
De la donnée RH au tableau de bord automatisé — NOUVEAU — 34

Communiquer efficacement les chiffres de gestion
Comment présenter et faire parler vos données ? — 35

Contrôle de gestion sociale

Conduire une mission d'audit RH
Analyser, optimiser et fiabiliser ses processus RH — 36

Contrôle de gestion sociale
Suivi budgétaire et pilotage de la performance RH — BEST GERESO — 37

Le bilan social dans le cadre de la BDESE
Élaborer et interpréter le bilan social, l'index égalité professionnelle et la BDESE — 38

La DSN pour les DAF et DRH
Exploiter les données de la DSN pour le pilotage RH et financier — 39

Absentéisme : comprendre et agir
Prévention de l'absentéisme - Maintien dans l'emploi - Engagement des salariés — 40

Digitalisation RH

Réussir la mise en place de son Système d'Information RH (SIRH)
De l'étude de cadrage au déploiement d'un SIRH performant et évolutif — 41

Dématérialisation et des processus comptables et facture électronique
Conformité, automatisation et optimisation des flux comptables — 42

L'IA au service de la fonction RH
Expérimenter et intégrer l'intelligence artificielle dans les missions RH de demain — NOUVEAU — 43

Révolutionner ses processus de recrutement avec l'IA générative
De la rédaction des offres à l'onboarding : repenser le recrutement avec l'Intelligence Artificielle — NOUVEAU — 44

Le Recrutement Digital
Stratégie de recrutement et identité employeur à l'ère du digital — 45

IA Générative & Formation
Utiliser l'Intelligence Artificielle pour concevoir, animer et évaluer une formation — 46

Gérer la formation à l'ère du digital
Anticiper les transformations, optimiser les outils et professionnaliser les pratiques en RH formation — EXCLU INTRA — 47

Concevoir et animer une formation à distance
Faire évoluer ses pratiques pédagogiques en intégrant le Digital Learning et la classe virtuelle — 48

Marketing RH et communication RH

Marketing RH & Marque employeur
Construire une expérience collaborateur engageante pour attirer, fidéliser et valoriser les talents — 49

Affirmer sa posture et son efficacité dans les Ressources Humaines
L'assertivité : un atout majeur pour les professionnels des RH — 50

Organiser et réussir ses évènements RH
Pour des événements alignés avec les objectifs de son organisation et accessibles à tous — 51

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux

Objectifs

- Mettre en place un système de rémunération performant.
- Appliquer une méthodologie de calcul et de mesure de l'évolution de la masse salariale.
- Développer une stratégie en terme d'avantages sociaux.
- Optimiser les systèmes d'épargne salariale dans son entreprise.
- Mettre en place des solutions d'assurance retraite et des contrats de prévoyance pertinents pour les salariés s'intégrant dans la politique de rémunération.

Public et prérequis

- Responsables des services RH/paie, RRH et responsables administration du personnel, responsables Compensation and Benefits juniors, responsables contrôle de gestion sociale, responsables mobilité internationale, chargés/ analystes de rémunérations et avantages

Prérequis : Disposer d'un an d'expérience professionnelle minimum dans l'une de ces fonctions

Admission

La procédure d'admission vise à vérifier l'adéquation entre les prérequis, le choix du parcours certifiant, le projet professionnel et le profil du candidat. Elle comprend :
• L'étude du dossier de candidature,
• Réalisation de tests cognitifs,
• Un entretien téléphonique.
A l'issue de la procédure, chaque candidat reçoit une réponse par un courrier motivé.

Taux de réussite

- 100% des participants aux Certificats professionnels ont obtenu leur certification à l'issue de leur parcours (données actualisées au 5 janvier 2026).

7 MODULES

15 JOURS

MODULE #1

POLITIQUE ET STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

Bâtir et mettre en place un système de rémunération performant

3 jours - *www.gereso.com/POLI*

MODULE #2

PILOTER VOTRE MASSE SALARIALE

Prévision, suivi et analyse

3 jours - *www.gereso.com/GMAS*

MODULE #3

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE

Choisir, mettre en place et piloter les dispositifs d'épargne salariale

2 jours - *www.gereso.com/RDPI*

MODULE #4

AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION GLOBALE

Élaborer et mettre en oeuvre sa stratégie d'avantages sociaux

1 jour - *www.gereso.com/BENF*

MODULE #5

CAPITALISATION EN ENTREPRISE : ÉPARGNE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Loi PACTE et Loi Partage de la Valeur : Épargne salariale et Plan d'Épargne retraite

2 jours - *www.gereso.com/CAPI*

MODULE #6

LES FONDAMENTAUX DE LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Mettre en place, suivre et sécuriser les dispositifs de prévoyance dans l'entreprise

2 jours - *www.gereso.com/PREV*

MODULE #7

FINANCE POUR RESPONSABLES ET COLLABORATEURS RH

Analyser et anticiper les impacts financiers des décisions RH

2 jours - *www.gereso.com/GFIH*

Programme de votre formation

Modules de formation à suivre sur une période maximale de 12 mois

POLITIQUE ET STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION (3 jours - POLI)

- Analyser ses pratiques salariales et son système de rémunération
- Mettre en œuvre et optimiser sa politique salariale
- Flexibilité et individualisation des rémunérations
- Périphériques collectifs de la rémunération
- Harmoniser sa stratégie de rémunération
- Effectuer un audit stratégique de la politique salariale
- Communiquer sur sa politique de rémunération
- Réflexion collective et application des outils à son contexte

PILOTER VOTRE MASSE SALARIALE (3 jours - GMAS)

- Identifier les composantes de la masse salariale
- Anticiper et gérer l'évolution de la masse salariale
- Suivre et analyser l'évolution de la masse salariale

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE (2 jours - RDPI)

- Règles de mise en place ou d'évolution des dispositifs d'épargne salariale
- La participation
- L'intéressement
- Partage de la Valeur : PPV
- La passerelle du Compte Épargne Temps (CET) vers le PER
- Plans d'épargne salariale et retraite
- Régime social et fiscal de l'épargne salariale et retraite
- Accompagner les salariés dans le choix et la gestion de leur épargne
- La sortie des dispositifs

AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION GLOBALE (1 jour - BENF)

- Qu'est ce qu'un avantage social ?
- Les objectifs d'une politique d'avantages sociaux
- Gestion des avantages sociaux
- Faut-il avoir une stratégie en termes d'avantages sociaux ?

CAPITALISATION EN ENTREPRISE : ÉPARGNE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (2 jours - CAPI)

- Systèmes de retraite : répartition - capitalisation
- Loi PACTE et Prime de Partage de la Valeur (PPV) : La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023
- Mise en place ou modification d'un régime supplémentaire par capitalisation
- Incidences des règles fiscales et sociales : à l'entrée (employeur et bénéficiaire) et à la sortie
- Gestion financière des régimes de retraite

LES FONDAMENTAUX DE LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE (2 jours - PREV)

- Les différentes prestations du régime général de sécurité sociale
- Couverture complémentaire : quelles obligations pour l'employeur ?
- Mise en place ou modification des régimes de prévoyance obligatoire dans l'entreprise
- Analyser un régime de prévoyance complémentaire

FINANCE POUR RESPONSABLES ET COLLABORATEURS RH (2 jours - GFIH)

- Comprendre les bases comptables et financières appliquées aux RH
- Interpréter les éléments de paie : du bulletin de salaire au reporting
- Mesurer les implications financières des décisions RH
- Pilotage financier des charges de personnel : suivi budgétaire
- Impact stratégique des décisions RH sur la performance de l'entreprise

Prochaines promotions

8 et 9 mars 2027 et 18 mars 2027 **- POLI**
+ 10 et 11 mai 2027 et 13 mai 2027 **- GMAS**
+ 31 mai 2027 et 1er juin 2027 **- CAPI**
+ 10 juin 2027 **- BENF**
+ 14 et 15 juin 2027 **- PREV**
+ 1er et 2 juillet 2027 **- RDPI**
+ 8 et 9 juillet 2027 **- GFIH**

20 et 21 mai 2027 et 7 juin 2027 **- POLI**
+ 10 juin 2027 **- BENF**
+ 30 juin 2027 au 2 juillet 2027 **- GMAS**
+ 8 et 9 juillet 2027 **- GFIH**
+ 16 et 17 septembre 2027 **- CAPI**
+ 14 et 15 octobre 2027 **- PREV**
+ 15 et 16 novembre 2027 **- RDPI**

20 et 21 septembre 2027 et 8 octobre 2027 **- POLI**
+ 1er octobre 2027 **- BENF**
+ 15 et 16 novembre 2027 **- RDPI**
+ 22 et 23 novembre 2027 **- CAPI**
+ 2 et 3 décembre 2027 **- GFIH**
+ 8 au 10 décembre 2027 **- GMAS**
+ 13 et 14 décembre 2027 **- PREV**

AUTRES PROMOTIONS
nous consulter

Tarif

8 295 € HT

Lieu

- **Espace Formation GERESO**
  22 place de Catalogne - 75014 Paris

ou en distanciel

Informations & inscription

Avant votre formation
• Conseillère formation dédiée
• SMS de rappel
• Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences

Après votre formation
Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 • **mail :** intra@gereso.fr

Conduire des études RH

Optimiser la politique RH de l'entreprise et ses coûts financiers

Objectifs

- Analyser les données liées aux effectifs de l'entreprise : taux de turn-over, âge des salariés, masse salariale.
- Synthétiser l'ensemble des informations nécessaire à la réalisation du bilan social.
- Analyser les données chiffrées relatives aux RH pour produire des études, outils d'aide aux décisions stratégiques de l'entreprise.
- Mesurer l'impact financier des décisions RH.

Public et prérequis

- Assistants ou gestionnaires RH, gestionnaires ou techniciens paie, chargés de mission RH

Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Admission

La procédure d'admission vise à vérifier l'adéquation entre les prérequis, le choix du parcours certifiant, le projet professionnel et le profil du candidat. Elle comprend :
• L'étude du dossier de candidature, composé d'un CV et d'une lettre de motivation,
• Réalisation de tests cognitifs,
• Un entretien téléphonique.
A l'issue de la procédure, chaque candidat reçoit une réponse par un courrier motivé.

Taux de réussite

- 100% des participants aux Certificats proposés par GERESO ont obtenu leur certification à l'issue de leur parcours (données actualisées au 5 janvier 2026).

5 MODULES

8 JOURS

MODULE #1

CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

Suivi budgétaire et pilotage de la performance RH

3 jours - *www.gereso.com/GESO*

MODULE #2

TABLEAUX DE BORD DES RH

Sélectionner les indicateurs efficaces pour mesurer, décider et piloter

1 jour - *www.gereso.com/TABL*

MODULE #3

CONSTRUIRE SES TABLEAUX DE BORD RH SUR EXCEL®

De la donnée RH au tableau de bord automatisé

1 jour - *www.gereso.com/TBEX*

MODULE #4

LE BILAN SOCIAL DANS LE CADRE DE LA BDESE

Élaborer et interpréter le bilan social, l'index égalité professionnelle et la BDESE

1 jour - *www.gereso.com/BILA*

MODULE #5

L'ANALYSE DE DONNÉES RH POUR MIEUX COMPRENDRE ET DÉCIDER

Exploiter les données RH pour piloter et accompagner la décision

2 jours - *www.gereso.com/TALY*

Programme de votre formation

Modules de formation à suivre sur une période maximale de 12 mois

CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE (3 jours - GESO)

- Environnement et objectifs du contrôle de gestion sociale
- Analyser le "capital humain" : ressources et compétences
- Établir les prévisions budgétaires des coûts sociaux
- Appréhender la dimension développement durable : RH et responsabilité sociale
- Construire son système de pilotage RH : outils et méthodologie
- Mesurer la performance RH

TABLEAUX DE BORD DES RH (1 jour - TABL)

- Principes généraux des tableaux de bord RH
- Conception d'un tableau de bord RH
- Les indicateurs-clés en Ressources Humaines
- Présentation du tableau de bord : soyez visuel !

CONSTRUIRE SES TABLEAUX DE BORD RH SUR EXCEL® (1 jour - TBEX)

- Structurer et fiabiliser les données RH
- Produire des indicateurs et automatiser les calculs
- Concevoir des tableaux de bord visuels et pertinents
- Analyser et exploiter les résultats pour le pilotage RH

LE BILAN SOCIAL DANS LE CADRE DE LA BDESE (1 jour - BILA)

- Élaborer sa Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)
- Réaliser le bilan social
- Calculer son index égalité professionnelle

L'ANALYSE DE DONNÉES RH POUR MIEUX COMPRENDRE ET DÉCIDER (2 jours - TALY)

- Expliquer l'objectif de l'étude RH
- Construire et préparer sa démarche d'analyse des données RH
- Décrire une situation et l'analyser
- Réaliser des tableaux de bord RH, des bilans sociaux et répondre aux demandes de la direction
- Présenter les résultats de l'étude RH

Prochaines promotions

15 au 17 mars 2027 **- GESO**
+ 18 mai 2027 **- TABL**

+ 24 Mai 2027 **- TBEX**
+ 21 et 22 juin 2027 **- TALY**
+ 28 juin 2027 **- BILA**

14 au 16 juin 2027 **- GESO**
+ 28 juin 2027 **- BILA**
+ 30 septembre 2027 **- TABL**

+ 1er octobre 2027 **- TBEX**
+ 14 et 15 octobre 2027 **- TALY**

13 et 14 septembre 2027 et 16 septembre 2027 **- GESO**
+ 2 novembre 2027 **- TABL**

+ 16 novembre 2027 **- TBEX**
+ 7 décembre 2027 **- BILA**
+ 9 et 10 décembre 2027 **- TALY**

AUTRES PROMOTIONS
nous consulter

Tarif

4 928 € HT

Lieu

- **Espace Formation GERESO**
  22 place de Catalogne - 75014 Paris

ou en distanciel

Informations & inscription

Avant votre formation
• Conseillère formation dédiée
• SMS de rappel
• Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences

Après votre formation
Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 • **mail :** intra@gereso.fr

NOUVEAU

Transparence salariale : transformer l'obligation en avantage stratégique

Comment s'appuyer sur la directive européenne pour construire une politique de rémunération équitable et performante ?

2 jours

Réf : TSAL

Objectifs

- Identifier les principales dispositions de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, y compris en amont du recrutement et l'obligation d'information des salariés.
- Utiliser des outils de diagnostic pour identifier et corriger les écarts de rémunération au sein de l'entreprise.
- Évaluer les risques juridiques et financiers liés au non-respect des obligations de transparence salariale.

Les plus

- Une formation opérationnelle avec des outils directement applicables en entreprise
- Bonnes pratiques pour structurer et communiquer une politique de transparence (grilles salariales, fourchettes, communication managers...).

Public & prérequis

Responsables des services RH/paie, rémunérations ou avantages sociaux, responsables Compensation and Benefits, responsables administratifs et financiers, managers, responsables contrôle de gestion sociale, responsables mobilité
Prérequis : Il est nécessaire d'avoir des connaissances de base des législations nationales sur la rémunération et une expérience en gestion des ressources humaines ou gestion financière avec une pratique courante du logiciel Excel (ouverture, manipulation de feuilles de calcul, navigation dans des tableaux, filtres simples...)

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
18 et 19 janvier 2027
14 et 15 octobre 2027

Formation à distance :
19 et 20 novembre 2026
5 et 6 avril 2027
6 et 7 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 850 € HT
Réf : TSAL
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

Ce programme intègre les dernières actualisations pour accompagner la mise en conformité des entreprises avec la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale, dont l'application est prévue d'ici 2026.

IMPACT DE LA DIRECTIVE SUR LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- Historique et objectifs de la directive européenne sur la transparence des rémunérations
- Dispositions de la directive en amont du recrutement : obligations de transparence sur la grille salariale dès l'offre d'emploi et pendant le processus de sélection
- Impact sur les pratiques de recrutement et les entretiens de négociation salariale
- Informations obligatoires à fournir aux candidats

COMPRENDRE | Étude de cas : analyse d'un processus de recrutement pour identifier les points où la transparence salariale doit être assurée et proposition d'améliorations

LES OBLIGATIONS LÉGALES DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE D'INFORMATION DES SALARIÉS

- Obligations de l'employeur d'informer les salariés sur la structure et la composition des rémunérations
- Documents obligatoires : fiches de paie et autres documents liés à la rémunération
- Transparence interne : communication sur les écarts de rémunération, les critères d'évaluation et les politiques d'augmentation

EXPÉRIMENTER | Simulation d'une session d'information auprès des salariés sur la politique de rémunération : structurer et présenter une communication claire et conforme

GESTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

- Identification et outils de mesure des écarts salariaux
  - fiche de poste
  - cotation des postes
  - évaluation de la performance sur le poste et entretiens annuels
  - matrice augmentation
- Mise en place de plans d'action correctifs

APPLIQUER | Atelier : analyser un rapport de rémunération et corriger les écarts

OUTILS DE SUIVI ET DE REPORTING : INTÉGRER LE SUIVI DE LA TRANSPARENCE SALARIALE DANS LES TABLEAUX RH

- Indicateurs clés : écarts de rémunération, index égalité, parité
- Outils informatiques de gestion et de transparence des salaires
- Construction et suivi d'un tableau de bord RH et du rapport annuel sur les rémunérations

APPLIQUER | Atelier : élaborer un tableau de bord de suivi des rémunérations à partir de données fictives

ÉVALUER LES RISQUES ET SANCTIONS EN CAS DE NON-CONFORMITÉ

- Sanctions légales liées au non-respect des obligations en matière de transparence des salaires
- Conséquences sur l'image et la réputation de l'entreprise
- Retours d'expérience

COMPRENDRE | Étude de cas : réflexion sur les mauvaises pratiques : comment les faire évoluer ?

BONNES PRATIQUES ET STRUCTURATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- Définir et communiquer une politique de rémunération conforme aux exigences légales
- Favoriser l'équité et la transparence : quelles pratiques adopter ?
- Formation et sensibilisation des managers

APPLIQUER | Atelier collaboratif : bonnes pratiques sur la politique de rémunération

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/TSAL

Politique de rémunération et gestion de la masse salariale

Construire et piloter son système de rémunération

6 jours

Réf : MOPOLI

Programme de votre formation

MODULE #1

Politique et stratégie de rémunération

Bâtir et mettre en place un système de rémunération performant

3 jours - Réf. : POLI

- Analyser ses pratiques salariales et son système de rémunération
- Mettre en œuvre et optimiser sa politique salariale
- Flexibilité et individualisation des rémunérations
- Périphériques collectifs de la rémunération
- Harmoniser sa stratégie de rémunération
- Effectuer un audit stratégique de la politique salariale
- Communiquer sur sa politique de rémunération
- Réflexion collective et application des outils à son contexte

MODULE #2

Piloter votre masse salariale

Prévision, suivi et analyse

3 jours - Réf. : GMAS

- Identifier les composantes de la masse salariale
- Anticiper et gérer l'évolution de la masse salariale
- Suivre et analyser l'évolution de la masse salariale

Objectifs

- Référencer tous les mécanismes de la rémunération et les leviers de motivation du salarié.
- Mettre en œuvre une politique de rémunération attractive et incitative pour les salariés.
- Définir et piloter les évolutions de la masse salariale, en prenant en compte tous les facteurs d'influence.
- Disposer d'une méthodologie de calcul et de mesure de l'évolution de la masse salariale.

Tarif

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
4 055 € HT
Réf : MOPOLI

Cette formation en intra

tél. : 02 43 23 59 89
mail : intra@gereso.fr

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**MOPOLI**

BEST GERESO

Politique et stratégie de rémunération

Bâtir et mettre en place un système de rémunération performant

3 jours

Réf : POLI

Objectifs

- Mettre en œuvre une politique de rémunération attractive et incitative pour les salariés.
- Évaluer les mécanismes de la rémunération et les leviers de motivation du salarié.
- Communiquer efficacement sur la thématique des rémunérations et des avantages sociaux.
- Piloter son système de rémunération.

Les plus

- Un format innovant : 3 journées de formation indissociables et complémentaires, avec une période de mise en pratique pour bénéficier d'un retour d'expérience et des conseils de l'intervenant
- Une formation permettant une approche stratégique des rémunérations
- La mise en pratique des apports théoriques à travers un cas d'étude
- La possibilité de travailler sur des éléments apportés par les participants

Public & prérequis

Responsables des services RH/paie, rémunérations ou avantages sociaux, responsables Compensation and Benefits, managers, responsables contrôle de gestion sociale, responsables mobilité
Prérequis : Il est nécessaire d'avoir une pratique courante du logiciel Excel (ouverture, manipulation de feuilles de calcul, navigation dans des tableaux, filtres simples...)

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
30 novembre 2026 et 1er décembre 2026
18 décembre 2026
8 et 9 mars 2027 et 18 mars 2027
20 et 21 septembre 2027 et 8 octobre 2027

Formation à distance :
20 et 21 mai 2027 et 7 juin 2027
8 et 9 novembre 2027 et 19 novembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
2 375 € HT
Réf : POLI
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

OFFRE **MODULAIRE**

Politique de rémunération et gestion de la masse salariale **p. 22**

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux **p. 17**

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Un format innovant en 3 temps : 2 jours de formation suivis d'une période de mise en application en entreprise, puis une 3e journée d'approfondissement avec un retour d'expérience

ANALYSER SES PRATIQUES SALARIALES ET SON SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

- Composantes de la rémunération dans son entreprise : salaires de base, périphériques...
- Obligations légales, conventionnelles et usuelles en matière de rémunération
- Définir les objectifs de sa politique de rémunération

COMPRENDRE | Inventaire et analyse des éléments d'un système de rémunération

METTRE EN ŒUVRE ET OPTIMISER SA POLITIQUE SALARIALE

- Évaluer les postes - Formaliser ou modifier une classification des postes
- Établir une grille de salaire - Faire une étude de salaire
- Construire une matrice d'augmentation de salaire et son budget
- Prendre en compte la partie rémunération dans la Négociation Annuelle Obligatoire

FLEXIBILITÉ ET INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS

- Mettre en place un système de part variable individuelle (primes, commissions, bonus)
- Le Management By Objective (MBO) : rémunérer la performance des cadres
- Rémunération variable des commerciaux : faire le design d'un plan de vente
- Prime variable collective versus intéressement
- Instituer de la reconnaissance : quel système et quelle communication ?

APPLIQUER | Cas pratique : élaborer les principaux points d'une politique de rémunération variable des directeurs d'une société fictive

PÉRIPHÉRIQUES COLLECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION

- Long Term Incentives (LTI) - de l'épargne salariale à l'actionnariat salarié : participation, intéressement, PEE/PER, stock option, actions gratuites, PEE dédié aux actions de l'entreprise...
- Rentabilité fiscale et sociale de l'épargne salariale
- Avantages sociaux (avantages en nature, complémentaire santé, prévoyance...)

APPLIQUER | Cas pratique : choisir le dispositif d'épargne salariale le mieux adapté à son besoin

HARMONISER SA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

- Tendances actuelles et pratiques concurrentielles
- Définir sa politique de rémunération dans un contexte économique et social spécifique
- Rôle, pouvoirs d'intervention et de décision vis-à-vis du comité exécutif

APPLIQUER | Atelier : les critères d'un système performant : définir ses propres mécanismes de rémunération

EFFECTUER UN AUDIT STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE SALARIALE

- Les principes et les outils à maîtriser
- Auditer les facteurs et la structure de rémunération, la mise en place et le suivi d'une politique de rémunération, les avantages sociaux...

COMMUNIQUER SUR SA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- Bulletin de paie et Bilan Social Individuel (BSI)
- L'entretien de rémunération

RÉFLEXION COLLECTIVE ET APPLICATION DES OUTILS À SON CONTEXTE

APPLIQUER | Mise en application des outils et principes de rémunération portant sur tous les points abordés lors de la formation :

EXPÉRIMENTER | - quand la politique de rémunération est bloquée : quelle solution face à un contexte de crise économique ?

EXPÉRIMENTER | - optimiser la prime sur objectif : comment la modifier ?

EXPÉRIMENTER | intéressement, avantages sociaux : de vrais leviers à disposition

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**POLI**

Piloter votre masse salariale

Prévision, suivi et analyse

3 jours

Réf : GMAS

Objectifs

- Piloter les évolutions de la masse salariale, en prenant en compte tous les facteurs d'influence.
- Appliquer une méthodologie de calcul et de mesure de l'évolution de la masse salariale.
- Fiabiliser le suivi et l'analyse de la masse salariale.

Les plus

- Une formation sur un thème à fort enjeu financier
- Une étude de cas en fil rouge intégrant l'ensemble des mécanismes ayant un impact sur l'évolution de la masse salariale
- La possibilité de travailler sur les documents apportés par les participants

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs des services RH, personnel, paie, administratif, financier, contrôleurs de gestion, collaborateurs impliqués dans la gestion de la masse salariale, responsables rémunération et avantages sociaux
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
7 au 9 décembre 2026
10 au 12 mars 2027
30 juin 2027 au 2 juillet 2027
8 au 10 décembre 2027

Formation à distance :
10 et 11 mai 2027 et 13 mai 2027
20 et 21 septembre 2027 et 23 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
2 400 € HT
Réf : GMAS
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

OFFRE **MODULAIRE**

Politique de rémunération et gestion de la masse salariale **p. 22**

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux **p. 17**

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés, et notamment les impacts de la directive européenne sur la transparence salariale dans la gestion des rémunérations

IDENTIFIER LES COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE

- Notion de rémunération globale
- Optimiser sa masse salariale : critère de choix des composantes de la masse salariale
- Les différentes approches de la masse salariale : sociale, comptable, budgétaire
- Distinguer masse salariale et frais de personnel

APPLIQUER | Cas pratique sur le calcul de la masse salariale comptable et sociale

ANTICIPER ET GÉRER L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

- Facteurs d'évolution de la masse salariale : politique salariale de l'entreprise, politique de l'emploi, facteurs externes...
- Définir une masse salariale de référence
- Impact des augmentations générales et catégorielles
- Trois variables fondamentales pour apprécier les évolutions
  - effet niveau
  - effet masse
  - effet report
- Impact des augmentations individuelles
  - fiabiliser le processus interne de gestion des augmentations individuelles
  - transparence salariale : quels impacts de la transposition de la directive dans la gestion des rémunérations ?
  - GVT : Glissement, Vieillissement, Technicité
- Effet d'effectif
  - création et suppression de postes
  - à effectif constant : effet de noria
- Effet d'activité
  - variation d'horaires
  - contrats à durée déterminée
- Prise en compte des éléments exceptionnels
  - primes exceptionnelles
  - coût des départs
  - impact des absences
  - autres éléments
- Charges patronales : impacts sur l'évolution de la masse salariale

ÉVALUER | Quiz sur les limites à l'individualisation des salaires

COMPRENDRE | Illustrations sur des applications chiffrées

SUIVRE ET ANALYSER L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

- Tableaux de bord et ratios à mettre en place pour suivre la masse salariale
- Réalisation et analyse de tableaux de bord adaptés aux attentes des acteurs spécifiques : DRH, DG, responsables opérationnels
- Analyser les écarts entre le budget prévisionnel et la réalisation

APPLIQUER | Étude de cas de synthèse illustrant les différentes étapes du pilotage de la masse salariale

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**GMAS**

Avantages sociaux et rémunération globale

Élaborer et mettre en oeuvre sa stratégie d'avantages sociaux

1 jour

Réf : BENF

Objectifs

- Conseiller sa direction dans les choix à venir sur la thématique des avantages sociaux dans son entreprise.
- Mettre en place une stratégie des avantages sociaux pour construire une meilleure marque employeur.
- Établir la communication adaptée à cette stratégie.

Les plus

- Un panorama des avantages sociaux proposés au sein des entreprises
- Une nouvelle approche du sujet pour ouvrir les horizons de réflexion et d'action des participants
- Une démarche pour réfléchir à votre stratégie des avantages sociaux et améliorer votre marque employeur

Public & prérequis

Responsables RH, responsables paie ou mobilité, responsables rémunérations/avantages sociaux, responsables Compensation and Benefits, responsables contrôle de gestion sociale, managers, participants ayant suivi la formation GERESO "Politique et stratégie de rémunération"
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À Paris et à distance :
10 juin 2027
1 octobre 2027
13 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 160 € HT
Réf : **BENF**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux **p. 17**

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés et l'actualité réglementaire

QU'EST-CE QU'UN AVANTAGE SOCIAL ?

- Revue d'actualité : quels sont les enjeux des avantages sociaux en France ?
- Instaurer un cadre pour définir vos avantages sociaux
- Répertorier les enjeux pour mieux les hiérarchiser et les classer
  - protection sociale des salariés : Complémentaire santé, Prévoyance, CET, PER,...
  - l'enjeu retraite
  - les nouvelles formes d'avantages sociaux (conciergerie, crèche d'entreprise...) : l'articulation vie professionnelle/vie privée
  - la rémunération monétaire : chèques cadeaux
  - les avantages sociaux immatériels
  - la marque employeur, véritable enjeu pour attirer et fidéliser

APPLIQUER | Cas pratique : inventaire des avantages sociaux

LES OBJECTIFS D'UNE POLITIQUE D'AVANTAGES SOCIAUX

- À quels besoins du salarié répondre ?
- La politique sociale de l'entreprise : quelle image sociale avez-vous ? Quel employeur êtes-vous ?
- Les principes de fond et de forme d'une politique "Benefits"
- Adapter l'offre aux différentes attentes générationnelles et culturelles des salariés (plan cafétéria versus offre collective)

COMPRENDRE | Atelier brainstorming et recherche digitale

GESTION DES AVANTAGES SOCIAUX

- Qui gère les avantages sociaux dans l'entreprise ? Et vous, quel rôle avez-vous à jouer ?
- À quels coûts ?
- Anticiper l'évolution d'un avantage social

EXPÉRIMENTER | Jeu de rôle et échange de bonnes pratiques du Benefits Manager

FAUT-IL AVOIR UNE STRATÉGIE EN TERMES D'AVANTAGES SOCIAUX ?

- Quel est votre plan de bataille ?

APPLIQUER | Travail en groupe : définir un plan de bataille

- Avec quelles ressources ?
- Répondre aux enjeux de demain !
- Rester en veille...

APPLIQUER | Cas pratique et exercice de veille "Comment sont perçus les avantages sociaux que vous proposez ?"

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**BENF**

COMPATIBLE DDA

BEST GERESO

Intéressement, participation, plans d'épargne salariale et retraite

Choisir, mettre en place et piloter les dispositifs d'épargne salariale

2 jours

Réf : RDPI

Objectifs

- Mettre en place ou réviser les systèmes d'épargne salariale dans son entreprise.
- Intégrer l'épargne salariale dans la négociation des politiques de rémunération et de partage de la valeur pour la développer.
- Exploiter les leviers sociaux et fiscaux liés aux dispositifs d'épargne salariale et retraite.
- Orienter les salariés dans le choix et la gestion de leur épargne salariale et retraite
- Accompagner les salariés dans la compréhension et l'utilisation des dispositifs.

Les plus

- Une vision complète des dispositifs d'épargne salariale, de retraite et de partage de la valeur
- Une présentation des produits d'épargne salariale
- Des modèles d'accords d'épargne salariale
- La possibilité de travailler sur les documents des participants : projet d'accord d'intéressement
- En option : E-RESSOURCES

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs des services RH/ personnel, responsables paie, administratifs, comptables et financiers, responsables des avantages sociaux, responsables rémunération, commerciaux en épargne salariale, représentants du personnel

Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
5 et 6 avril 2027
15 et 16 novembre 2027

Formation à distance :
26 et 27 novembre 2026
1 et 2 juillet 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 835 € HT
Réf : RDPI
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux **p. 17**

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour intégrer les dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles en matière d'épargne salariale, de retraite et de partage de la valeur, notamment celles issues de la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur et des récentes mesures concernant les dispositifs d'épargne salariale.

RÈGLES DE MISE EN PLACE OU D'ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

- Épargne salariale, retraite et partage de la valeur : enjeux et évolutions récentes
- Caractère facultatif ou obligatoire des dispositifs, mise en place, négociations, bénéficiaires
- Choix du mode de mise en place des dispositifs d'épargne salariale
- Construction de l'accord associant les partenaires sociaux et les salariés
- Modalités de dépôt et de conclusion des accords
- Communication et information des salariés sur les dispositifs d'épargne salariale

ÉVALUER | Quiz de synthèse

LA PARTICIPATION

- Mise en place d'un accord
- La formule légale et les formules dérogatoires
- Calcul et répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)
- Options de distribution et limites
- Articulation avec les autres dispositifs de partage de la valeur

APPLIQUER | Étude de cas
APPLIQUER | Cas pratique : déterminer, à partir des données comptables le budget RSP

L'INTÉRESSEMENT

- Mise en place et sécurisation d'un accord d'intéressement
- Choix des critères et règles de calcul en adéquation avec les objectifs de l'entreprise
- Intéressement et critères liés à la performance durable, à la transition écologique et à la RSE
- Modalités de conclusion, de ratification et de renégociation des accords
- Articulation entre intéressement et participation

APPLIQUER | Étude de cas : analyser des exemples d'accords d'intéressement

PARTAGE DE LA VALEUR : PPV

- Prime de partage de la valeur (PPV) : bénéficiaires, conditions de versement et régime social et fiscal
- Conditions de mise en œuvre et modalités de calcul
- Articulation avec l'intéressement, la participation et les plans d'épargne

APPLIQUER | Cas pratique : calculer les montants de prime à verser aux salariés

LA PASSERELLE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) VERS LE PER

- Le CET ou Jours de Repos en tant que passerelle vers un plan d'épargne retraite
- Quels avantages mutuels pour l'entreprise et le salarié ?

APPLIQUER | Cas pratiques d'alimentation du PER par le CET

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE

- Quels dispositifs pour quelles finalités ?
- PEE, PERECO et PER collectif
- Les compartiments du PER issus de la loi Pacte : le PER individuel (PERin C1), le PER collectif (PERECO C2) et le PER obligatoire (PERO C3)
- Mise en place des plans et règles d'abondement
- Déclenchement des abondements : participation et intéressement, versements volontaires, CET...
- Cas de déblocage anticipé, possibilité de déblocage immédiat
- Livret d'épargne salariale et information des salariés

APPLIQUER | Quiz de synthèse
APPLIQUER | Échange : Abondement, "prime contre rien", ou véritable outil de motivation ?

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE

- Régime social des différents dispositifs (cotisations sociales, CSG/CRDS)
- Régime fiscal applicable à l'entreprise et aux salariés
- Forfait social : champ d'application et incidences financières
- Optimiser les avantages sociaux et fiscaux dans le respect du cadre légal
- Limites fiscales applicables aux dispositifs retraite

APPLIQUER | Cas pratique : calculer le disponible social et fiscal

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LE CHOIX ET LA GESTION DE LEUR ÉPARGNE

- Fonctionnement des Fonds Communs de Placement d'Entreprises (FCPE) et Sociétés d'Investissements à CApital VAriable d'Actionnariat Salarié (SICAVAS)
- Investissement socialement responsable et critères ESG
- Gestion pilotée du PERECO
- Sensibiliser les salariés aux choix d'investissement

APPLIQUER | Étude de cas : présentation de graphiques sur le rendement moyen des actions sur le long terme

LA SORTIE DES DISPOSITIFS

- Déblocages anticipés : conditions et fiscalité
- Sortie à échéance du PEE et du PERECO
- Choisir entre rente et capital selon les dispositifs
- Conséquences fiscales des différentes modalités de sortie

APPLIQUER | Simulation selon les différents compartiments du PER (C1 ou C2)

Informations & inscriptions
www.gereso.com/RDPI

COMPATIBLE DDA

Capitalisation en entreprise : Épargne et retraite supplémentaire

Loi PACTE et Loi Partage de la Valeur : Épargne salariale et Plan d'Épargne retraite

2 jours

Réf : CAPI

Objectifs

- Analyser les mécanismes de l'épargne salariale et de la retraite supplémentaire par capitalisation.
- Identifier les dispositifs adaptés aux objectifs de l'entreprise et aux besoins des salariés.
- Mettre en œuvre les dispositifs issus de la loi PACTE et de la réglementation relative au Partage de la Valeur (PPV).
- Évaluer les impacts fiscaux, sociaux et financiers des différents mécanismes d'épargne et de retraite.
- Intégrer les principes de gestion financière et d'investissement responsable dans les dispositifs proposés.

Les plus

- Une approche globale de l'épargne salariale et de la retraite supplémentaire intégrant les dimensions RH, sociales, fiscales et financières
- Un décryptage des évolutions récentes liées à la loi PACTE, à la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et aux nouvelles obligations de partage de la valeur dans les entreprises
- Des cas pratiques et simulations permettant d'évaluer les impacts des différents dispositifs pour l'employeur comme pour les bénéficiaires
- En option : E-RESSOURCES

Public & prérequis

Responsables et assistants RH, responsables rémunération et avantages sociaux (Compensation & Benefits), responsables paie, affaires sociales, directions financières, trésorerie, gestionnaires de protection sociale, commerciaux des organismes assureurs, institutions de prévoyance, banques et cabinets de courtage

Prérequis : Il est nécessaire de maîtriser les principes de base du fonctionnement de la retraite obligatoire et de la protection sociale complémentaire

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
11 et 12 février 2027
16 et 17 septembre 2027
Formation à distance :
3 et 4 décembre 2026
31 mai 2027 et 1er juin 2027
22 et 23 novembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 900 € HT
Réf : CAPI
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux p. 17

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions du partage de la valeur, les dispositifs d'épargne salariale et de retraite issus de la loi PACTE ainsi que les nouvelles obligations applicables aux entreprises en matière d'épargne et de rémunération collective.

SYSTÈMES DE RETRAITE : RÉPARTITION - CAPITALISATION

- Quelques rappels sur les régimes obligatoires
- Facteurs d'influence démographiques et économiques
- Retour sur investissement
- Niveau du taux global de remplacement
- Place de la capitalisation dans les stratégies de préparation de la retraite et évolution des comportements d'épargne

COMPRENDRE | Exemples d'application

LOI PACTE ET PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : LA LOI N° 2023-1107 DU 29 NOVEMBRE 2023

- Zoom sur les solutions "assurantielles" versus comptes titres
- Les incitations pour développer l'épargne retraite à tous les salariés : Plan d'Épargne retraite (PER)
  - le PER Collectif (PERECO) - ancien PERCO
  - le PER Obligatoire (PERO) - ancien « Article 83 » : les catégories bénéficiaires admises en matière sociale
  - point sur la retraite à prestation garantie (Art 39)
- La nouvelle obligation pour TPE PME de 11 salariés et plus
- Possibilité d'affectation des jours de repos non pris en épargne retraite
- Obligations de l'employeur sur l'épargne retraite : devoir d'information, conditions de transferts...
- Cas de déblocages anticipés de l'épargne retraite,

APPLIQUER | Cas pratiques : expliquer les dispositifs aux salariés

- Articulation entre PPV, intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale
- Impacts RH : attractivité, fidélisation et politique de rémunération globale

MISE EN PLACE OU MODIFICATION D'UN RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE PAR CAPITALISATION

- Par décision unilatérale, référendum, accord d'entreprise ou de branche
- Les différents types de contrats
  - cotisations définies (PER Entreprise, art.83 du CGI) : versement individuel facultatif
  - prestations définies (art.39 du CGI)
  - épargne entreprise : PERECO, lien avec PEE, intéressement, participation, monétisation jours de repos

APPLIQUER | Cas pratiques et simulations chiffrées

- Introduction aux solutions digitales de gestion de l'épargne retraite et salariale : apports pour l'entreprise, critères de choix
- Communication auprès des salariés et accompagnement à l'appropriation des dispositifs

INCIDENCES DES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES : À L'ENTRÉE (EMPLOYEUR ET BÉNÉFICIAIRE) ET À LA SORTIE

- Code Général des Impôts : articles 39, 82, 83 et instructions fiscales
- Application Urssaf : règles d'exonération et réintégration et/ou forfait social
- Les cas de sortie anticipée
- Le Plan d'épargne retraite individuel (PERin) : bénéficiaires, rédaction de la clause bénéficiaire, intérêt fiscal du versement sur C1
- Options au terme : capital ou rentes - Imposition des rentes et/ou des capitaux
- Nouvelles obligations de reporting extra-financier : effets de la transposition de la directive européenne CSRD sur les dispositifs d'épargne salariale et retraite supplémentaire
- Aligner épargne salariale et engagements RSE
- Évolutions des pratiques d'investissement responsable (ESG) dans les dispositifs d'épargne salariale et retraite

GESTION FINANCIÈRE DES RÉGIMES DE RETRAITE

- Les principes de la gestion pilotée et de l'allocation d'actifs selon l'horizon de placement et le profil de risque du bénéficiaire
- Intégration des critères ESG dans les supports d'investissement : enjeux, obligations d'information et attentes des épargnants

BEST GERESO

Rémunération des salariés en mobilité internationale

Package de rémunération et techniques de calcul

1 jour

Réf : REMX

Objectifs

- Construire un package de rémunération adapté à une situation de mobilité internationale.
- Appliquer les principales méthodes de calcul de rémunération internationale dont le calcul de remontée au brut.
- Évaluer le coût global d'une mobilité selon le statut retenu.
- Présenter un package de mobilité à un salarié.
- Analyser les impacts sociaux, fiscaux et contractuels des choix de rémunération.

Les plus

- Une approche opérationnelle fondée sur les principales méthodes utilisées par les directions Mobilité Internationale et Compensation & Benefits
- De nombreux exercices de calcul permettant de maîtriser la construction des packages internationaux
- L'expertise d'une consultante spécialisée en paie internationale, mobilité internationale et rémunération des expatriés
- En option : E-RESSOURCES

Public & prérequis

Responsables et gestionnaires des services paie/RH, responsables et collaborateurs chargés de la gestion des expatriés, responsables Compensation & Benefits, responsables mobilité internationale
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
1 décembre 2026
25 mai 2027
25 novembre 2027
Formation à distance :
25 janvier 2027
20 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 175 € HT
Réf : REMX
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Gérer les salariés en mobilité internationale

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières pratiques en matière de rémunération des mobilités internationales

RAPPEL DES FONDAMENTAUX DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

- Droit du travail : statuts détachement / expatriation ou transfert
- Protection sociale à l'international : statuts détachement / expatriation
- Articulation statuts détachement et expatriation en droit du travail et droit de la sécurité sociale
- Les nouvelles formes de mobilité internationale (remote international, virtual assignment, commuter assignment)

ÉVALUER | Quiz

CONSTITUER LE PACKAGE DE RÉMUNÉRATION

- Calcul de la rémunération internationale : les quatre ancrages (définitions, avantages, inconvénients)
- Rémunération ancrage Pays d'Origine
  - principe de la Balance-sheet ou courbe en U
  - notion de coût de la vie et maintien du pouvoir d'achat

ÉVALUER | Quiz

  - primes incitatives à la mobilité
  - les autres mesures d'accompagnement

COMPRENDRE | activité interactive sur wooclap

  - concept de gross-up

APPLIQUER | Cas pratique : calculer une remontée au brut

- La gestion des exceptions
- Le cafeteria plan
- Évolution et tendances des packages de rémunération des expatriés : le core flex package
- Mise à jour du package de rémunération
- Gestion du taux de change
- Tendances récentes en matière de flexibilité des packages et d'expérience collaborateur

APPLIQUER | Cas pratiques de calculs de packages

COÛT DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

- Éléments composant le coût d'une mobilité internationale
- Comparaison de coût entre le statut détaché sécurité sociale et expatrié sécurité sociale
- Impact des fluctuations monétaires et de l'inflation sur les politiques de rémunération internationale

APPLIQUER | Calculs de coût employeur en détachement sécu et en expat sécu

PRÉSENTER ET EXPLIQUER UN PACKAGE DANS UNE LOGIQUE D'ATTRACTIVITÉ, DE TRANSPARENCE ET D'ACCEPTATION DE LA MOBILITÉ

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/REMX

EXCLU **INTRA**

Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés actionnaires

Exercer efficacement son mandat au sein d'un conseil de surveillance de FCPE

Durée indicative **3 jours**

Réf : YPFI

Objectifs

- Évaluer les aspects économiques et financiers de l'épargne salariale et des marchés financiers.
- Utiliser les outils liés aux FCPE pour contrôler la gestion financière, administrative et comptable des fonds.
- Exercer les missions du conseil de surveillance, les obligations de contrôle et d'informations vis-à-vis des salariés et les moyens mis à disposition.

Les plus

- Une formation spécifiquement conçue pour les représentants des salariés actionnaires et les membres de conseils de surveillance de FCPE
- Une approche pédagogique permettant de comprendre les marchés financiers, les mécanismes de gestion des fonds et les outils de contrôle à disposition des représentants des salariés
- De nombreux cas pratiques fondés sur l'analyse de documents réels : DICI, reportings financiers, rapports annuels et situations rencontrées dans les conseils de surveillance

Profil des participants

- Membres du conseil de surveillance des FCPE ou du comité de suivi du plan d'épargne

Formation intra sur-mesure

- **Réf :** YPFI

Formation intra sur-mesure :
le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.

Informations & étude personnalisée

tél. : 02 43 23 59 89
mail : intra@gereso.fr

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme indicatif de votre formation intra

Vous êtes membre du FCPE ou du comité de suivi du plan d'épargne et vous souhaitez mieux comprendre les mécanismes de l'épargne salariale, les marchés financiers, les différentes classes d'actifs et les risques associés ? Vous souhaitez exercer pleinement vos missions de contrôle, d'information et de représentation des salariés actionnaires ? Cette formation, proposée exclusivement en intra, vous permettra de répondre à toutes les questions que vous vous posez sur le fonctionnement des fonds, les missions du conseil de surveillance et les obligations qui lui incombent. Grâce à une approche concrète et pédagogique, vous développerez les connaissances indispensables pour analyser les documents financiers, dialoguer avec les gestionnaires et suivre efficacement la gestion des FCPE.

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions de l'épargne salariale, de l'actionnariat salarié, du partage de la valeur et les nouvelles pratiques de gestion financière et extra-financière des fonds

LES DIFFÉRENTS MARCHÉS FINANCIERS

- Définition d'un marché financier
- Rôle et fonctionnement
  - de l'achat à la vente d'un titre côté en bourse
  - identifier le circuit d'un ordre de bourse
- Les enjeux actuels des marchés financiers pour les dispositifs d'épargne salariale

APPRENDRE À SE REPÉRER ENTRE LES DIFFÉRENTES CLASSES D'ACTIFS FINANCIERS ET LES RISQUES ASSOCIÉS

- Transposition à l'échelle de risque d'un fonds telle que définie par l'AMF
- Les échelles de risques, horizons d'investissement...
- Les règles de base pour investir en bourse
- Principaux indices de référence correspondants (CAC 40, Dow-Jones, NASDAQ...)
- Prise en compte des critères ESG dans les politiques d'investissement

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS STYLES DE GESTION

- Définition de la gestion d'un portefeuille
- Les styles de gestion : gestion active, passive et alternative
- Les différents types de gestion : individuelle et collective

ANALYSE DE LA GESTION D'UN FONDS

- Analyse de son Document d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI)
- Les outils de reporting mensuel et le rapport annuel

APPRÉCIER LA PERTINENCE D'UNE GAMME DE FONDS

- Epargne de précaution et appétence aux risques financiers
- Déterminer son profil d'investisseur : sécuritaire, prudent, équilibré, dynamique, offensif
- Déterminer son horizon d'investissement

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS ACTEURS QUI GRAVITENT AUTOUR D'UN FONDS

- Gestionnaire, teneur de comptes, contrôleur du fonds, dépositaire, AMF, ACPR...
- Le rôle des représentants des salariés dans le dialogue avec les gestionnaires et les différents intervenants

PERFORMANCES FINANCIÈRES : SUIVRE LES PERFORMANCES FINANCIÈRES

- Les questions à poser au gestionnaire du fonds et interprétation des réponses obtenues
- Les limites de l'action du membre de conseil de surveillance en matière de contrôle

VIE DU FONDS

- Fusion, absorption, dissolution, convocation et changement de gestionnaire, etc.
- Intégrer les décisions concernant la vie du fonds et prendre les décisions ad hoc

LES GRANDES MISSIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

- Contrôle de la gestion financière, administrative et comptable des fonds par l'analyse du rapport annuel du fonds
  - financier : performances passées, évolution passée et à venir des marchés ...
  - administratif : suivi des opérations sur titres, qualité des informations juridiques ...
  - comptable : analyse des comptes, qualité de la valorisation du portefeuille
- Décisions utiles pour la bonne gestion du fonds
- Informer et exercer le droit de vote
- Sensibiliser les salariés aux dispositifs d'épargne salariale et à l'actionnariat salarié

LES DÉCISIONS PRISES

- Adoption du rapport annuel après examen du rapport de gestion et des comptes annuels
- Emission des avis dans les cas prévus par le règlement du fonds
- Accord préalable à certaines modifications du règlement : fusion, scission, liquidation...
- Le rôle du président : missions et obligations

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**YPFI**

Finance pour responsables et collaborateurs RH

Analyser et anticiper les impacts financiers des décisions RH

2 jours

Réf : GFIH

Objectifs

- Mesurer l'impact financier des décisions RH sur l'entreprise.
- Analyser les principaux états financiers et les interpréter.
- Dialoguer avec les responsables comptables et financiers et les dirigeants de la société.
- Intégrer les notions de coûts et de contrôle budgétaire appliqués à la masse salariale.

Les plus

- Une formation indispensable pour faire le lien entre décisions RH et résultats financiers, et favoriser un dialogue constructif avec la direction financière
- Une pédagogie concrète et appliquée, avec des cas pratiques issus du quotidien RH et des outils directement transposables en entreprise
- Des échanges entre pairs RH, pour comparer les pratiques, partager les enjeux et enrichir les réflexions à travers l'expérience terrain des participants
- Inclus l'ouvrage : Comprendre les comptes annuels

OUVRAGE

Public & prérequis

Dirigeants, cadres ou collaborateurs de la fonction RH souhaitant comprendre les bases de la gestion financière pour faciliter le dialogue avec les responsables financiers et mesurer l'impact financier des décisions prises en ressources humaines

Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
8 et 9 juillet 2027

Formation à distance :
12 et 13 avril 2027
6 et 7 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 720 € HT
Réf : GFIH
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Piloter la politique de rémunération et des avantages sociaux **p. 17**

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

COMPRENDRE LES BASES COMPTABLES ET FINANCIÈRES APPLIQUÉES AUX RH

- Rôle de la comptabilité dans la gestion d'entreprise : obligations fiscales et outil de pilotage
- Distinction entre les divers éléments financiers

APPLIQUER | Étude de cas pratique : identifier et classer les éléments financiers

- Analyser les états financiers de l'entreprise
  - bilan comptable : image statique du patrimoine de l'entreprise (actifs, passifs)
  - compte de résultat : produits et charges, interprétation des indicateurs
  - trésorerie : mouvements financiers et gestion des flux

APPLIQUER | Cas pratique : interpréter les états financiers d'une entreprise

INTERPRÉTER LES ÉLÉMENTS DE PAIE : DU BULLETIN DE SALAIRE AU REPORTING

- Lecture comptable du bulletin de paie
- Décomposition du bulletin de paie : salaire brut, cotisations, charges sociales
- Incidences financières : traduction des éléments de paie en écritures comptables

APPLIQUER | Cas pratique : Lire et interpréter le bulletin de paie d'un salarié sous l'angle comptable et financier

MESURER LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES DES DÉCISIONS RH

- Gestion des congés payés, RTT, CET : Conséquences comptables des droits à congés
- Participation et intéressement : Impact de la formule légale sur les résultats de l'entreprise
- Déclarations sociales : Impact sur la comptabilité et la trésorerie

APPLIQUER | Exercices pratiques : calculer l'impact financier des congés payés / RTT / CET

- Outils numériques de gestion RH : comment les outils facilitent l'intégration des données RH et financières

PILOTAGE FINANCIER DES CHARGES DE PERSONNEL : SUIVI BUDGÉTAIRE

- Importance de l'exercice budgétaire
- Piloter et contrôler la masse salariale
- Frais de gestion du personnel

APPLIQUER | Cas pratique : définir les hypothèses pour établir un budget RH

- Construire un tableau de bord de pilotage
- Choix d'indicateurs clés de la performance RH : masse salariale, coût de la formation, coût de recrutement, taux de turnover, taux de rétention, absentéisme
- Identifier et analyser les écarts de charges de personnel
- Les enjeux de la comptabilité analytique, affectation des coûts RH par centre de coût et par projet

APPLIQUER | Exercice pratique : construire un tableau de bord social et analyser les écarts budgétaires

IMPACT STRATÉGIQUE DES DÉCISIONS RH SUR LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- Lien entre stratégie de l'entreprise et décisions RH : le coût indirect des décisions RH (engagement, motivation, productivité)
- La gestion des talents et la performance financière : le coût de la perte d'un talent
- Prévisions et simulations financières : utilisation des outils automatisés pour anticiper les conséquences financières des décisions RH (embauche, réduction des effectifs, nouvelles primes)

APPLIQUER | Exercice pratique : réaliser une simulation d'impact financier pour un projet RH (création d'un nouveau poste, augmentation des salaires, restructuration)

L'analyse de données RH pour mieux comprendre et décider

Exploiter les données RH pour piloter et accompagner la décision

2 jours

Réf : TALY

Objectifs

- Définir l'objectif et le périmètre d'une étude RH.
- Mettre en œuvre les différentes étapes méthodologiques pour collecter, structurer et exploiter les données pertinentes.
- Sélectionner les indicateurs adaptés aux enjeux RH.
- Interpréter les résultats obtenus.
- Présenter les résultats de son étude.

Les plus

- Une formation opérationnelle pour "faire parler" ses données, quels que soient sa fonction ou son secteur d'activité
- Une méthodologie directement applicable pour conduire et valoriser ses études RH
- Des exercices pratiques sur Excel à partir de situations réelles rencontrées en entreprise
- Une approche orientée aide à la décision permettant de transformer les données sociales en leviers d'action

Public & prérequis

Responsables RH/personnel, chargés d'études RH, contrôleurs de gestion sociale, toute personne ayant besoin d'analyser ses données RH en vue d'une aide à la compréhension d'une situation et/ou d'une aide à la prise de décision

Prérequis : Il est nécessaire d'être familiarisé avec les principaux indicateurs RH et le traitement des données sociales ou d'avoir suivi la formation "Tableaux de bord des RH" proposée par GERESO

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
16 et 17 novembre 2026
21 et 22 juin 2027

Formation à distance :
15 et 16 avril 2027
14 et 15 octobre 2027
9 et 10 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 850 € HT
Réf : TALY
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Conduire des études RH Optimiser la politique RH de l'entreprise et ses coûts financiers **p. 19**

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

EXPLIQUER L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE RH

- Répondre à une obligation légale ou à une demande interne (direction, IRP)
- Valoriser l'image interne et externe par une communication adaptée
- Piloter les ressources humaines de l'entreprise : zoom sur l'optimisation de la masse salariale
- Développer une culture de la data : une nécessité accrue pour les RH
- Les enjeux du pilotage RH par la donnée (People Analytics)

CONSTRUIRE ET PRÉPARER SA DÉMARCHE D'ANALYSE DES DONNÉES RH

- Qu'est-ce qu'une étude RH ?
- Les différents types d'études RH à disposition
- Mettre en place une démarche projet
- Construire un plan de recherche de données
- L'analyse des données : les questions à se poser et le vocabulaire à trouver
- Fiabiliser et contrôler la qualité des données RH

APPLIQUER | Cas pratiques sur Excel à partir de situations réelles ou problématiques amenées par les participants

DÉCRIRE UNE SITUATION ET L'ANALYSER

- Analyse de la situation et cahier des charges
- Choisir ses variables et les exprimer en langage courant
- Les différents types de données : chiffrées, statistiques, qualitatives...
- Les calculs à effectuer et les grands indicateurs indispensables
- Les interprétations graphiques et la façon de les présenter

COMPRENDRE | Exemples de cas et d'études rencontrées en entreprise

RÉALISER DES TABLEAUX DE BORD RH, DES BILANS SOCIAUX ET RÉPONDRE AUX DEMANDES DE LA DIRECTION

- Différents thèmes d'études selon la destination : analyse de la population, de l'emploi, de l'absentéisme, de la formation, des rémunérations...
- Finalisation de l'étude : prendre du recul, voir la cohérence et apporter des améliorations

PRÉSENTER LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE RH

- Vérifier la réponse à la demande et la réalisation de l'objectif
- Structurer son étude pour mieux la vendre et la mettre en valeur
- Réaliser une mise en forme simple et claire

APPLIQUER | Cas pratiques à partir de situations réelles ou problématiques amenées par les participants

Tableaux de bord RH : de la conception au pilotage opérationnel

Construire un système de pilotage RH fiable, automatisé et orienté décision

2 jours

Réf : MOTABL

Programme de votre formation

MODULE #1

Tableaux de bord des RH

Sélectionner les indicateurs efficaces pour mesurer, décider et piloter

1 jour - Réf. : TABL

- Principes généraux des tableaux de bord RH
- Conception d'un tableau de bord RH
- Les indicateurs-clés / KPI en Ressources Humaines

MODULE #2

Construire ses tableaux de bord RH sur Excel®

De la donnée RH au tableau de bord automatisé

1 jour - Réf. : TBEX

- Structurer et fiabiliser les données RH
- Produire des indicateurs et automatiser les calculs
- Concevoir des tableaux de bord visuels et pertinents
- Analyser et exploiter les résultats pour le pilotage RH

Objectifs

- Identifier les problématiques RH nécessitant un pilotage par indicateurs.
- Définir les KPI RH pertinents en fonction des objectifs poursuivis.
- Structurer les données nécessaires au suivi des indicateurs.
- Automatiser les calculs et les reportings RH sous Excel®.
- Concevoir des tableaux de bord visuels facilitant l'analyse et la prise de décision.

Tarif

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 845 € HT

Réf : MOTABL

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**MOTABL**

TOP AVIS CLIENTS ★ BEST GERESO

Tableaux de bord des RH

Sélectionner les indicateurs efficaces pour mesurer, décider et piloter

1 jour

Réf : TABL

Objectifs

- Identifier les problématiques RH de l'entreprise nécessitant un pilotage par indicateurs : effectifs, turnover, absentéisme, rémunérations, QVT...
- Concevoir un dispositif de pilotage RH adapté aux besoins de l'organisation.
- Définir des indicateurs pertinents en fonction des objectifs poursuivis.
- Sélectionner les KPI RH les plus adaptés à chaque problématique.

Les plus

- Une méthodologie complète pour définir des tableaux de bord RH utiles à la décision
- Un panorama des indicateurs RH les plus pertinents selon les problématiques rencontrées.
- Des ateliers permettant de construire ses propres fiches indicateurs.
- La possibilité de prolonger la démarche avec la formation « Construire ses tableaux de bord RH sur Excel® » pour automatiser les calculs et produire des reportings opérationnels

Public & prérequis

Collaborateurs des services RH ou administration du personnel, chargés de mission ou chefs de projet RH ayant à concevoir et/ou utiliser des tableaux de suivi de l'activité RH : effectifs, QVT, masse salariale, turnover, absentéisme...
Prérequis : Il est nécessaire de disposer de connaissances dans la gestion des ressources humaines

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
18 mars 2027
18 mai 2027
8 juillet 2027
2 novembre 2027
Formation à distance :
7 et 8 décembre 2026
14 juin 2027
30 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 815 € HT
Réf : TABL
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

OFFRE MODULAIRE

tableaux de bord RH : de la conception au pilotage opérationnel p. 32

CERTIFICAT

Conduire des études RH p. 19

Assurer la gestion administrative et le suivi des Ressources Humaines

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Cette formation est centrée sur la définition des indicateurs et la conception du dispositif de pilotage RH. La mise en œuvre technique et l'automatisation sous Excel® sont abordées dans la formation complémentaire « Construire ses tableaux de bord RH sur Excel® ».

PRINCIPES GÉNÉRAUX DES TABLEAUX DE BORD RH

- Le tableau de bord : faire vivre sa stratégie RH
  - champ lexical du tableau de bord

COMPRENDRE | Brainstorming avec Wooclap sur les notions-clés

  - qu'est-ce qu'un tableau de bord ?
  - les objectifs du tableau de bord : outil d'information, de pilotage et d'action
- Distinction avec bilan social et la BDESE

CONCEPTION D'UN TABLEAU DE BORD RH

- Les différentes étapes : contexte, objectifs, actions...
  - identifier les destinataires du tableau de bord
  - définir les objectifs de pilotage
  - déterminer la fréquence de suivi
  - construire une architecture cohérente d'indicateurs

EXPÉRIMENTER | Réflexion individuelle autour de problématiques RH internes

- La notion d'indicateur
  - différents types (niveau, alerte, anticipation)
  - critères de qualité, de fiabilité et d'objectivité des indicateurs

APPLIQUER | Cas pratique : créer une fiche indicateur

LES INDICATEURS-CLÉS / KPI EN RESSOURCES HUMAINES

- L'importance de la pertinence de l'indicateur, de la fiabilité et de l'interprétation des indicateurs RH

COMPRENDRE | Illustration d'analyse d'un indicateur-clé : la pyramide des âges

- Le suivi des effectifs
  - définition : différents types d'effectifs (effectif inscrit vs ETP)
  - turnover : intérêt et limites
  - ...

APPLIQUER | Cas pratique : effectifs et taux de rotation

- L'analyse de l'absentéisme
  - les différents coûts : directs et indirects
  - taux de fréquence et taux de gravité
  - ...
- Le pilotage de la masse salariale
  - salaire chargé, coût global,...
  - disparités : médiane, moyenne, écart-type
- L'optimisation du recrutement : de la diffusion de l'offre à l'onboarding
- L'accompagnement au développement RH : formation, mobilité,...
- La satisfaction des collaborateurs : le NPS appliqué aux salariés

APPLIQUER | Cas pratique : calcul de différents indicateurs

EXPÉRIMENTER | Atelier : à partir d'une problématique RH donnée, choisir les indicateurs pertinents

Informations & inscriptions
www.gereso.com/TABL

NOUVEAU

Construire ses tableaux de bord RH sur Excel®

De la donnée RH au tableau de bord automatisé

1 jour

Réf : TBEX

Objectifs

- Structurer des données RH dans Excel®.
- Exploiter les tableaux croisés dynamiques pour analyser les données sociales.
- Automatiser les calculs et la mise à jour des indicateurs.
- Concevoir des tableaux de bord visuels et interactifs facilitant le pilotage et la prise de décision.
- Produire des reportings RH fiables et actualisables rapidement.

Les plus

- Une formation construite autour de cas RH concrets pour créer immédiatement des tableaux de bord exploitables en entreprise
- Une approche très opérationnelle associant fiabilisation des données, automatisation des calculs et visualisation des indicateurs RH
- Des exercices pratiques réalisés directement sur Excel® pour repartir avec des méthodes immédiatement transférables dans son activité professionnelle
- Une formation complémentaire de « Tableaux de bord des RH » pour transformer les indicateurs définis en outils de pilotage opérationnels sous Excel®

Public & prérequis

Collaborateurs des services RH ou administration du personnel, chargés de mission ou chefs de projet RH ayant à concevoir et/ou utiliser des tableaux de suivi de l'activité RH

Prérequis : Cette formation nécessite une pratique courante d'Excel et la maîtrise des fonctionnalités de base (gestion de tableaux, formules simples, filtres et tri des données). Il est nécessaire d'avoir défini en amont les indicateurs RH à mettre en œuvre dans Excel ou d'avoir préalablement suivi la formation « Tableaux de bord des RH »

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
19 mars 2027
9 juillet 2027
16 novembre 2027

Formation à distance :
20 novembre 2026
24 mai 2027
1 octobre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 085 € HT
Réf : TBEX
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

OFFRE **MODULAIRE**

tableaux de bord RH : de la conception au pilotage opérationnel p. 32

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Cette formation est consacrée à la mise en œuvre opérationnelle des tableaux de bord RH dans Excel®. Le choix des indicateurs et la conception du dispositif de pilotage RH sont traités dans la formation « Tableaux de bord des RH ».

STRUCTURER ET FIABILISER LES DONNÉES RH

- Identifier les données RH nécessaires au calcul des indicateurs
- Préparer et structurer les données pour produire des tableaux de bord fiables
- Organiser une base de données RH exploitable dans Excel®
- Structurer, nettoyer et fiabiliser les données
- Contrôler la cohérence et la qualité des informations collectées

APPLIQUER | Cas pratique : préparer et fiabiliser une base de données RH avant exploitation

PRODUIRE DES INDICATEURS ET AUTOMATISER LES CALCULS

- Réaliser des calculs d'indicateurs RH à l'aide des fonctions Excel®
- Concevoir des tableaux croisés dynamiques pour analyser les données
- Utiliser les fonctions Excel utiles au suivi RH (SI, NB.SI, SOMME.SI, RECHERCHE...)
- Automatiser les calculs et la mise à jour des tableaux de synthèse
- Exploiter les fonctionnalités de synthèse pour fiabiliser et accélérer les traitements
- Gagner du temps dans la production des reportings RH

APPLIQUER | Cas pratique : calculer et automatiser les indicateurs de suivi de l'absentéisme

CONCEVOIR DES TABLEAUX DE BORD VISUELS ET PERTINENTS

- Organiser un tableau de bord RH lisible et opérationnel
- Choisir les représentations graphiques adaptées aux indicateurs suivis
- Mettre en valeur les informations clés et les écarts significatifs
  - utiliser la mise en forme conditionnelle pour mettre en évidence les écarts
  - ajouter des filtres et segments pour faciliter la lecture des données
- Créer des systèmes d'alerte visuels : mettre en place des tableaux de bord interactifs à l'aide des segments et filtres
- Faciliter l'aide à la décision grâce à une présentation synthétique des données

APPLIQUER | Cas pratique : concevoir un tableau de bord RH visuel avec graphiques et indicateurs clés

ANALYSER ET EXPLOITER LES RÉSULTATS POUR LE PILOTAGE RH

- Interpréter les résultats et identifier les tendances
- Analyser les écarts et les points de vigilance
- Préparer un reporting RH régulier et fiable
- Adapter le tableau de bord aux besoins des utilisateurs internes

APPLIQUER | Cas pratique : réaliser un tableau de bord complet à partir d'une problématique d'entreprise

Informations & inscriptions
www.gereso.com/TBEX

Communiquer efficacement les chiffres de gestion

Comment présenter et faire parler vos données ?

1 jour

Réf : CHIF

Objectifs

- Développer ses aptitudes à communiquer sur des données chiffrées pour être clair et pertinent.
- Concevoir des présentations attractives et percutantes.
- Valoriser sa fonction.
- Convaincre efficacement ses interlocuteurs.
- Améliorer le dialogue de gestion.

Les plus

- Les principes de communication appliqués aux métiers des chiffres, à travers une pédagogie impliquante et participative
- La possibilité de travailler directement sur les documents de gestion apportés par les participants (documents/présentation/ tableau de bord)

Public & prérequis

Contrôleurs de gestion, contrôleurs de gestion sociale, toute personne amenée à présenter et communiquer des données chiffrées
Prérequis : Il est nécessaire de disposer d'une connaissance statistique de base et d'utiliser les logiciels Excel® et Powerpoint®

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
5 mars 2027
17 septembre 2027
Formation à distance :
14 mai 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 040 € HT
Réf : CHIF
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

ANALYSER LE DIALOGUE DE GESTION DANS SON CONTEXTE PROFESSIONNEL

- Objectifs stratégiques de l'organisation et avancement des plans de progrès
- Construire la cartographie du dialogue de gestion : qui sont les interlocuteurs ? Quelles sont les informations communiquées ? Quels types de messages communiquer ?
- Identifier ses objectifs de communication et ses axes de progrès en relation avec les objectifs stratégiques de l'organisation

ADOPTER DES BONNES PRATIQUES DE CONSTRUCTION DES TABLEAUX DE BORD ET INDICATEURS

- Auto-diagnostic de maturité
- Définir les facteurs clés de succès des tableaux de bord dans leur contexte

COMMENT PRÉSENTER EFFICACEMENT LES DONNÉES CHIFFRÉES ?

- Analyser les données chiffrées et déjouer les pièges statistiques classiques : quand le choix de l'indicateur conduit vers deux messages opposés...

EXPÉRIMENTER | Le jeu des erreurs statistiques

- Présenter les données en choisissant les graphiques adaptés : à chaque message son graphique

EXPÉRIMENTER | Le jeu des associations

- Bien présenter les tableaux de chiffres : règles d'ergonomie des tableaux Excel

APPLIQUER | Cas pratique : améliorer des tableaux existants

PRÉPARER DES DIAPORAMAS ATTRACTIFS

- Appliquer des règles de présentation : contenu des diapositives, lisibilité, questions de fond et de forme
- Optimiser la communication
  - privilégier le message, gérer les documents annexes
  - appliquer les principes de communication aux métiers des chiffres

PRÉSENTER SES DOCUMENTS ET IDENTIFIER LES PISTES DE PROGRÈS

APPLIQUER | Ateliers en sous groupes

APPLIQUER | Échanges en plénière et propositions d'amélioration

AMÉLIORER SA COMMUNICATION ORALE

- Réussir sa présentation orale
  - identifier les attentes de l'auditoire
  - se préparer, gérer son stress, conduire la présentation avec sérénité et assurance

EXPÉRIMENTER | Mise en situation sur la présentation orale d'un tableau de bord

- Mener un entretien : préparer la rencontre, écouter, reformuler, gérer la suite de l'entretien

EXPÉRIMENTER | Jeu de rôle : entretien entre le contrôleur de gestion et un manager, à propos du reporting mensuel

CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION EN FONCTION DE LA CARTOGRAPHIE INITIALE

ÉVALUER | Définir et présenter son plan d'action et ses axes prioritaires de progrès

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Conduire une mission d'audit RH

Analyser, optimiser et fiabiliser ses processus RH

2 jours

Réf : AUDS

Objectifs

- Conduire une mission d'audit RH en appliquant une méthodologie structurée.
- Préciser les attentes des commanditaires pour élaborer et finaliser le cahier des charges de l'audit.
- Prioriser les principaux risques RH dans l'entreprise.
- Formuler des objectifs d'audits RH (Recrutement, GEPP, formation, contrat de travail, paie).
- Définir le dispositif de recueil et d'analyse des informations nécessaires (entretiens, tests, analyse causale).

Les plus

- Une méthodologie complète et opérationnelle pour conduire tout type d'audit RH, de la phase de cadrage à la restitution des recommandations
- Nombreux outils pratiques : questionnaires, grilles d'entretien, fiches d'audit, indicateurs et modèles de rapports directement réutilisables
- Des mises en situation inspirées de missions réelles portant sur le recrutement, la GEPP, la formation, le climat social ou la conformité des pratiques RH

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs RH, chargés de mission RH, contrôleurs de gestion sociale, responsables conformité sociale, auditeurs internes, consultants RH et toute personne amenée à évaluer ou sécuriser les pratiques RH

Prérequis : Il est nécessaire de disposer de connaissances générales en gestion des ressources humaines

Prochaines sessions

À Paris et à distance :

25 et 26 janvier 2027
1 et 2 juillet 2027
22 et 23 novembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 760 € HT
Réf : **AUDS**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions réglementaires, les nouveaux enjeux de conformité sociale, les obligations liées à la qualité des données RH ainsi que les pratiques émergentes d'audit des politiques RH et managériales.

IDENTIFIER LES OBJECTIFS ET LES ENJEUX DE L'AUDIT RH

- Déterminer les objectifs de l'audit : conformité, processus, performance, efficacité d'un système de management social ou d'une procédure
- Les enjeux de l'audit au regard de la maîtrise des risques
- Thèmes privilégiés d'audit RH : GEPP, formation, recrutement, rémunération, conditions de travail, relations sociales...
- Nouveaux champs d'audit RH : QVCT, égalité professionnelle, diversité, données RH, obligations RSE et CSRD

COMPRENDRE | Exemples de missions d'audit (recrutement, rémunération, formation, sécurité et conditions de travail...), choix des domaines d'audit appliqué à un cas d'entreprise

METTRE EN ŒUVRE LA DÉMARCHE DE L'AUDIT RH EN 6 ÉTAPES

- Cadrage de la mission : périmètre, risques à couvrir, organisation, programme de travail, cahier des charges
- Identifier les parties prenantes et cartographier les risques RH prioritaires
- Phase terrain : conduite des entretiens d'audit, recueil des documents clés, tests
- Phase de diagnostic : analyse causale afin d'identifier des problématiques
- Validation des informations et structuration du projet de rapport d'audit
- Identification de recommandations et validation du rapport d'audit et phase de clôture

APPLIQUER | Cas pratique : définir les objectifs et préciser le programme de travail d'un audit de la fonction RH (de gestion du recrutement, formation, rémunération...)

APPLIQUER LA MÉTHODOLOGIE ET LES OUTILS DE L'AUDIT RH

- Préparation de la communication avec l'ensemble des acteurs
  - définir le contenu, la forme et la chronologie de l'information à diffuser
  - informer les acteurs, les salariés et s'assurer de la cohérence des messages diffusés
  - planifier les interventions
  - respecter les engagements déontologiques et organisationnels
- Recueil et traitement des référentiels et des données quantitatives et organisationnelles
  - les référentiels internes : règles, procédures, objectifs
  - analyser les écarts entre la réalité observée et les référentiels choisis
  - analyser les risques encourus du fait des écarts constatés
  - décrire et analyser un processus et ses dysfonctionnements
- Recueil et traitement des données qualitatives
  - élaborer des grilles d'entretien
  - élaborer et utiliser des questionnaires, un protocole d'observation
  - exploiter les informations qualitatives et quantitatives obtenues

APPLIQUER | Cas pratique : concevoir les outils (questionnaires, fiches d'audit...) à partir d'exemples concrets de missions d'audit

- Construire les indicateurs sociaux et les tests correspondants
- Exploiter les indicateurs RH et les tableaux de bord pour objectiver les constats d'audit
- Fiabilité et qualité des données RH utilisées dans les missions d'audit

PRÉSENTER ET COMMENTER LES CONCLUSIONS DE L'AUDIT RH

- Distinguer problématiques, recommandations et plans d'actions
- Organiser une séance de restitution
- Formalisation des conclusions et rédaction du rapport d'audit
  - structurer le rapport d'audit et mettre en évidence les écarts constatés
  - rédiger les fiches des problématiques
  - recevoir les observations des audités, valider et expliquer les résultats
  - proposer des axes d'amélioration et un plan de progrès
- Construire un plan de suivi des recommandations et mesurer les actions correctives mises en œuvre (phase de clôture de l'audit)

ÉVALUER | Définition d'un plan d'action personnalisé : conduire un audit RH adapté au contexte, besoins et spécificités de son entreprise

BEST GERESO

Contrôle de gestion sociale

Suivi budgétaire et pilotage de la performance RH

3 jours

Réf : GESO

Objectifs

- Mettre en place un contrôle de gestion sociale efficace.
- Intégrer le contrôle de gestion sociale à la dimension socio-économique de la fonction RH.
- Construire des outils et indicateurs clés pour améliorer et piloter la performance RH.
- Établir des prévisions budgétaires et optimiser les coûts des ressources humaines.
- Mesurer l'impact financier des décisions RH.

Les plus

- Une formation pour contrôler et mesurer efficacement sa performance RH
- Des cas concrets, sous forme d'exercices et/ou d'ateliers pour appréhender tous les outils présentés, simuler des choix stratégiques et construire un outil de reporting fiable et utile
- Une méthodologie complète utilisable dès le retour du stagiaire sur son poste de travail

Public & prérequis

Responsables RH/administration du personnel, responsables paie, contrôleurs de gestion, responsables compensation & benefits, tout collaborateur chargé des études et du contrôle de gestion sociale/RH
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
15 au 17 mars 2027
14 au 16 juin 2027
15 au 17 décembre 2027

Formation à distance :
8 et 9 décembre 2026 et 11 décembre 2026
10 et 11 mai 2027 et 13 mai 2027
13 et 14 septembre 2027 et 16 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
2 485 € HT
Réf : GESO
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Conduire des études RH Optimiser la politique RH de l'entreprise et ses coûts financiers **p. 19**

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

ENVIRONNEMENT ET OBJECTIFS DU CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

- Métier, missions et positionnement du contrôle de gestion sociale dans l'entreprise : interactions avec les autres départements (RH, finance, direction générale)
- Les différents niveaux à prendre en compte : stratégiques et opérationnels
- Les intervenants de la fonction contrôle de gestion sociale et leurs attentes
- Risques juridiques en matière de contrôle de gestion sociale : audit des charges sociales, respect des conventions collectives, contentieux sociaux

COMPRENDRE | Réflexion en groupe autour du positionnement du contrôleur de gestion sociale dans différentes organisations

ANALYSER LE "CAPITAL HUMAIN" : RESSOURCES ET COMPÉTENCES

- Piloter les effectifs et les compétences : mesurer et budgéter les effectifs et les temps, prévoir et intégrer les mouvements de personnels
- Impact des évolutions socio-économiques sur la fonction RH : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), mobilité et gestion des carrières, parité hommes-femmes, gestion des seniors, pyramide des âges...
- Mesurer le dysfonctionnement et le climat social : absentéisme, turn-over

APPLIQUER | Cas pratique : calculer les indicateurs

ÉTABLIR LES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DES COÛTS SOCIAUX

- Élaborer les budgets relatifs à la masse salariale
  - définition, prévisions et suivi
  - masse salariale de référence, impacts des mouvements de personnel
- Systèmes de rémunération : analyser l'ensemble des composantes de la rémunération (salaires, primes,...)
- Frais de gestion du personnel
- Suivre le budget de charges et de frais de personnel
- Contrôle et analyse budgétaire, calcul et interprétation des écarts
- Coûts visibles et coûts cachés : mise en évidence et calcul des coûts de dysfonctionnement

COMPRENDRE | Analyser les éléments constitutifs et les évolutions de la masse salariale

APPLIQUER | Cas pratique : analyser la variation de la masse salariale

APPRÉHENDER LA DIMENSION DÉVELOPPEMENT DURABLE : RH ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

- Extension des obligations de reporting social et environnemental
  - obligations de reporting non financier imposées par la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et les référentiels internationaux (GRI, ORSE)
  - comment structurer efficacement le reporting environnemental, social et de gouvernance (ESG) à travers les indicateurs ?
  - intégrer les problématiques liées à la diversité, QVT, émission carbone...
- Contrôle et audit social : obligations de transparence et de conformité

CONSTRUIRE SON SYSTÈME DE PILOTAGE RH : OUTILS ET MÉTHODOLOGIE

- Analyser des tableaux de bord et des indicateurs pertinents
- KPIs spécifiques à la gestion de la diversité, l'inclusion ou encore le bien-être au travail
- Présenter et diffuser un tableau de bord de pilotage

APPLIQUER | Atelier : définir des indicateurs et construire un tableau de bord de pilotage

- Digitalisation RH : rôle croissant des systèmes d'information RH (SIRH) et intégration de l'intelligence artificielle dans le pilotage des indicateurs sociaux

MESURER LA PERFORMANCE RH

- Les processus RH - Définir et contrôler la performance
- Faire le lien avec la stratégie de l'entreprise : définir une politique RH (rémunération, recrutement, formation...) conforme à la stratégie de l'entreprise
- Outils de mesure de la performance RH, indicateurs de performance

COMPRENDRE |Exemples d'applications d'outils et d'indicateurs - Simulation de processus RH

Le bilan social dans le cadre de la BDESE

Élaborer et interpréter le bilan social, l'index égalité professionnelle et la BDESE

1 jour

Réf : BILA

Objectifs

- Construire le bilan social, la BDESE et l'index égalité professionnelle.
- Analyser les documents.
- Respecter le formalisme obligatoire et les procédures légales suite à la mise en place du CSE.
- Exploiter toutes les données sociales.

Les plus

- Une formation opérationnelle pour construire, analyser et valoriser le bilan social, la BDESE et l'index égalité professionnelle
- La possibilité de travailler sur ses propres données et documents afin d'identifier des pistes d'amélioration immédiatement applicables
- Un focus sur les évolutions récentes du reporting social : transparence salariale, égalité professionnelle, emploi des seniors et reporting extra-financier

Public & prérequis

Responsables Ressources Humaines, DRH, responsables contrôle de gestion sociale, toute personne en charge du reporting social
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
9 mars 2027
14 septembre 2027
7 décembre 2027

Formation à distance :
1 décembre 2026
28 juin 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 085 € HT
Réf : **BILA**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Conduire des études RH Optimiser la politique RH de l'entreprise et ses coûts financiers **p. 19**

Gérer l'administration du personnel Sécuriser les processus de gestion de l'administration du personnel, de l'embauche du salarié à son départ de l'entreprise.

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions du reporting social, les obligations liées à la BDESE, l'index égalité professionnelle, la transparence salariale et les nouvelles attentes en matière de pilotage des données sociales.

ÉLABORER SA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

- Champ d'application : les entreprises et établissements assujettis à l'obligation de la BDESE

COMPRENDRE | Exemples d'application

ÉVALUER | QCM

- La consultation du CSE sur le bilan social : une intégration dans la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi
- Intégration du bilan social dans la BDESE
  - modalités de fonctionnement de la BDESE
  - conséquences sur la présentation du bilan social en interne
  - conséquences en terme de diffusion auprès de l'inspection du travail et des salariés
- Articulation entre BDESE, reporting RH et obligations extra-financières de l'entreprise
- Qualité, fiabilité et gouvernance des données sociales
- Les applications informatiques disponibles

RÉALISER LE BILAN SOCIAL

- Forme légale : chapitres, rubriques et indicateurs
- Chapitres du bilan social : emploi, rémunération, conditions hygiène et sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie
- Effectifs et rémunérations : deux problématiques à présenter dans le bilan social
  - notions d'effectif : effectif inscrit, effectif permanent, effectif temporaire...
  - rémunérations : notion de salaire moyen, hiérarchie des rémunérations, structure des salaires...
- Mise en forme du bilan : présentation, graphiques, commentaires

COMPRENDRE | Présentation d'un modèle type de bilan social

- Valoriser les indicateurs du bilan social : les sources d'informations à disposition
- Sélectionner les indicateurs clés pour piloter la performance sociale de l'entreprise

APPLIQUER | Analyser son bilan social

CALCULER SON INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Vers une refonte de l'index suite à la transposition de la directive sur la transparence salariale : anticiper les évolutions liées à la directive européenne sur la transparence salariale
- Calculer l'index : les indicateurs à prendre en compte, quelles évolutions prévoir ?
- Quelle publicité mettre en œuvre ?

ÉVALUER | Quiz index égalité professionnelle

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**BILA**

La DSN pour les DAF et DRH

Exploiter les données de la DSN pour le pilotage RH et financier

1 jour

Réf : DSRH

Objectifs

- Exploiter les données de la DSN.
- Élaborer des tableaux de bord de pilotage des effectifs et de la masse salariale.
- Mettre en place un système de suivi de l'absentéisme et du turnover.
- Optimiser le contrôle budgétaire RH.
- Automatiser le reporting social.

Les plus

- L'exploitation des données clés de la DSN pour un pilotage RH plus stratégique
- Des fichiers PowerQuery prêts à l'emploi pour automatiser ses extractions et analyses et préparer ses décisions budgétaires et/ou RH
- Des tableaux de bord RH complets : effectifs, masse salariale, absences, turnover

Public & prérequis

Responsables RH/personnel, DRH, DAF, responsables SIRH, comptables d'entreprises, contrôleur de gestion sociale

Prérequis : Il est nécessaire de disposer d'un niveau avancé sur Excel. La connaissance de l'environnement PowerQuery est un plus

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
18 juin 2027

Formation à distance :
7 décembre 2026
5 avril 2027
25 novembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 160 € HT
Réf : **DSRH**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

IDENTIFIER LE POTENTIEL DES DONNÉES DSN POUR LE PILOTAGE RH

- Structure des données DSN exploitables pour le pilotage
- Principaux indicateurs RH accessibles via la DSN
- Fiabilité et limites des données issues de la DSN
- Vue d'ensemble des outils et fichiers préparés

MANIPULER LES FICHIERS DSN PRÉPARÉS POUR EN EXTRAIRE LES DONNÉES PERTINENTES

- Navigation dans l'interface PowerQuery
- Explication des requêtes déjà configurées
- Techniques d'adaptation des requêtes à ses besoins
- Rafraîchissement et mise à jour des données

APPLIQUER | Exercice pratique de manipulation des fichiers DSN dans PowerQuery

EXAMINER LES TENDANCES D'EFFECTIFS ET DE COÛTS SALARIAUX À PARTIR DES DONNÉES DSN

- Exploitation des données d'effectifs par catégorie
- Analyse de l'évolution de la masse salariale
- Calcul et interprétation des ratios clés
- Création de visualisations pertinentes pour présentation

APPLIQUER | Réalisation d'un tableau de bord d'effectifs et masse salariale

PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME ET DU TURNOVER

- Élaborer des outils de suivi des absences et mouvements du personnel
- Structuration des données d'absence et de mouvements
- Calcul des indicateurs d'absentéisme et turnover
- Mise en place d'alertes sur les variations significatives
- Analyse comparative par département/catégorie

APPLIQUER | Production d'un tableau de suivi d'absentéisme et turnover

DÉVELOPPER UN TABLEAU DE BORD PERSONNALISÉ DE PILOTAGE RH

- Définition des besoins spécifiques de pilotage
- Adaptation des modèles fournis à son contexte
- Intégration des différents indicateurs dans un tableau de bord cohérent
- Automatisation des mises à jour

APPLIQUER | Production d'un tableau de bord intégré fonctionnel

ÉTABLIR UNE STRATÉGIE D'IMPLÉMENTATION DANS SON CONTEXTE PROFESSIONNEL

- Synthèse et plan d'action : élaboration d'un plan d'action personnalisé
- Ressources complémentaires et prochaines étapes

APPLIQUER | Plan d'action à court terme

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Absentéisme : comprendre et agir

Prévention de l'absentéisme - Maintien dans l'emploi - Engagement des salariés

1 jour

Réf : ABST

Objectifs

- Favoriser le maintien et le retour dans l'emploi.
- Réagir dès l'identification d'un collaborateur à risque.
- Analyser les causes de l'absentéisme.
- Identifier les leviers d'action adaptés pour réduire l'absentéisme.
- Renforcer l'engagement en développant la QVCT.

Les plus

- Une phase d'analyse pour faire émerger les causes réelles et profondes de l'absentéisme dans l'entreprise
- Des leviers d'action concrets et ciblés
- Un plan d'action personnalisé pour une mise en œuvre immédiate de retour dans l'entreprise

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs des services RH/ administration du personnel, référents handicap, managers et responsables opérationnels
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À Paris et à distance :
17 novembre 2026
18 mai 2027
10 septembre 2027
2 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 085 € HT
Réf : **ABST**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés : entrée en vigueur de la loi Santé au travail et de ses décrets d'application

COMPRENDRE L'ABSENTÉISME DANS L'ENTREPRISE

- Mesurer les enjeux de l'absentéisme
- Identifier les différents types d'arrêts
- Analyser les indicateurs utiles
- Identifier les causes sur lesquelles on peut agir (usure professionnelle, burn-out, brown out, blurring out,...)
- Repérer les leviers d'action utiles
- S'approprier le cadre légal de l'absentéisme : obligations de l'employeur et du salarié malade

APPLIQUER | Étude de cas concrets en sous-groupes

FAVORISER UNE REPRISE PÉRENNE APRÈS UN ARRÊT LONG

- Pendant l'absence
  - maintenir le lien avec le collaborateur absent
  - organiser une visite de pré-reprise (SPST)
  - prévoir un rendez-vous de liaison
  - mettre en place l'essai encadré
- Au retour du collaborateur
  - la visite de reprise, quid de l'inaptitude du collaborateur
  - l'entretien de retour : modalités
  - suivi de la reprise

APPLIQUER | Étude de cas

EXPÉRIMENTER | Jeux de rôle

DÉTECTER LES COLLABORATEURS ET LES SITUATIONS À RISQUE

- Repérer les signaux de difficultés au niveau d'un collaborateur ou d'une équipe
- Méthodologie de l'entretien de compréhension avec un collaborateur en difficulté : postures, techniques d'entretien, pièges à éviter
- Accompagner le collaborateur ou l'équipe en difficulté : leviers d'action
- Interagir avec les autres acteurs de prévention (internes et externes)

APPLIQUER | Étude de cas et mise en situation d'entretien

IDENTIFIER LES LEVIERS D'ACTION UTILES POUR UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION CONTINUE

- Renforcer la QVCT en agissant sur ces facteurs
- Accompagner au mieux les collaborateurs lors de changements : exemples de mesures utiles
- Favoriser la parole sur les difficultés individuelles et collectives liées à l'organisation ou aux conditions de travail : exemples de bonnes pratiques
- Développer le soutien : les 4 types de soutien
- Réguler les comportements inappropriés et les tensions

APPLIQUER | Plan d'action personnalisé : cibler les mesures utiles pour son entreprise

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**ABST**

Réussir la mise en place de son Système d'Information RH (SIRH)...

De l'étude de cadrage au déploiement d'un SIRH performant et évolutif

2 jours

Réf : SIRH

Objectifs

- Définir une stratégie SIRH alignée avec les enjeux RH et les objectifs de l'entreprise.
- Diagnostiquer son système actuel pour exploiter des pistes d'optimisation des activités RH dans un contexte de digitalisation.
- Construire un cahier des charges permettant de sélectionner la solution la plus adaptée.
- Piloter le déploiement du SIRH et accompagner le changement auprès des utilisateurs.
- Sécuriser les données RH et mesurer la performance du système mis en œuvre.

Les plus

- Une méthodologie complète pour piloter un projet SIRH, du cadrage stratégique au déploiement opérationnel
- Des outils directement réutilisables : modèles de cahier des charges, grilles d'analyse, outils de veille et documents de pilotage projet
- Un focus sur les enjeux actuels des SIRH : intelligence artificielle, automatisation, gouvernance des données, cybersécurité et expérience collaborateur

Public & prérequis

DRH, RRH, responsables SIRH, responsables paie, responsables développement RH, responsables formation, chefs de projet RH, DSI, AMOA, consultants RH et toute personne impliquée dans un projet de digitalisation RH.
Prérequis : Il est nécessaire de disposer d'une connaissance générale des processus RH et du fonctionnement des outils de gestion utilisés dans l'entreprise

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
15 et 16 mars 2027
16 et 17 septembre 2027

Formation à distance :
23 et 24 novembre 2026
28 et 29 juin 2027
13 et 14 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 760 € HT
Réf : **SIRH**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions des SIRH, les nouveaux usages de l'intelligence artificielle, les enjeux de gouvernance et de qualité des données RH, les exigences du RGPD ainsi que les bonnes pratiques en matière de cybersécurité. Identifier les attentes des utilisateurs et les enjeux d'expérience collaborateur

ANALYSER ET FORMALISER SON BESOIN : L'ÉTUDE DE CADRAGE

- Cadrage stratégique : pourquoi mettre en place un SIRH ?
- Cadrage technique : réaliser un état des lieux (processus métiers, structures et systèmes d'information existants)
- Identifier les besoins : priorités stratégiques et attentes fonctionnelles
- Identifier les attentes des utilisateurs et les enjeux d'expérience collaborateur
- Analyser et optimiser les différents modules fonctionnels : le socle SIRH
- Cartographier les données RH et définir les besoins de pilotage
- Pourquoi et comment intégrer l'intelligence artificielle ?

APPLIQUER | Cas pratique : identifier les processus cibles, leur champ d'application et proposer un cahier des charges fonctionnel et technique

IDENTIFIER L'OFFRE D'OUTILS SIRH DISPONIBLE SUR LE MARCHÉ

- Les différents types de progiciels existants
- Se repérer dans le marché des solutions informatiques RH : outils de planification, intranet, e-recruiting, ERP, SaaS, ERM, intelligence artificielle
- Les modules RH : paie, rémunérations, formation, learning et e-learning, recrutement, carrières, GPEC, gestion du personnel, Gestion des Temps et des Activités (GTA), gestion sociale, communication interne
- Faut-il externaliser ?
- Mettre en place une veille technologique : quelle méthodologie ?
- Les nouvelles générations de SIRH
- Interopérabilité et intégration dans l'écosystème digital de l'entreprise

RÉDIGER LE CAHIER DES CHARGES ET SÉLECTIONNER LE PRESTATAIRE

- Définir les objectifs avec précision
- Définir le budget et intégrer les coûts inhérents au projet
- Identifier les contraintes organisationnelles
- Tenir compte de la réglementation générale sur la protection des données (RGPD) et des risques de cybercriminalité
- Décrire les périmètres et les spécificités : fonctionnelles, juridique ,opérationnelles, interfaces, données
- Définir le rôle des différents acteurs du projet : MOA, MOE, utilisateurs
- Définir les exigences de gouvernance et de qualité des données RH
- Préciser les différentes échéances du projet
- Analyser les réponses des éditeurs et sélectionner la solution la mieux adaptée : les critères à retenir
- Intégrer les critères RSE et d'accessibilité dans le choix de la solution

APPLIQUER | Cas pratique : élaborer la structure d'un cahier des charges

PILOTER LA MISE EN APPLICATION DU SIRH

- Administrer le SIRH
- Produire les traitements et communiquer les données RH
- Interconnexion des outils du SIRH
- Les questions à se poser lors de la mise en place d'une interface SIRH
- Accompagner l'adoption des outils par les managers et les collaborateurs : conduire et accompagner le changement
- Évaluer la performance du SIRH : définir les indicateurs de performance et de retour sur investissement (ROI) du projet SIRH
- Piloter l'amélioration continue et les évolutions du SIRH après le déploiement

APPLIQUER | Cas pratique : construire un rétro-planning projet

Dématérialisation des processus comptables et facture électronique

Conformité, automatisation et optimisation des flux comptables

2 jours

Réf : DMAT

Objectifs

- Identifier les obligations applicables à la dématérialisation et à la facture électronique.
- Sécuriser juridiquement, fiscalement et techniquement les documents électroniques (factures, pièces comptables, documents administratifs)..
- Choisir les solutions adaptées à son organisation et à ses flux documentaires.
- Piloter un projet de dématérialisation et de facture électronique.
- Adapter les processus comptables aux nouvelles modalités d'échange et de contrôle.

Les plus

- Une vision complète des enjeux réglementaires, fiscaux, organisationnels et techniques de la dématérialisation.
- Une préparation concrète à la facture électronique et aux nouveaux échanges de données avec l'administration fiscale.
- Des cas pratiques et outils directement réutilisables pour construire sa feuille de route de dématérialisation.

Public & prérequis

Responsables administratifs, comptables et financiers, directeurs comptables et fiscaux, comptables uniques, fiscalistes, responsables SI impliqués dans la dématérialisation
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

Formation à distance :
11 et 12 mars 2027
15 et 16 novembre 2027
À Paris et à distance :
23 et 24 novembre 2026
31 mai 2027 et 1er juin 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 630 € HT
Réf : DMAT
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les évolutions de la réforme de la facture électronique, les obligations d'e-invoicing et d'e-reporting, les exigences relatives à l'archivage électronique ainsi que les impacts des contrôles fiscaux digitalisés

COMPRENDRE LES ENJEUX ET LE PÉRIMÈTRE DE LA DÉMATÉRIALISATION

- Pourquoi dématérialiser aujourd'hui ? Enjeux réglementaires, organisationnels et économiques
- Dématérialisation, numérisation, archivage électronique : faire la différence
- Documents concernés : factures, pièces comptables, contrats, bons de commande, documents administratifs
- Réforme de la facture électronique 2026-2027
  - qui est concerné ?
  - calendrier détaillé et impacts par typologie d'entreprise
  - nouvelles obligations : e invoicing, e reporting, formats structurés
  - les flux : émission, réception, transmission, statut
  - les acteurs : PPF, PDP, OD, ERP
- Impacts de la réforme sur les processus achats, ventes et comptabilité

SÉCURISER JURIDIQUEMENT ET FISCALEMENT SES PRATIQUES

- Valeur probante et conformité des documents electroniques
  - authenticité, intégrité, lisibilité, traçabilité : comment les garantir au quotidien
  - archivage électronique : règles, durées, responsabilités
- Facture électronique : exigences renforcées
  - mentions obligatoires, conservation et auditabilité
  - rôle du portail public de facturation (PPF) et des plateformes de dématérialisation partenaires (PDP) dans la conformité
  - impacts sur les contrôles fiscaux : Fichier des Écritures Comptables (FEC), chemin de révision, obligations de présentation

APPLIQUER | Cas pratique : vérifier la conformité d'une facture électronique (formats, mentions, flux, archivage)

- Responsabilités des entreprises en cas de non-conformité ou de défaillance des flux électroniques

OUTILS ET SOLUTIONS : CHOISIR, COMPARER, METTRE EN ŒUVRE

- Panorama des solutions
  - GED & workflow : automatiser les circuits de validation
  - archivage électronique probant (NF Z42 013)
  - plateformes de facturation électronique : PPF, PDP, OD
  - formats : Factur X, UBL, CII, EDI
- Sécurité et gestion des accès
  - droits, habilitations, traçabilité
  - risques à maîtriser : falsification, perte de données, accès non autorisés
- Automatisation des flux
  - Scan, LAD/RAD
  - EDI et intégration ERP
  - Rapprochements automatiques (commandes, réceptions, factures)

APPLIQUER | Exemples de solutions du marché : Comment comparer sans être expert IT ? Critères de choix : ergonomie, intégration, conformité, coûts, évolutivité

- Critères de choix d'une PDP et points de vigilance contractuels

RÉUSSIR SON PROJET DE DÉMATÉRIALISATION ET DE FACTURE ÉLECTRONIQUE

- Démarche projet opérationnelle
  - diagnostic initial : maturité, outils, processus
  - définition du périmètre : factures clients, fournisseurs, contrats, pièces comptables
  - priorisation : quick wins vs chantiers structurants
  - gouvernance projet : rôles, responsabilités, communication interne
- Cahier des charges et choix de la solution
  - points clés à intégrer
  - comment anticiper les exigences de la réforme
  - intégration avec l'ERP et les outils existants
- Mise en œuvre de la facture électronique
  - paramétrage des flux entrants et sortants
  - choix entre PDP et PPF : critères, impacts, coûts
  - articulation avec le calendrier réglementaire
  - gestion des statuts, des rejets, des anomalies
  - impacts sur les processus comptables
- Accompagner les utilisateurs et conduire le changement

APPLIQUER | Cas pratique : Construire la feuille de route d'un projet de dématérialisation et de facture électronique

NOUVEAU

L'IA au service de la fonction RH

Expérimenter et intégrer l'intelligence artificielle dans les missions RH de demain

2 jours

Réf : IARH

Objectifs

- Sélectionner les bons outils d'intelligence artificielle pour ses besoins RH.
- Identifier les enjeux éthiques, juridiques et organisationnels liés à l'intégration de l'IA dans les RH, dans le respect les principes de conformité (RGPD, AI Act)
- Automatiser les processus RH stratégiques (recrutement, formation, GEPP, planification, reporting) grâce à l'IA.
- Construire des parcours d'accompagnement RH avec des assistants IA personnalisés.
- Générer des supports de présentation professionnels avec l'IA (réunions, managers, CODIR).

Les plus

- Mise à dispositon de livrables et ressources bibliothèque de prompts RH optimisés (GEPP, entretien, communication, KPI)
- Des agents personnalisés (assistant recrutement, assistant manager, assistant formation, assistant rédacteur, assistant community manager)

Public & prérequis

DRH, responsables et assistants RH, chargés de recrutement, responsables du développement des compétences, responsables formation
Prérequis : Aucune compétence technique exigée, une familiarité avec les outils bureautiques est un plus.

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
8 et 9 mars 2027
25 et 26 novembre 2027

Formation à distance :
26 et 27 novembre 2026
27 et 28 mai 2027
27 et 28 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 765 € HT
Réf : IARH
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés

COMPRENDRE L'IA ET SES APPLICATIONS RH

- Cadre de vigilance à adopter avec l'IA en RH : introduction à l'éthique, au RGPD, à la confidentialité des données, à l'AI Act européen
- Risques potentiels : biais algorithmiques, effets d'hallucination des IA génératives, risques de discrimination en recrutement
- Bonnes pratiques dès la phase d'exploration : sensibilisation aux prompts sensibles et sécurisation des échanges
- Introduction aux principes de l'IA générative et analytique
- Panorama des outils IA générative : ChatGPT, Claude, Mistral AI, Gemini, Perplexity
- Cartographie des usages RH : recrutement, formation, onboarding, veille, communication interne, reporting visuel

APPLIQUER | Cas pratique : identifier les besoins IA de son service RH afin de piloter l'activité, améliorer les pratiques managériales et analyser la performance globale

MAÎTRISE DU PROMPT ENGINEERING RH

- Structure d'un bon prompt RH
- Création d'une bibliothèque de prompts personnalisés (recrutement, GEPP, entretiens professionnels, communication interne)

APPLIQUER | Exercice pratique : prompts RH en situation (grilles d'entretien, email RH, bilan annuel, etc.)

L'IA AU SERVICE DE LA FORMATION

- Génération de plans de formation personnalisés (compétences individuelles et collectives)
- Présentation de la stratégie d'intégration des nouveaux collaborateurs avec supports IA visuels

APPLIQUER | Cas pratique : concevoir un module d'intégration personnalisé à l'aide d'un outil d'IA générative

GEPP : ANTICIPER LES COMPÉTENCES

- Cartographie des compétences actuelles et futures
- Identification des écarts de compétences et besoins d'évolution
- Utilisation de l'IA pour simuler des parcours de carrière
- Aide à la conduite des entretiens professionnels

EXPÉRIMENTER | Exercice pratique : projection d'un plan GEPP et analyse des entretiens

CONSTRUIRE SES KPI RH AVEC L'IA

- Quelles données RH (SIRH, enquêtes internes, entretiens, entretiens de sortie) exploiter ?
- Tableaux de bord RH : recrutement, absentéisme, formation, climat social, turnover, PRC (plannings de répartition de la charge de travail)
- Utilisation de l'IA pour piloter les activités et les charges

APPLIQUER | Cas pratique : générer un tableau de bord RH et ses indicateurs d'activité

CRÉATION D'UN ASSISTANT IA RH ET PLAN D'ACTION

- Configuration d'un agent IA personnalisé : GPTs (ChatGpt), Projects (claude), Agents (Mistral IA)
- Construction individuelle du plan d'action 30 / 60 / 90 jours

EXPÉRIMENTER | Cas pratique : aide à la décision pour les managers, assistant d'entretien, générateur de newsletter interne

APPLIQUER | Cas pratique : Créer des supports de présentation avec l'IA

ÉVALUER | Formalisation du plan d'action IA RH pour chaque participant

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**IARH**

NOUVEAU

Révolutionner ses processus de recrutement avec l'IA générative

De la rédaction des offres à l'onboarding : repenser le recrutement avec l'Intelligence Artificielle

2 jours

Réf : IARE

Objectifs

- Optimiser les processus de recrutement grâce à l'IA générative.
- Créer des descriptions de poste attractives et efficaces adaptées aux différents canaux.
- Analyser rapidement un volume important de CV pour identifier les meilleurs talents.
- Développer des processus d'évaluation des candidats assistés par IA.
- Personnaliser à grande échelle la communication avec les candidats.

Les plus

- Une approche 100% opérationnelle : chaque participant repart avec des outils prêts à l'emploi et personnalisés pour son contexte d'entreprise
- Bibliothèque exclusive de prompts spécialisés : plus de 50 templates spécifiques au recrutement
- Une approche éthique et responsable pour un recrutement sans biais et conforme à l'IA ACT et au RGPD

Public & prérequis

Responsables et chargés de recrutement, responsables et collaborateurs des services RH/ personnel, responsables opérationnels, managers de proximité, tout professionnel ayant une pratique régulière du recrutement

Prérequis : Il est nécessaire de disposer d'une expérience du recrutement ou d'avoir suivi une formation sur ce thème

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :

11 et 12 mars 2027

14 et 15 octobre 2027

Formation à distance :

10 et 11 décembre 2026

14 et 15 juin 2027

9 et 10 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 765 € HT
Réf : IARE
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

INTRODUCTION À L'IA GÉNÉRATIVE POUR LE RECRUTEMENT

- Les enjeux spécifiques du recrutement dans les grandes entreprises
- Panorama des outils d'IA applicables au recrutement (ChatGPT, Perplexity, Mistral AI, Claude, Microsoft 365 Copilot)

COMPRENDRE | Étude de cas : retours d'expérience de grandes entreprises ayant intégré l'IA au processus de recrutement

EXPÉRIMENTER | Atelier pratique : configuration de ChatGPT pour l'assistant recrutement personnalisé

RÉDACTION D'OFFRES D'EMPLOI ET DESCRIPTION DE POSTES

- Optimisation SEO des offres d'emploi pour les jobboards
- Techniques avancées de prompting pour générer des descriptions attractives
- Adaptation du style et du ton selon les cibles et canaux de diffusion
- Analyse linguistique pour l'inclusivité et la diversité dans les offres

APPLIQUER | Cas pratique : transformation d'une fiche de poste technique en offre d'emploi attractive
Utilisation de l'IA pour reformuler et enrichir le contenu
Création de variantes pour différentes plateformes (LinkedIn, Indeed, site carrière)

APPLIQUER | Cas pratique : création d'une annonce vidéo script avec l'IA
Rédaction d'un script pour une présentation vidéo du poste
Génération de questions-clés pour un témoignage de collaborateur

ANALYSE AVANCÉE DES CV ET PROFILAGE DES CANDIDATS

- Techniques d'extraction d'informations pertinentes des CV à grande échelle
- Identification des compétences techniques et comportementales
- Mise en place de critères d'évaluation des objectifs avec l'IA
- Détection des parcours atypiques à fort potentiel

APPLIQUER | Cas pratique : analyse comparative de CV pour un poste spécifique
Utilisation de l'IA pour comparer 10 CV réels (anonymisés)
Extraction automatique des compétences clés et expériences pertinentes
Création d'une matrice de correspondance poste/candidats
Mise en évidence des soft skills et du potentiel d'évolution

CRÉATION D'OUTILS D'ÉVALUATION ET DE SÉLECTION

- Conception de questionnaires techniques adaptés aux compétences recherchées
- Élaboration de guides d'entretien structurés selon les méthodologies STAR ou CBI
- Création de mises en situation et études de cas personnalisées
- Automatisation du scoring et de l'évaluation des réponses

APPLIQUER | Cas pratique : création d'un guide d'entretien complet pour un poste stratégique
- génération de questions comportementales et techniques spécifiques au poste
- élaboration d'une grille d'évaluation des réponses
- développement d'un test technique adapté au profil recherché
- création d'un système de scoring pour standardiser les évaluations

PERSONNALISATION DE LA COMMUNICATION CANDIDAT

- Automatisation des réponses aux candidats selon leur stade dans le processus
- Création de messages personnalisés à grande échelle
- Conception d'un parcours candidat cohérent et engageant

APPLIQUER | Cas pratique : élaboration d'une stratégie de communication multicanal
- création de templates de réponses pour chaque étape du processus
- personnalisation des messages de refus constructifs
- développement d'une séquence d'emails d'onboarding pré-intégration
- mise en place d'un système de feedback aux candidats non retenus

INTÉGRATION DANS L'ÉCOSYSTÈME RH ET ONBOARDING

- Création de contenus d'accueil et d'intégration personnalisés
- Développement de modules de formation spécifiques au poste
- Conception d'un plan de communication interne pour les nouveaux arrivants

APPLIQUER | Cas pratique : conception d'un parcours d'onboarding assisté par IA
- création d'un kit d'accueil numérique personnalisé
- développement d'un parcours de formation initial adapté au profil

PLAN D'ACTION ET DÉPLOIEMENT SÉCURISÉ

- Élaboration d'une feuille de route pour l'intégration de l'IA dans le processus de recrutement
- Identification des gains rapides (quick wins) et projets long terme
- Pilotage de la performance et choix des indicateurs (KPIs)
- Conformité au règlement européen (AI Act) et au RGPD
- Prévention des biais et maintien de la supervision humaine
- Accompagnement au changement et adoption par les équipes.

ÉVALUER | Atelier final : chaque participant élabore un plan d'implémentation personnalisé et concret
- définition des 3 premières actions à mettre en œuvre
- identification des freins potentiels et stratégies pour les surmonter

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**IARE**

Le Recrutement Digital

Stratégie de recrutement et identité employeur à l'ère du digital

2 jours

Réf : RWEB

Objectifs

- Apprivoiser le recrutement digital.
- Utiliser les différents réseaux sociaux pour recruter.
- Animer une campagne de recrutement en captant l'attention des candidats : sourcing, annonce attractive, communication du recrutement.
- S'appuyer sur l'intelligence artificielle pour recruter.

Les plus

- L'utilisation du recrutement via les réseaux sociaux et des stratégies qui vous correspondent pour bien recruter avec le digital
- Un plan d'action efficace et co-construit pour recruter ses profils en tension
- Découverte de l'intelligence artificielle au service du recrutement digital

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs RH, managers, PME souhaitant s'engager dans une démarche de recrutement attractive via les réseaux sociaux et l'intelligence artificielle
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis.

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
19 et 20 novembre 2026
27 et 28 mai 2027
22 et 23 novembre 2027
Formation à distance :
4 février 2027
13 et 14 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 765 € HT
Réf : **RWEB**
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Piloter le processus de recrutement

Programme de votre formation

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés et notamment les apports de l'intelligence artificielle dans le recrutement digital

COMPRENDRE LE RECRUTEMENT DIGITAL

- Des modes de recrutement qui évoluent
- S'adapter aux nouveaux enjeux des candidat(e)s

APPLIQUER | Atelier: les avantages et les limites du recrutement digital

- La notion de marque employeur

APPLIQUER | Atelier : développer sa marque employeur

CHOISIR LES MOYENS DE SOURCING

- L'évolution de l'approche candidat
- Le Marketing RH au service du recrutement: l'Inbound Recruiting
- L'Automatisation et les ATS
- Les différents modes de sourcing
- Les éléments indispensables à intégrer dans une offre d'emploi

APPLIQUER | Atelier : rédaction d'une offre d'emploi attractive

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS RÉSEAUX SOCIAUX POUR ENTRER EN RELATION

- État des lieux

ÉVALUER | Quiz sur les réseaux sociaux

- Focus LinkedIn

APPLIQUER | | Atelier: création et optimisation de son profil LinkedIn

APPLIQUER | Atelier : comment rédiger un message d'accroche pertinent à un(e) candidat(e) sur LinkedIn?

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, UN OUTIL À APPRIVOISER

- Les différents types d'Intelligence Artificielle
- Focus ChatGPT

APPLIQUER | Atelier : bien utiliser ChatGPT dans le recrutement

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT À DISTANCE

- Les règles à respecter
- Comment mener un entretien de recrutement à distance ?
- La prise de références, un recours très encadré

L'INTÉGRATION OU "ONBOARDING" DIGITAL DU CANDIDAT

- Moments clés de l'intégration et conditions de réussite
- Élaborer un parcours d'intégration digital

APPLIQUER | Atelier : réflexion autour d'un parcours d'intégration digital

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**RWEB**

IA Générative & Formation

Utiliser l'Intelligence Artificielle pour concevoir, animer et évaluer une formation

1 jour

Réf : IAFO

Objectifs

- Utiliser les apports et les possibilités d'application de l'Intelligence Artificielle (IA) dans la conception, l'animation et l'évaluation de la formation.
- Rédiger des prompts (simples et complexes) efficaces en mobilisant les bonnes pratiques d'usage.
- Intégrer l'IA dans les processus de conception, d'animation et d'évaluation de formation.

Les plus

- Une formation pratique et immersive : vous apprendrez à créer des contenus dynamiques, à personnaliser vos sessions et à évaluer efficacement vos apprenants grâce à une palette d'outils IA qui vous sera mise à disposition à l'issue de la formation

Public & prérequis

Formateurs occasionnels ou réguliers, ingénieurs pédagogiques, responsables de centre de formation
Prérequis : Il est nécessaire de disposer des connaissances de base en ingénierie pédagogique

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
25 mars 2027
4 octobre 2027

Formation à distance :
18 décembre 2026
14 juin 2027
2 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 085 € HT
Réf : IAFO
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

LES FONDAMENTAUX DE L'IA GÉNÉRATIVE

- Recours à l'Intelligence Artificielle (IA) : quels bénéfices / risques ?

COMPRENDRE | Réflexion collective sur la perception de l'utilisation de l'IA de chaque participant

- Quelles sont les compétences comportementales requises pour une bonne utilisation de l'IA ?
- Définition de l'IA

APPLIQUER | Cas pratique : à partir de la définition de l'IA, identification des applications dans le domaine de la formation

UTILISER L'IA GÉNÉRATIVE POUR CONCEVOIR UNE ACTION DE FORMATION ENGAGEANTE

- Rédiger des questions pertinentes pour cadrer les besoins et objectifs de la formation : l'art de rédiger un prompt efficace

APPLIQUER | Cas pratiques sur la rédaction de prompts simples avec ChatGPT testés en ligne

- Personnaliser le contenu et les ressources pédagogiques en fonction des besoins individuels des apprenants

EXPÉRIMENTER | Atelier : imaginez une activité de réveil pédagogique avec ChatGPT

- Rédiger des objectifs d'apprentissage
- Scénariser un parcours de formation

APPLIQUER | Cas pratique : scénariser une formation avec ChatGPT

UTILISER L'IA GÉNÉRATIVE POUR ANIMER UNE ACTION DE FORMATION

- Sélectionner et varier les techniques d'animation en présentiel et en distanciel
- Apprendre à utiliser les outils d'intelligence artificielle pour favoriser l'interactivité, la collaboration et l'engagement des apprenants

COMPRENDRE | Brainstorming sur les apports de l'IA dans l'animation

APPLIQUER | Atelier : création d'activités pédagogiques (exercices pratiques, icebreakers et mises en situation)

UTILISER L'IA GÉNÉRATIVE POUR ÉVALUER UNE ACTION DE FORMATION

- Concevoir des outils d'évaluation pour mesurer la satisfaction des apprenants
- Intégrer des activités d'évaluation pour mesurer l'acquisition des apprentissages

APPLIQUER | Cas pratique : créer un système d'évaluation des acquis compatible avec les exigences Qualiopi

LA BOÎTE À OUTILS DES IA GÉNÉRATIVES

- La création de supports de formation
- La génération de textes, de vidéos, de sons

SÉCURITÉ ET ÉTHIQUE DE L'IA GÉNÉRATIVE EN FORMATION

- Les défis et enjeux de l'IA générative en formation
- Les points de vigilance

ÉVALUER | Activité ludique pour synthétiser les apports de la formation

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

EXCLU **INTRA**

Gérer la formation à l'ère du digital

Anticiper les transformations, optimiser les outils et professionnaliser les pratiques en RH formation

Durée indicative **2 jours**

Réf : YING

Objectifs

- Identifier les impacts du digital sur la fonction formation.
- Choisir des outils numériques adaptés à ses besoins.
- Élaborer un plan de formation structuré avec des solutions digitales.
- Mobiliser des méthodes de conception pédagogique numérique.
- Utiliser des indicateurs pour suivre et valoriser les actions de formation.

Les plus

- Deux approches complémentaires : la gestion et la mise en œuvre de la formation digitalisée
- Une mise en pratique par des cas concrets : évaluation de solutions existantes, développement ou implémentation de fonctionnalités
- Un regard très actuel, ludique et complet sur les meilleures pratiques de digital learning, illustré de vidéos
- Un inventaire détaillé d'outils pour la formation digitale

Profil des participants

- DRH/RRH, responsables formation, chefs de projet formation, responsables et chargés de projet SIRH, chargés de mission e-learning

Formation intra sur-mesure

- **Réf :** YING

Formation intra sur-mesure :
le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.

Informations & étude personnalisée

tél. : 02 43 23 59 89
mail : intra@gereso.fr

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : tél : 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : tél : 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme indicatif de votre formation intra

L'évolution rapide des outils digitaux, les exigences renforcées de traçabilité, de professionnalisation des pratiques RH, et les nouvelles attentes des apprenants imposent une transformation profonde de la gestion de la formation. De la stratégie au pilotage opérationnel, les services formation doivent intégrer des solutions innovantes, interopérables et adaptables (LMS, e-learning, mobile learning, IA). Cette formation offre un panorama expert, opérationnel et actualisé des outils et méthodes pour piloter efficacement la formation dans un environnement digitalisé, en lien avec les enjeux de performance, d'accessibilité et de maîtrise des coûts.. Grâce à cette formation inédite de 2 jours, vous disposerez d'un point de vue complet et expert sur les nouvelles solutions de formation disponibles pour votre structure. Vous verrez également comment ces outils peuvent vous permettre de valoriser votre performance RH.

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour être en adéquation avec la réforme de la formation professionnelle

GÉRER LA FORMATION DANS SES DIVERSES COMPOSANTES

- Espace et lieux, moments et durées
- Apprenants, formateurs et tuteurs
- Ressources et bases de données
- Plan de développement des compétences et suivi
- Budgets et suivi financier
- Entretiens professionnels
- Intégration des outils numériques dans le pilotage formation (SIRH, LMS, portails collaboratifs)

COMPRENDRE | Analyse fonctionnelle d'un système de formation

LA FOAD EN PRATIQUE

- Les enjeux de la formation à distance dans l'entreprise
- Définition et règlementation de l'action de formation à distance
- Les différents formats de la FOAD
- Le contrôle de l'assiduité
- Zoom sur les nouvelles modalités pédagogiques : IA, microlearning, classe virtuelle inversée

COMPRENDRE | Partage d'expériences : état des lieux des pratiques

METTRE EN ŒUVRE UNE SOLUTION RÉSEAU ADAPTÉE À LA GESTION DE LA FORMATION

- Aller vers la transition numérique pour gérer la formation - l'exemple de la crise COVID
- Panorama du marché : où sont les offreurs ?
- Prendre en compte l'accessibilité numérique et les exigences RGPD
- Comparer les outils : plateformes, LMS et autres outils de gestion
- Interopérabilité des systèmes : SIRH, CRM, ERP, Paye, gestion du temps...
- Envisager un cahier des charges et consulter les prestataires
- Élaborer un budget prévisionnel
- Impliquer les partenaires internes

APPLIQUER | Étude de cas : sélectionner une solution formation

EXPÉRIMENTER | Mise en situation en FOAD

APPLIQUER | Atelier : question pour un champion, propositions

BÂTIR DES FORMATIONS À DISTANCE : LA MÉTHODE ADDIE

- Intégrer et adapter les outils aux objectifs, aux publics, aux contenus
- Surmonter les résistances des apprenants et des formateurs
- Instrumenter l'avant, le pendant et l'après de la formation
- Utiliser l'évaluation en ligne
- Faire ou faire faire...
- Budgets et financements
- Gérer le projet et ses aléas
- Formaliser le suivi à l'aide d'indicateurs de performance

APPLIQUER | Atelier : finaliser un projet d'implémentation

ÉVALUER ET SUIVRE LES RETOURS SUR INVESTISSEMENT

- Budgets et optimisation des dépenses
- Quels financements ?
- L'analyse du retour sur investissement
- Valoriser les résultats via un reporting visuel (tableaux de bord, KPI, dataviz)

COMMUNIQUER ET IMPLIQUER : LE PLAN DE COMMUNICATION

- Élaborer les étapes successives
- Envisager la diffusion suivant les cibles et médias adaptés
- Sensibiliser les parties prenantes par des actions de communication ciblées

APPLIQUER | Cas pratique : envisager une mise en œuvre

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**YING**

Concevoir et animer une formation à distance

Faire évoluer ses pratiques pédagogiques en intégrant le Digital Learning et la classe virtuelle

1 jour

Réf : DILE

Objectifs

- Identifier les enjeux pédagogiques et les modalités du Digital Learning.
- S'approprier les outils et méthodes pour concevoir une formation digitale efficace.
- Animer une classe virtuelle engageante.
- Développer des stratégies d'interaction et d'apprentissage à distance.

Les plus

- Une formation en 2 demi-journées permettant aux participants d'expérimenter le digital Learning en tant qu'apprenant

Public & prérequis

Toute personne amenée à concevoir et/ou animer des formations : formateurs, chefs de projet formation, chargés de formation, concepteurs pédagogiques,...
Prérequis : Il convient de disposer d'une expérience en animation de formation

Prochaines sessions

Formation à distance :
5 mars 2027 de 09:00 à 12:30 et 19 mars 2027 de 09:00 à 12:30
17 septembre 2027 de 09:00 à 12:30 et 8 octobre 2027 de 09:00 à 12:30

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 035 € HT
Réf : DILE
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Concevoir et animer des formations

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

INTRODUCTION AU DIGITAL LEARNING

- Vocabulaire et enjeux de la digitalisation de la formation
- Présentation des modalités : e-learning, blended learning, classe virtuelle, mobile learning
- Reconnaître et s'adapter aux contraintes internes et externes liées à la transformation digitale de la formation : DSI, équipement, logistique...

ÉVALUER | Quiz interactif sur les concepts clés du Digital Learning

ANALYSER SA PRATIQUE PÉDAGOGIQUE

- Utiliser le modèle RABY
- Se positionner grâce au modèle SAMR
- Quelles stratégies pour hybrider une formation (distanciel, synchrone/asynchrone) ?

COMPRENDRE | Auto-diagnostic individuel avec le modèle RABY et SAMR : identifier les usages actuels et les axes d'amélioration

CONCEVOIR UNE FORMATION EN BLENDED LEARNING : LES USAGES PÉDAGOGIQUES DES OUTILS DIGITAUX

- Transposer une formation présentielle en distanciel
- Appliquer le modèle ADDIE à l'ingénierie de formation et pédagogique
- Choix des supports numériques et des formats adaptés aux objectifs d'apprentissage

APPLIQUER | Atelier : explorer les possibilités des modalités blended, présentiel augmenté, distanciel (a)synchrone à travers des cas d'usage

TRAVAIL EN INDIVIDUEL EN INTERSESSIONS

PRÉPARER ET STRUCTURER UNE CLASSE VIRTUELLE

- Vérification des prérequis techniques et logistiques : les modalités en amont indispensables à la préparation de la classe virtuelle
- Structuration d'une session en fonction des objectifs et du public cible

APPLIQUER | Étude de cas : identifier les bonnes pratiques d'une classe virtuelle efficace

TECHNIQUES D'ANIMATION ET ENGAGEMENT DES APPRENANTS À DISTANCE

- Animer la classe virtuelle : zoom sur les séquences d'introduction et de conclusion
- Méthodes pour favoriser l'interaction et la participation selon les objectifs visés
- Gestion des silences, des temps de parole et des questions/réponses
- Utilisation des outils collaboratifs : sondages, tableaux blancs numériques, chat

EXPÉRIMENTER | Mise en situation : animation d'une séquence pédagogique en classe virtuelle

FAVORISER L'APPRENTISSAGE À DISTANCE

- Séquencer son déroulé pédagogique
- Intégrer des modalités d'ancrage mémoriel et de suivi post-formation : organiser la diffusion des supports, l'animation post-classe virtuelle lorsqu'elle est nécessaire, le tutorat pour les intersessions,...

APPLIQUER | Atelier : création d'un déroulé pédagogique

ÉVALUER LES ACQUIS DES APPRENANTS

- Repérer les types d'évaluation (formative, sommative)
- Stratégies d'évaluation : les possibilités et contraintes des évaluations à distance

APPLIQUER | Atelier : création d'un plan d'évaluation et de suivi des apprenants

INDUSTRIALISER ET PROFESSIONNALISER SES CLASSES VIRTUELLES

- Gérer les invitations et les évaluations
- L'enregistrement des sections répétables
- Le retour au direct pour la personnalisation
- Le replay

COMPRENDRE | Échange sur les bonnes pratiques et les retours d'expérience

Marketing RH & Marque employeur

Construire une expérience collaborateur engageante pour attirer, fidéliser et valoriser les talents

2 jours

Réf : MARK

Objectifs

- Construire une stratégie de marketing RH et de marque employeur adaptée aux enjeux de l'entreprise.
- Attirer, recruter et fidéliser les talents grâce à une expérience collaborateur cohérente.
- Développer une culture d'entreprise favorisant l'engagement et la fidélisation.
- Concevoir un plan de communication employeur aligné avec les valeurs et les pratiques de l'organisation.
- Mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre pour piloter l'image employeur dans la durée.

Les plus

- Une approche globale associant marketing RH, marque employeur, expérience collaborateur et fidélisation des talents
- Des outils concrets pour construire une proposition de valeur employeur attractive, renforcer son image employeur et développer l'engagement des collaborateurs
- Un cas pratique fil rouge permettant de construire sa propre stratégie de marketing RH et d'identifier des actions immédiatement applicables dans son organisation

Public & prérequis

Directeurs et responsables RH, responsables développement RH, chargés de recrutement, responsables communication interne, responsables marque employeur, managers et toute personne impliquée dans l'attractivité ou la fidélisation des talents

Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
7 et 8 juin 2027
9 et 10 décembre 2027

Formation à distance :
8 et 9 mars 2027
13 et 14 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 720 € HT
Réf : MARK
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

Ce programme est actualisé en continu pour intégrer les nouvelles attentes des candidats et des collaborateurs, les enjeux de fidélisation des talents, l'évolution des pratiques de recrutement digital et les tendances émergentes en matière de marque employeur et d'expérience collaborateur

LES CONCEPTS DU MARKETING RH ET DE LA MARQUE EMPLOYEUR

- Les principes et les caractéristiques du marketing RH
- Le concept de la marque employeur
- Quelles sont les cibles de sa marque employeur ?
- Les nouvelles attentes des candidats et des collaborateurs : quête de sens, flexibilité, qualité de vie au travail et engagement
- La notion d'expérience collaborateur comme pilier de la marque employeur

COMPRENDRE | Réflexion sur les cibles de sa marque employeur

SOIGNER LE CLIMAT SOCIAL DE L'ENTREPRISE

- S'assurer d'une bonne ambiance au sein des équipes
  - instaurer des évènements formels et informels
  - pour quel coût ?
- Une stratégie en 6 étapes
- Mesurer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs : enquêtes internes, baromètres sociaux, eNPS
- Le rôle de la QVCT dans l'attractivité et la fidélisation des talents

DÉVELOPPER UNE MARQUE EMPLOYEUR SANS FAUSSE PROMESSE

- Faire émerger les forces et les faiblesses de sa marque employeur
- Identifier et prioriser les messages
- Formaliser les leviers pour mettre en oeuvre et animer sa marque employeur
- Construire une proposition de valeur employeur (EVP) cohérente et différenciante
- Aligner communication employeur et réalité vécue par les collaborateurs

COMPRENDRE | Brainstorming : quelles pistes de développement de votre marque employeur ?

ATTIRER, RECRUTER ET INTÉGRER DES POTENTIELS

- Identifier les compétences critiques à recruter par l'entreprise
- Comment attirer les profils pouvant apporter ces compétences ?
- Les clés d'un recrutement efficace
- Aspect critique de la phase d'intégration du nouveau collaborateur
- Utiliser les bons outils de management pour valoriser les talents ou ressources : entretien de parcours professionnel et d'évaluation, gestion de projets
- Optimiser sa visibilité sur les réseaux sociaux professionnels et les plateformes d'avis employeurs
- Utiliser l'intelligence artificielle et les outils digitaux dans le sourcing et l'attractivité RH

CRÉER OU DÉVELOPPER UNE CULTURE D'ENTREPRISE POUR UNE MEILLEURE STRATÉGIE D'IMAGE-EMPLOYEUR

- Créer et affirmer une carte d'identité de l'entreprise : inclure la diversité et la notion de différenciation
- Mesurer et influencer l'e-reputation de l'entreprise
  - mettre en place une veille
  - créer des contenus positifs
- Offboarding et continuité de la marque employeur
  - organiser un processus d'offboarding pour maintenir des relations post départs

APPLIQUER | Cas pratique fil rouge : construire sa nouvelle politique de marketing RH et sa marque employeur

- Développer l'employee advocacy : faire des collaborateurs des ambassadeurs de la marque employeur
- Valoriser les engagements RSE, diversité et inclusion dans la stratégie de marque employeur

Affirmer sa posture et son efficacité dans les Ressources Humaines

L'assertivité : un atout majeur pour les professionnels des RH

2 jours

Réf : CDRH

Objectifs

- S'approprier le rôle stratégique des professionnels RH dans l'entreprise.
- Créer des liens de confiance.
- Développer des relations constructives et efficaces avec ses interlocuteurs.
- Se positionner pour faire passer les messages, éviter les tensions, gérer la critique.
- Détecter les états de stress, se ressourcer et garder l'énergie nécessaire pour agir.

Les plus

- 2 jours pour se positionner, se sentir bien dans sa fonction et gagner en performance
- Un diagnostic personnel pour adapter sa communication avec la méthode DISC AEC®
- Une formation qui s'appuie sur de nombreux concepts d'efficacité professionnelle : psychologie positive, PNL, Communication Non Violente...

Public & prérequis

Responsables et collaborateurs des services RH/ personnel, managers, responsables opérationnels, collaborateurs souhaitant développer leurs capacités relationnelles et leur assertivité dans un contexte professionnel

Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :

10 et 11 décembre 2026
17 et 18 juin 2027
18 et 19 novembre 2027

Formation à distance :

5 et 6 avril 2027
20 et 21 septembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 620 € HT
Réf : CDRH
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Formation intégrée à

CERTIFICAT

Assurer la gestion administrative et le suivi des Ressources Humaines

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Programme de votre formation

S'APPROPRIER LE RÔLE STRATÉGIQUE DES PROFESSIONNELS EN RESSOURCES HUMAINES

- Situer son rôle stratégique au sein de l'entreprise
- Apprivoiser le changement au lieu de le subir : être acteur pour accompagner le changement
- Devenir une personne influente dans l'organisation
- Promouvoir les pratiques RH positives

COMPRENDRE | Autodiagnostic pour situer son positionnement dans l'organisation

COMPRENDRE | Brainstorming sur les pratiques RH

DÉVELOPPER UNE POSTURE QUI RENFORCE LES RELATIONS DE CONFIANCE

- Identifier les différents paramètres de la confiance
- Développer la confiance avec toutes les parties prenantes de l'organisation
- Repérer les types de personnalité avec la méthode DISC AEC® et adapter sa communication

EXPÉRIMENTER | Faire passer des messages adaptés aux profils

ÉVALUER | Test d'auto-évaluation de ses propres comportements, générateurs ou non de confiance

INFLUENCER AVEC INTÉGRITÉ

- Écouter : un préalable essentiel pour créer une alliance
  - chercher à comprendre avant d'être compris
  - identifier les besoins, la demande, questionner, reformuler avec la Communication Non Violente (CNV)
  - rendre acteur son interlocuteur
- Développer son intelligence émotionnelle en cinq étapes
  - identifier son fonctionnement émotionnel
  - gérer les états émotionnels de votre interlocuteur
- Oser se livrer aux confrontations nécessaires : savoir dire les choses avec assertivité
- Gérer les situations difficiles avec l'outil DESC
- Obtenir un engagement et passer à l'action

ÉVALUER | Identifier ses comportements préférentiels face à l'adversité

EXPÉRIMENTER | Mises en situation et études de cas issues des expériences vécues par les participants

SE RESSOURCER ET PRÉSERVER SON ÉNERGIE POUR RESTER EFFICACE

- Prendre du recul
- Repérer ses sources personnelles de perte d'énergie et d'état de stress
- Développer des moyens efficaces et garder son niveau d'énergie optimale
- Mettre des limites de façon respectueuse
- Identifier ce qui pousse à l'action

APPLIQUER | Cas pratiques et ateliers d'entraînement pour trouver ses ressources internes

APPLIQUER | Se définir un plan d'actions : ce que je cesse, ce que je commence, ce que je continue

Organiser et réussir ses évènements RH

Pour des événements alignés avec les objectifs de son organisation et accessibles à tous

1 jour

Réf : EVEN

Objectifs

- Définir les objectifs stratégiques et les facteurs de réussite d'un événement RH.
- Concevoir un événement RH aligné avec les enjeux de l'organisation et les attentes des participants.
- Piloter les ressources, les acteurs et les étapes clés d'un projet événementiel RH.
- Intégrer l'évolution des modes de travail et l'accessibilité pour garantir la participation de tous et toutes.
- Identifier les critères de satisfaction pour améliorer la qualité et l'impact des événements RH.

Les plus

- Une consultante experte en accompagnement des pratiques managériales et des nouveaux modes de travail
- Une prise en compte des enjeux d'accessibilité et de digitalisation
- Des mises en pratique pour améliorer concrètement l'organisation d'événements RH
- Une approche pédagogique qui inscrit le groupe dans une dynamique collaborative de co-conception
- Une exploration et diversification de ses événements RH en fonction de son contexte

Public & prérequis

Professionnels RH, responsables communication interne, responsables QVCT, chargés de projets RH, managers et toute personne amenée à concevoir ou organiser des événements internes
Prérequis : Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

Prochaines sessions

À L'Espace Formation GERESO de Paris Montparnasse :
9 et 10 septembre 2027

Formation à distance :
10 décembre 2026
10 et 11 mai 2027
13 et 14 décembre 2027

Tarifs

Inclus : forfait repas et évaluation LearnEval
1 090€ HT
Réf : EVEN
Tarifs applicables jusqu'au 30 juin 2027

Programme de votre formation

Ce programme intègre les évolutions des modes de travail, les enjeux d'expérience collaborateur, d'inclusion et d'engagement ainsi que les nouvelles pratiques d'événementiel RH hybride et digital

DÉFINIR LES ENJEUX ET OPPORTUNITÉS D'UN ÉVÉNEMENT RH RÉUSSI

- Qu'est-ce qu'un évènement RH "réussi" ? Définir les objectifs et indicateurs de réussite d'un événement RH
- Identifier les enjeux et opportunités des événements RH pour l'organisation

EXPÉRIMENTER | Analyse de scénari fictifs d'événements RH typiques

APPLIQUER | Mapping des événements RH réalisés au sein de son organisation

- Le rôle des événements RH dans l'engagement collaborateur, la culture d'entreprise et la marque employeur

IDENTIFIER LES PRINCIPAUX CHANTIERS, RESSOURCES ET ACTEURS CLÉS

- Définir les étapes clés de l'organisation d'un événement RH
- Identifier les parties prenantes internes et externes et coordonner les contributions
- Identifier les éléments à couvrir pour organiser un événement

APPLIQUER | Atelier : lister le matériel / ressources à disposition au sein de son organisation

INTÉGRER LES ÉVOLUTIONS DES MODES DE TRAVAIL ET LA PRISE EN COMPTE DES DIVERSITÉS DANS L'ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS RH

- Prendre en compte les différents profils de participants pour améliorer l'expérience collaborateur
- Identifier l'impact du digital et des mesures d'accessibilité pour garantir la participation de tous et toutes
- Concevoir des événements hybrides favorisant la participation des collaborateurs à distance
- Pratiquer l'organisation d'un événement RH inclusif et innovant

APPLIQUER | Cas pratique : co-construire la planification d'un événement RH inclusif et innovant, aligné avec les objectifs de l'organisation

PRENDRE EN COMPTE LES CRITÈRES DE SATISFACTION : AMÉLIORER EN CONTINU SES ÉVÉNEMENTS

- Mesurer l'impact de l'événement : participation, engagement, satisfaction et atteinte des objectifs
- Identifier les critères de satisfaction
- Concevoir un questionnaire de satisfaction d'un évènement RH
- Capitaliser sur les retours d'expérience pour améliorer les événements futurs
- Identifier les leviers d'amélioration

APPLIQUER | Construire un plan d'action pour améliorer l'organisation des événements RH au sein de son organisation

Modalités pratiques

Avant votre formation : Conseillère formation dédiée • SMS de rappel • Dans votre Espace web : recueil de vos attentes et auto-diagnostic de vos compétences
Après votre formation : Dans votre Espace web : support et ressources pédagogiques, documents administratifs, questionnaire de satisfaction, évaluation LearnEval, réponses à vos questions post-formation

Nous contacter :
En inter : **tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr
En intra : **tél :** 02 43 23 59 89 · **mail :** intra@gereso.fr

Informations & inscriptions
www.gereso.com/**EVEN**

Vos contacts

Une question à propos d'une formation, d'un certificat professionnel ou d'un ouvrage ? Un document administratif à nous adresser ? Un cahier des charges pour un projet de formation à nous transmettre ? Retrouvez la liste de vos contacts utiles.

Formations interentreprises

Vous souhaitez vous inscrire à une formation, être conseillé(e) dans le choix d'un certificat professionnel, en savoir plus sur le programme d'une formation..
Votre contact : Lison ROHÉE
mail : formation@gereso.fr • tél. : 02 43 23 09 09

Formations intra-entreprises

Vous souhaitez organiser une formation sur-mesure dans votre établissement, nous transmettre un cahier des charges, obtenir un devis personnalisé...
Votre contact : Valérie FÉAU
mail : vfeau@gereso.fr • tél. : 02 43 29 28 75

Conseil

Vous souhaitez en savoir plus sur nos prestations de conseil : veille en gestion de la paie, expertise RH, expertise décisionnelle Fonction Publique, audit RH, paie, DSN, prestations de coaching...
Votre contact : Valérie FÉAU
mail : conseil@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 44

Espace Formation Paris Montparnasse

Vous souhaitez obtenir des précisions sur le déroulement de votre formation à l'Espace GERESO de Paris, ou des renseignements sur notre offre de location de salles ?
Votre contact : Mathilde KIRION
mail : mkirion@gereso.fr • tél. : 01 42 18 13 08

Comptabilité

Vous souhaitez une information concernant un règlement ou une facture, ou vous avez une question liée à un document administratif ?
Votre contact : Pascaline DUBOIS
mail : pdubois@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 40

Marketing, & Communication

Vous souhaitez en savoir plus sur les offres ou les événements GERESO, proposer un partenariat, solliciter un auteur ou un consultant GERESO...
Votre contact : Hervé RIOCHE
mail : hrioche@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 45

Édition & Librairie en ligne

Vous souhaitez commander un ouvrage, faire le point sur vos abonnements, proposer un manuscrit...
Vos contacts : Catherine FOURMOND
mail : cfourmond@gereso.fr • tél. : 02 43 23 59 85
Raphaëlle CORMIER
mail : rcormier@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 96
Service clients :
mail : edition@gereso.fr • tél. : 02 43 23 03 53
Tous nos ouvrages sur : **librairie.gereso.com**

Grands projets

Vous souhaitez bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la préparation et le déploiement d'un projet de formation d'envergure, ou vous souhaitez optimiser votre budget formation via la signature d'un accord-cadre avec **GERESO**.
Votre contact : Fayçal NETICHE
mail : fnetiche@gereso.fr • tél. : 07 88 51 98 26

Pôle pédagogique

Vous avez suivi une formation et vous souhaitez contacter votre consultant(e), partager votre expérience...
Vos contacts : Barbara FOUCAUD
mail : bfoucaud@gereso.fr • tél. : 06 33 15 13 12
Emmanuelle BEAUSSIER
mail : ebeaussier@gereso.fr • tél. : 02 43 29 28 73
Flore-Anne CHAPLET
mail : fachaplet@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 93
Pôle Secteur Public
Vous souhaitez rejoindre l'équipe de consultants GERESO experts en droit de la fonction publique ?
Votre contact : Florent LE FRAPER DU HELEN
mail : flefraper@gereso.fr • tél. : 06 17 81 10 54

Administration des ventes

Vous avez des interrogations sur les aspects administratif ou logistique de votre formation inter ou intra-établissement...
Vos contacts pour la formation inter : Linda CORMIER
mail : lcormier@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 95
Delphine BRISEBOURG
mail : dbrisebourg@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 95
Votre contact pour la formation intra : Nathalie EDOM
mail : nedom@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 48

Référente handicap

Vous souhaitez des informations sur l'adaptation de nos formations et le respect de l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap.

Votre contact : Anne-Lise FEBVRE

mail : alfebvre@gereso.fr • tél. : 02 43 23 51 41

Délégué à la Protection des Données (DPD ou DPO)

Vous souhaitez des informations relatives à la collecte, au traitement et au stockage de vos données personnelles...

Votre contact : Yohann SORIN

mail : ysorin@gereso.fr • tél. : 02 43 29 28 70

Assistance technique / Hotline

Vous êtes inscrit(e) à une formation à distance et vous souhaitez bénéficier d'une assistance technique pour vous connecter à votre classe virtuelle

Votre contact : Hotline GERESO

mail : hotline@gereso.fr

Nos partenaires

Guidés par les valeurs d'excellence et d'expertise, nous avons constitué un réseau de partenaires experts, pour accompagner le développement de notre activité de formation. Notre politique de partenariats répond à 3 objectifs :

1. **Répondre à l'ensemble des attentes de nos clients** en leur proposant une offre de formation variée et qualitative : formations certifiantes, diplômantes, en ligne, conférences...
2. **Renforcer l'impact pédagogique de nos formations** avec des méthodes innovantes et l'apport d'une expertise pointue sur des thématiques clés.
3. **Optimiser l'expérience apprenant** grâce à des outils techniques performants et des dispositifs d'évaluation de haut niveau.

Formations inter & intra

C3S met en œuvre des solutions opérationnelles et innovantes en santé et sécurité au travail, pour optimiser la **prévention et la qualité de vie au travail**. La démarche C3S s'adapte aussi bien au public qu'au terrain, à la culture d'entreprise, à l'environnement et aux process des organisations. **Certifiée ISQ OPQF, habilitée DPC et agrémentée CHSCT et SST**, C3S possède toutes les labélisations pour répondre aux attentes de votre structure avec expertise et passion.

L'Institut François Bocquet propose une expérience fondée sur des valeurs fortes : authenticité des relations humaines, adaptation au profil de l'apprenant, proximité géographique et innovation pédagogique. Organisme de formation indépendant, il est reconnu pour son savoir-faire en **management, relations humaines, communication, développement personnel et efficacité professionnelle.**

Le **modèle Homo Emoticus** apporte un **éclairage nouveau sur les relations humaines**. Il s'appuie ainsi sur les émotions universelles pour expliquer les comportements, les relations, les situations de management et de négociation... Il offre un cadre de compréhension et d'action pour chaque situation : **management de projet, d'équipe, de personne ou de crise, communication interpersonnelle, négociation...**

L'espace formation de Paris Montparnasse

L'équipe GERESO vous reçoit dans un environnement chaleureux et stimulant en plein cœur du quartier d'affaires Montparnasse.

Vous êtes chez vous ! Nous vous accueillons au sein de notre **Espace Formation** dans le 14e arrondissement, 22 place Catalogne.

Découvrez un espace spécialement créé pour vous et bénéficiez d'une efficacité sans faille grâce à une interlocutrice unique, une configuration sur-mesure : salles aménageables selon vos besoins, écrans & video-projecteurs, wifi, paperboards... **L'objectif ?** Optimiser votre **"expérience formation"** grâce à l'ensemble de nos salles distribuées autour de **grandes zones de convivialité**. Nos équipes vous proposent un petit-déjeuner d'accueil et des pauses gourmandes adaptés à vos besoins. Petits salons, tisaneries, comptoirs (prises intégrées), l'espace GERESO se veut **multiple et agile** pour **inspirer chacun de ses clients**.

Éveil des sens, mais également des idées grâce à notre espace librairie, accessible dès l'accueil. **La Librairie GERESO** vous propose plus de 350 titres sur toutes les thématiques relatives au monde du travail : **RH, comptabilité, management, efficacité professionnellet, développement personnel...**

Un cadre idéal pour apprendre

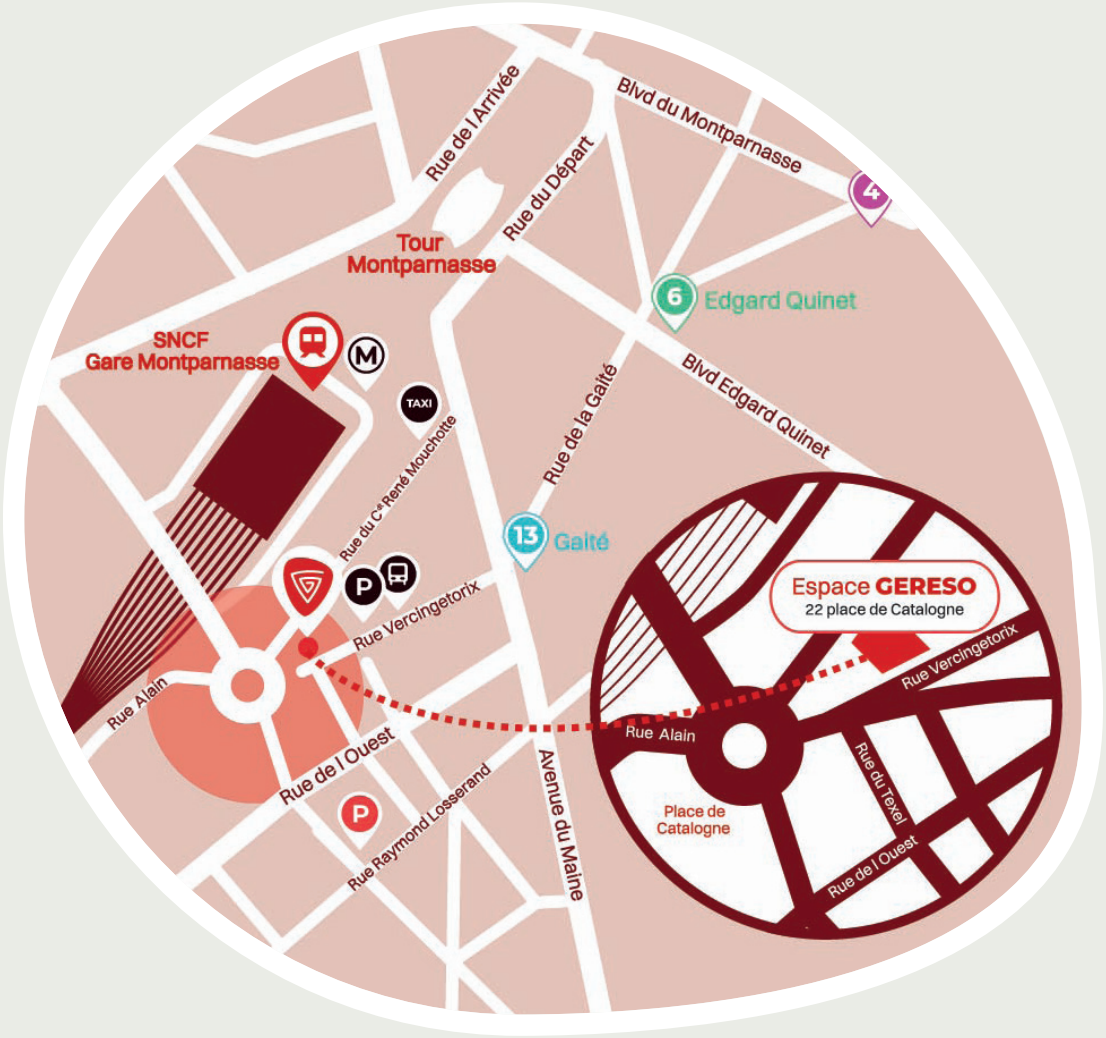






Rejoignez-nous !

Rendez-vous au 22 Place de Catalogne au pied de la Gare Montparnasse.



L'Espace Formation est facilement accessible en transports en commun mais également en voiture.

Nous vous accueillons de 8h30 à 18h00 du lundi au vendredi.

Métro

Montparnasse-Bienvenue
Lignes 4 - 6 - 12 -13
Gaité
Ligne 13

Bus

Arrêt - Place de catalogne
Lignes 59 et 88

Taxi - Parking

Zenpark
Parking Paris
Gare Montparnasse
Concorde

Zenpark
Parking Paris
Montparnasse
Château

Conditions générales de vente des formations

1. PREAMBULE

Les présentes Conditions Générales de Vente (CGV) s'appliquent à toutes les offres de services proposées par GERESO Formation et faisant l'objet d'une commande de la part du client. Elles ne s'appliquent pas aux webinaires, conférences, location de salles et aux ouvrages GERESO Édition. Pour ces prestations, il conviendra de se référer aux conditions de vente spécifiques disponibles sur les propositions et documentations commerciales, et sur le site www.gereso.com. Toute commande implique l'acceptation sans réserve par l'acheteur et son adhésion pleine et entière aux conditions générales de vente et de participation de GERESO rappelées ci-dessous.

2. DEFINITIONS

• **Formation interentreprises :** formation en présentiel ou à distance regroupant des salariés d'entreprises ou d'établissements distincts, proposée et organisée par GERESO, et dont les dates de sessions et les lieux de déroulement sont unilatéralement définis par cette dernière.

• **Formation intra-entreprise :** formation regroupant les salariés d'une même entreprise, réalisée pour le compte d'un seul client, à une date fixée d'un commun accord, dans les locaux du client ou dans des locaux mis à sa disposition ou à distance.

• **Module Expert :** combinaison de deux formations interentreprises prédéterminées et indissociables.

• **Les rendez-vous de... :** Formations interentreprises se déroulant sur 4 matinées non consécutives et indissociables ou 2 jours non consécutifs et indissociables.

• **Parcours diplômant :** parcours composé de plusieurs blocs de compétences et d'un ou plusieurs examens permettant l'acquisition d'une certification professionnelle reconnue RNCP, à suivre dans un délais de 5 ans maximum.

• **Bloc de compétences :** une ou plusieurs formations correspondant à une compétence phare d'un parcours diplômant. Chaque bloc de compétences fait l'objet d'un examen permettant l'acquisition d'une certification professionnelle.

• **Parcours certifiant :** parcours composé de plusieurs formations et d'un examen permettant l'acquisition d'une certification à suivre sur un délai de 18 mois maximum.

3. OBJET

Toute condition contraire et notamment toute condition générale ou particulière opposée par le Client ne peut, sauf acceptation formelle et écrite de GERESO, prévaloir sur les présentes CGV et ce, quel que soit le moment où elle aura pu être portée à sa connaissance. Le Client se porte fort du respect des présentes CGV par l'ensemble de ses salariés, préposés et agents. GERESO se réserve le droit de modifier les présentes CGV à tout moment. La version actualisée des CGV peut être consultée sur le site www.gereso.com.

4. MODALITES D'INSCRIPTION ET VALIDATION DE COMMANDE

4.1. Formations interentreprises, y compris les Modules Expert, les parcours diplômants, les blocs de compétences et les parcours certifiants :

pour être définitive, une commande doit être expressément formulée sur support papier via un bulletin d'inscription ou validée sur le site internet www.gereso.com.

À réception du bulletin d'inscription mentionnant la ou les formation(s) choisie(s), une convention de formation en deux exemplaires est adressée au Client qui s'engage à la retourner à GERESO, signée et revêtue du cachet de l'entreprise. Pour les formations se déroulant sur un format discontinu, une seule convention portant sur la totalité des journées ou demi-journées composant la formation sera établie.

4.2. Formations intra-entreprise y compris les formations sur-mesure et les prestations de coaching :

toute prestation de formation intra-entreprise fait l'objet d'une proposition pédagogique et financière établie par GERESO. L'acceptation formelle par le client devra parvenir à GERESO au moins 15 jours ouvrés avant le début de la formation. Une convention de formation en deux exemplaires est adressée au Client qui s'engage à la retourner à GERESO, signée et revêtue du cachet de l'entreprise.

5. TARIFS ET CONDITIONS DE REGLEMENT

Conditions financières et règlement :

tous les prix sont indiqués hors taxes et sont à majorer du taux de TVA en vigueur. Sans convention contraire, les règlements sont à effectuer par le client à réception de la facture, sans escompte, à l'ordre de GERESO SAS.

Règlement par un OPCO : si le Client souhaite que le règlement soit émis par l'OPCO dont il dépend, il lui appartient :

•d'effectuer une demande de prise en charge avant le début de la formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande ;

• de l'indiquer explicitement sur son bulletin d'inscription ou sur un bon de commande ;

• de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il aura désigné. Si l'OPCO ne prend en charge que partiellement le coût de la formation, la différence sera directement facturée au Client. Dans le cas d'une prise en charge par l'OPCO, celui-ci ne payant que prorata temporis des journées de présence, le coût correspondant aux journées éventuelles d'absence sera facturé au client.

Si GERESO n'a pas reçu la prise en charge de l'OPCO au dernier jour de la formation, le Client sera facturé de l'intégralité du coût de la formation. En cas de non-paiement de l'OPCO dans la limite de 60 jours nets ou de 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission

de la facture, pour quelque motif que ce soit, le Client sera redevable de l'intégralité du coût de la formation et sera facturé du montant correspondant.

6. ANNULATIONS, REMPLACEMENTS ET REPORTS

6.1 Formations interentreprises, y compris les Modules Expert, les Cursus Expert, les parcours diplômants, les blocs de compétences, et les parcours certifiants

Remplacement d'un participant :
GERESO offre la possibilité de remplacer un participant empêché par un autre participant, sur une même session de formation. Le remplacement d'un participant est possible sans frais jusqu'à la veille de la formation. L'acceptation de GERESO est conditionnée par le règlement intégral de toutes les factures à échéance précédemment émises et dues par le Client. Cette faculté n'est pas applicable aux parcours Cursus Expert, aux combinaisons de formations sous forme de Modules Experts (sous forme de Modules Experts, blocs de compétences, parcours diplômants, parcours certifiants.).
Report de participation : GERESO offre la possibilité à ses clients de reporter une fois leur participation sur l'une des deux prochaines sessions de formation en présentiel ou à distance sur la même thématique et pour le même participant. Cette demande de report doit être communiquée par écrit, au moins 15 jours ouvrables avant le début de la formation.
Annulation à l'initiative du Client :
Toute annulation par le Client doit être communiquée par écrit, au moins 15 jours ouvrables avant le début de la formation. Toute annulation, moins de 15 jours ouvrables avant le début de la formation, entraînera le paiement d'une indemnité égale à 50% du coût total de la formation concernée.
Toute annulation par le Client moins de 8 jours avant le début de la formation entraînera le paiement intégral du prix de la formation à titre de dédit. Toute formation commencée est due dans son intégralité. En cas d'annulation d'une formation présentielle en raison d'une situation sanitaire exceptionnelle ou de pandémie, GERESO se réserve le droit de facturer 100% de la prestation, si le client refuse de transformer la formation présentielle en formation à distance.
Annulation et report à l'initiative de GERESO :
GERESO s'engage à ce que le personnel et les formateurs affectés à l'exécution des prestations soient parfaitement compétents dans les spécialités requises pour assurer le respect des délais et la qualité des prestations. Dans certains cas exceptionnels, GERESO peut être amené, pour des raisons indépendantes de sa volonté, à reporter une session de formation, au plus tard une semaine avant le démarrage de celle-ci. De même, dans le cas où le nombre de participants serait insuffisant pour assurer le bon déroulement de la session de formation, GERESO se réserve la possibilité d'ajourner la formation au plus tard la veille du démarrage de celle-ci, et ce, sans indemnités versées au Client.

6.2 Formations intra-entreprises y compris les formations sur-mesure et les prestations de coaching

Annulation à l'initiative du Client :
Toute prestation entamée et annulée à l'initiative du Client est due dans son intégralité. Toute annulation par le Client doit être communiquée par écrit, au moins 30 jours ouvrables avant le début de la prestation.
Pour toute annulation à l'initiative du Client, fût-ce en cas de force majeure :
• plus de 30 jours ouvrables avant le début de la prestation : aucun frais ne sera facturé au Client.
• entre 15 et 30 jours ouvrables avant le début de la prestation, et sans report possible de la prestation dans un délai de 6 mois : GERESO facturera un montant correspondant à 30% de la commande, à titre de frais d'annulation. Dans le cas où la prestation peut être reportée dans un délai de 6 mois, aucun frais ne sera facturé au Client.
Une formation ne peut être reportée qu'une seule fois.
• moins de 15 jours ouvrables avant le début de la prestation : GERESO facturera la totalité du coût de la formation, à titre de dédit.
Dans tous les cas : Si un coût de préparation était prévu, seuls les frais déjà engagés au titre de la préparation sont facturés.
S'entendent par frais engagés, les frais éventuels de déplacement et d'hébergement ainsi que le temps passé par les collaborateurs de l'Organisme de Formation sur le projet, ainsi que les pénalités éventuelles d'annulation d'une réservation de salle pour le cas où le client aurait confié à GERESO la réalisation de cette prestation.
En cas d'annulation d'une formation présentielle en raison d'une situation sanitaire exceptionnelle, de pandémie, ou tout autre cas de force majeure empêchant la tenue de la session de formation en présentiel, GERESO se réserve le droit de facturer 100% de la prestation, si le client refuse de transformer la formation présentielle en formation à distance.
Annulation à l'initiative de GERESO :
GERESO s'engage à ce que ses équipes internes et les consultants affectés à l'exécution des prestations soient parfaitement compétents dans les expertises requises pour assurer le respect des délais et la qualité des prestations. GERESO se donne la possibilité d'annuler une prestation sans préavis et à effet immédiat, ou de confier une prestation à un consultant autre que celui mentionné dans la proposition commerciale initiale, notamment en cas d'impossibilité du consultant et impossibilité de le remplacer dans sa discipline. GERESO est autorisé à sous-traiter pour partie ou totalement l'exécution des prestations.

7. MODULES E-LEARNING

Certaines formations proposées par GERESO comportent des modules en e-learning. GERESO fournira au client, dès son inscription, les modalités pratiques de connexion aux modules d'e-learning.

8. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DE L'OFFRE GERESO

8.1. Prix, facturation et règlements

Tous les prix sont exprimés en euros et hors taxes.
Ils sont révisables dès variation significative d'un des éléments de la formule représentative des coûts de l'entreprise et de toutes les façons le 1er juillet de chaque année, après information préalable de nos Clients. Ils seront majorés de la TVA en vigueur.
Les éventuels taxes, droits de douane ou d'importation ainsi que les frais bancaires occasionnés par le mode de paiement utilisé seront à la charge du Client.
Les frais de déplacement du (ou des) consultant(s) ou du (ou des) formateur(s) ainsi que les frais de location de salle, de documentation et de location de matériel courant (vidéoprojecteur, logiciels utilisés lors des sessions de formation...) sont facturés en sus.
Pénalités de retard : toute somme non payée à l'échéance donnera lieu au paiement par le Client de pénalités de retard fixées à trois fois le taux d'intérêt légal auquel s'ajoute une indemnité

forfaitaire pour frais de recouvrement de 50 € HT.
Ces pénalités sont exigibles de plein droit, dès réception de l'avis informant le Client qu'elles ont été portées à son débit.
Refus de commande : dans le cas où un Client passerait une commande à GERESO, sans avoir procédé au paiement des factures précédemment émises et arrivées à échéance, GERESO pourra refuser d'honorer la commande aussi longtemps que lesdites factures n'ont pas été réglées, sans que le Client puisse prétendre à une quelconque indemnité à ce titre.

8.2. Force majeure

GERESO ne pourra être tenu responsable à l'égard du Client en cas d'inexécution de ses obligations résultant d'un événement de force majeure.
Sont considérés comme cas de force majeure ou cas fortuit, outre ceux habituellement reconnus par la jurisprudence des Cours et Tribunaux Français et sans que cette liste soit restrictive : la maladie ou l'accident d'un consultant ou d'un animateur de formation, les grèves ou conflits sociaux externes à GERESO, les désastres naturels, les incendies, la non obtention de visas, des autorisations de travail ou d'autres permis, les lois ou règlements mis en place ultérieurement, l'interruption des télécommunications, l'interruption de l'approvisionnement en énergie, interruption des communications ou des transports de tout type, ou toute autre circonstance échappant au contrôle de GERESO.

8.3. Propriété intellectuelle

Dans le cadre du respect des droits de propriété intellectuelle attachés aux supports remis ou imprimables ou de toutes autres ressources pédagogiques mis à la seule disposition des participants des formations, le Client s'interdit de reproduire, directement ou indirectement, en totalité ou en partie, d'adapter, de modifier, de traduire, de représenter, de commercialiser ou de diffuser à des membres de son personnel non participants aux formations GERESO ou à des tiers, les dits supports et ressources pédagogiques quelle qu'en soit la forme (papier, numérique, vidéo, orale...) sans l'autorisation expresse, préalable et écrite de GERESO ou de ses ayants droit.

8.4. Confidentialité

Les parties s'engagent à garder confidentiels les informations et documents concernant l'autre partie de quelle que nature qu'ils soient, économiques, techniques ou commerciaux, auxquels elles pourraient avoir accès au cours de l'exécution du contrat ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à la conclusion du contrat, notamment l'ensemble des informations figurant dans la proposition commerciale et financière transmise par GERESO au Client.

8.5. Limitations de responsabilité de GERESO

La responsabilité de GERESO ne peut en aucun cas être engagée pour toute défaillance technique du matériel, tout mauvais usage du ou des service(s) E-learning de formation par les Utilisateurs ou toute cause étrangère à GERESO.
Quelque soit le type de prestations, la responsabilité de GERESO est expressément limitée à l'indemnisation des dommages directs prouvés par le Client. La responsabilité de GERESO est plafonnée au montant du prix payé par le Client au titre de la prestation concernée.
En aucun cas, la responsabilité de GERESO ne saurait être engagée au titre des dommages indirects tels que perte de données, de fichier(s), perte d'exploitation, préjudice commercial, manque à gagner, atteinte à l'image et à la réputation.

8.6. Données personnelles

Les différentes informations qui peuvent vous être demandées lors de l'utilisation des services GERESO sont nécessaires au traitement des inscriptions et à l'exécution des prestations fournies. Conformément à la Loi Informatique et Libertés, le Client dispose d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification, de portabilité des informations qui le concernent.

Toute demande en ce sens doit être adressée à **GERESO - Service DPO - 38 rue de la Teillaie, 72018 Le Mans Cedex 2 ou à l'adresse suivante : dpo@gereso.fr**
Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), ces données, collectées dans le cadre d'une prestation de formation, seront conservées durant 3 ans à compter de notre dernier contact.

8.7. Communication

Le Client accepte d'être cité par GERESO comme Client de ses offres de services, aux frais de GERESO. Sous réserve du respect des dispositions des articles 8.4 et 8.6, GERESO peut mentionner le nom du Client ainsi qu'une description objective de la nature des prestations, objet du contrat, dans ses listes de références et propositions à l'attention de ses prospects et de sa Clientèle, entretiens avec des tiers, communications à son personnel, documents internes de gestion prévisionnelle, rapport annuel aux actionnaires, ainsi qu'en cas de dispositions légales, réglementaires ou comptables l'exigeant.

8.8. Droit applicable - Attribution de compétence - Renonciation - Élection de domicile

L'élection de domicile est faite par GERESO
à son siège social au 38 rue de la Teillaie,
72018 Le Mans Cedex 2
Les Conditions Générales et toutes les relations contractuelles entre GERESO et ses Clients relèvent de la Loi française.
Tous litiges qui ne pourraient être réglés à l'amiable seront de la compétence exclusive du Tribunal de Commerce du Mans quel que soit le siège ou la résidence du Client, nonobstant pluralité de défendeurs ou appel en garantie. Cette clause attributive de compétence ne s'appliquera pas au cas de litige avec un Client non professionnel pour lequel les règles légales de compétence matérielle et géographique s'appliqueront.

Bulletin d'inscription

GERESO SAS 38 rue de la Teillaie • CS 81826 • 72018 LE MANS Cedex 2 • Tél. 02 43 23 09 09 • formation@gereso.fr • www.gereso.com

Formation choisie

Titre .....

Référence .....

Dates .....

Lieu / Format (présentiel ou à distance) .....

Option proposée pour certaines formations : un accès e-ressources pendant un an, à un tarif très avantageux (remise de 40% sur le prix public).

Merci de préciser votre choix :

- ○ Formation seule
- ○ Formation + Accès e-ressources pendant un an *

TARIF H.T

Indiquez le tarif selon l'option choisie

.....

Participant•e

○ Mme ○ M.

Nom .....

Prénom .....

Service / Fonction .....

E-mail .....
(obligatoire pour accéder à vos documents personnalisés, avant et après votre formation)

Tél. fixe
(ligne directe)

Tél. mobile
(pour infos de dernière minute)

○ Participant•e en situation de handicap. Merci de nous contacter afin que nous puissions adapter les conditions d'accueil et de formation.

Entreprise / établissement

Raison sociale .....

Adresse .....

Code postal

Ville .....

Téléphone

N°d'identification (TVA intracommunautaire)

Code APE / NAF

N° Siret

Responsable de l'inscription

○ Mme ○ M.

Nom .....

Prénom .....

Service/fonction : .....

e-mail : .....

Téléphone
(ligne directe)

Facturation / Réglement

○ FACTURE À ADRESSER À L'ENTREPRISE / L'ÉTABLISSEMENT :

À l'attention de ○ Mme ○ M.

Nom .....

Prénom .....

Service/Fonction .....

E-mail .....

Libellé de la facture .....

Si la facture est à adresser à l'entreprise mais à une autre adresse ou un autre service, merci de le préciser : .....

.....

Un numéro de bon de commande interne à votre entreprise doit-il apparaître sur la facture ?

○ OUI ○ NON

Si OUI, numéro .....

GERESO se réserve le droit de facturer une pénalité forfaitaire si le client n'a pas transmis son bon de commande avant le début de la formation

Prise en charge (si parcours certifiant) :

○ CPF ○ Entreprise ○ OPCO

○ FACTURE À ADRESSER À L'OPCO :

Nom de l'OPCO .....

Numéro de prise en charge .....

Adresse de votre OPCO .....

.....

Code postal

Ville .....

Si GERESO n'a pas reçu l'accord de prise en charge de l'OPCO le dernier jour de la formation, le client sera facturé de l'intégralité du prix de la formation.

Fait à : **Le :**

Signature et cachet de l'Entreprise / l'Établissement, précédés de la mention « *Bon pour accord* » :

La signature de ce bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions générales de vente précisées sur www.gereso.com/cgv/

Les informations recueillies sur ce formulaire sont nécessaires au traitement de votre inscription et sont enregistrées dans un fichier informatisé par GERESO dans la finalité de traitement de votre demande. Conformément à la loi «informatique et libertés», vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier ou supprimer en vous adressant à : dpo@gereso.fr * L'accès aux e-ressources pédagogiques proposé en option en complément de la formation est renouvelable annuellement par tacite reconduction, sauf résiliation notifiée un mois avant la date d'échéance.

GERESO
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION

SIÈGE SOCIAL

38 Rue de la Teillaie • 72018 Le Mans

formation@gereso.fr

02 43 23 09 09

ESPACE FORMATION

22 Place de Catalogne • 75014 Paris

espaceformation@gereso.fr

01 42 18 13 08

RENDEZ-VOUS

sur gereso.com

IMPRIM'VERT®
Catalogue imprimé sur papier fabriqué à partir de bois extrait de forêts gérées selon les règles PEFC (Programme Européen des Forêts Certifiées)

GERESO SAS au capital de 465 920 € • RCS LE MANS B 311 975 577 • APE 8559A • N° de TVA intracommunautaire : FR30 311975577
Création : GERESO • Photos non contractuelles