

2025

SECTEUR PUBLIC



200 formations incontournables pour accompagner
les organisations publiques dans leurs enjeux de transition

Profitez des avantages exclusifs réservés au secteur public

Accès direct

- Convention d'accès aux marchés sans exclusivité ni engagement.
- Accès sans appels d'offres à l'ensemble du catalogue Cegos.

Services en ligne

- Inscriptions en ligne
- Espace client en ligne pour un suivi administratif simplifié : inscriptions, devis, documents administratifs...
- Calendrier dynamique des sessions disponibles mis à jour en temps réel.

Tarifs exclusifs

- Réductions tarifaires négociées pour vous par nos centrales d'achats publics partenaires.
- Affichage des tarifs remisés de chaque programme de formation directement sur cegos.fr.

Proximité au quotidien

- Proximité territoriale avec des centres de formation partout en France.
- Accompagnement personnalisé à la mise en œuvre de vos politiques de formation.

Formats adaptés

En présentiel ou à distance.

- En Inter-entreprise pour se former avec des personnes qui viennent d'horizons différents lors de nos sessions programmées.
- En Intra-entreprise pour former vos équipes ensemble à la date de votre choix.
- Sur mesure pour former vos équipes sur une problématique spécifique à votre établissement.

Nos conseillers sont à votre écoute de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi

01 55 00 90 90



La fonction publique, qu'elle soit centrale, territoriale ou hospitalière, se transforme. Avec un objectif : devenir plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

L'adaptation rapide des équipes, agents et managers, sera clé pour réussir ces transformations.

Nous accompagnons chaque jour des milliers d'organisations publiques en leur proposant un accès simplifié à notre offre de formation.

Découvrez 200 formations incontournables pour vos agents

Conduite du changement | Management | Ressources humaines | Innovation
Projet | RSE | Finance | Achat | Assistantes | Accueil | Numérique | Bureautique | IA
IT | Formation de formateurs | Efficacité professionnelle | Développement personnel

8 000

Établissements publics accompagnés

80 000

Agents et managers formés en 2024

1 400

Solutions formations disponibles

9,3/10

Excellence pédagogique reconnue

Solutions sélectionnées par



resah

1400 formations digitales et humaines à la fois, pour mieux agir en situation de travail

Centrées sur la performance, nos formations sont conçues pour favoriser la transposition des acquis en situation de travail. En présentiel ou à distance, elles offrent une expérience d'apprentissage personnalisée et riche d'interactions humaines

99 % de nos formations sont également accessibles à distance



PRÉSENTIEL

Des fondamentaux aux expertises les plus pointues

Durée : de 1 à 11 jours



CLASSES À DISTANCE

L'équivalent d'une formation en salle proposée à distance

Durée : identique au présentiel



3 H CHRONO

3 h à distance pour être opérationnel immédiatement sur un sujet précis

Durée : 3 h sur ½ journée



learninghub cegos

Plateforme d'apprentissage pratique, ludique et personnalisée

Accès : 1 an

Pourquoi choisir une formation certifiante ?

Pour l'individu c'est apporter la preuve de ses compétences, que ce soit pour accélérer une carrière ou mener une reconversion.

Pour l'organisation, c'est avoir l'assurance de compétences maîtrisées et de pratiques harmonisées pour un même métier.

C'est également assurer l'employabilité et les moyens de la mobilité de chacun, reconnaître les talents et motiver ses collaborateurs.



Formations certifiantes

de 2 à 5 jours

Cycles métiers certifiants

de 6 à 14 jours

Formations diplômantes RNCP

Conduite du changement

La fonction publique, qu'elle soit centrale, territoriale ou hospitalière, est en profonde transformation. Elle doit gagner en agilité, en ouverture, être plus attractive aussi, pour un service public plus efficace et au plus près des territoires.

Conduire le changement

Les 4 clés de l'accompagnement du changement	réf. 6686	2 jours
Conduire le changement : démarches et outils	réf. 2357	3 jours
Communiquer pour accompagner les changements	réf. 6357	2 jours
Communication de crise	réf. 6713	2 jours
Améliorer la relation à l'utilisateur	réf. 9011	2 jours
Réussir sa relation de service interne	réf. 9112	2 jours
Transformation du Secteur Public : manager avec l'intelligence émotionnelle	réf. 9137	2 jours
Approche systémique : s'appropriier la démarche	réf. 9438	2 jours
Atelier : instaurer une culture du changement dans son équipe	réf. 9124	1 jour
Initier une démarche de démocratie participative	réf. 9479	1 jour

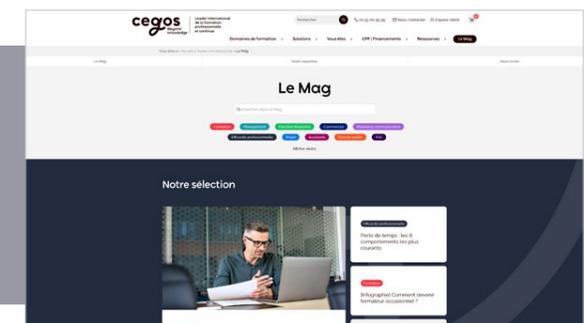
Vivre le changement

Bien vivre les changements	réf. 6955	2 jours
Se coacher soi-même pour s'adapter au changement	réf. 6693	3 jours
Développer sa résilience	réf. 9349	2 jours

Découvrez Le Mag Cegos

Articles, infographies, conseils d'experts...
Rendez-vous sur Le Mag Cegos

[Découvrir](#)





Management

Dans les établissements publics, comme dans les entreprises privées, les modes traditionnels de management montrent leurs limites. Au sein de nouvelles formes d'organisations plus transversales et face aux nouvelles aspirations des équipes, les managers doivent revisiter leurs pratiques.

Maîtriser les fondamentaux du management

Manager une équipe dans le Public	réf. 9006	2 jours
Réussir dans sa première fonction de manager	réf. 2013	3 jours
Manager au quotidien	réf. 5881	2 jours
Manager : gérer les conflits	réf. 6198	2 jours
Managers : réussir ses entretiens annuels	réf. 2200	2 jours
Le management transversal	réf. 6870	3 jours

Manager à distance

Management hybride	réf. 9420	2 jours
Management à distance	réf. 5953	2 jours
Manager le télétravail	réf. 9127	1 jour

Évoluer dans ses pratiques

Manager : optimiser votre organisation	réf. 8932	3 heures
Management collaboratif et performance collective	réf. 9552	3 jours
Le leadership féminin	réf. 9080	2 jours
Leadership responsable : acquérir de nouveaux savoir-être	réf. 9521	2 jours
Manager une équipe intergénérationnelle	réf. 7060	2 jours
Manager ses anciens collègues	réf. 9494	1 jour
Manager les nouvelles générations	réf. 9493	1 jour
Manager les seniors	réf. 9601	1 jour
Manager une personne en situation de handicap	réf. 9603	1 jour
La communication non violente pour managers	réf. 9439	2 jours
Atelier : éthique et management	réf. 9496	1 jour
Manager, prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans vos équipes	réf. 8214	2 jours
Donner des feedbacks constructifs à ses collaborateurs	réf. 8396	1 jour
L'intelligence artificielle au service du manager	réf. 9572	1 jour

Former les managers pour attirer et fidéliser les agents

Beaucoup d'organisations publiques rencontrent des difficultés de recrutement et de fidélisation inédites. Parmi les solutions évoquées pour renforcer l'attractivité de la fonction publique : la formation, et particulièrement la formation des managers.

« Depuis deux ans, les problématiques de fidélisation et d'attractivité sont au cœur des préoccupations des collectivités. Dans pratiquement tous les métiers, recruter des fonctionnaires est devenu une gageure » constate Isabelle Favier-Vergne, Présidente du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales de Loire et DGS de St-Paul en Jarez.

Les agents RH confirment : 60 % d'entre eux constatent une hausse des départs dans leurs collectivités et 82% estiment que le recrutement de nouveaux agents est compliqué (enquête Cegos - La Gazette des Communes « Les enjeux RH des collectivités », 2023). Plus révélateur encore, près d'un agent sur deux estime que les départs constatés sont dus à des problèmes de management. Et la même proportion suggère la mise en place de formations pour améliorer les pratiques décrites.

Une nécessaire remise en question des compétences managériales

Olivier Ducrocq, Directeur du Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon, et Président de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion, constate : « Le métier de manager n'est pas toujours considéré à sa juste valeur, et il est victime des effets de mode. Personne ne remettrait en question la qualité du béton choisi par un ingénieur pour faire un tunnel. En revanche, tout le monde a un avis sur le management. »

De plus, la responsabilité managériale s'inscrit dans un environnement complexe, avec une accélération des transformations, des crises de plus en plus fréquentes, et surtout une nouvelle relation au travail et à l'autorité. Christophe Périllou, Directeur d'Activité chez Cegos, est au contact des managers au quotidien. Il témoigne : « Les managers, tous secteurs confondus, sont pris dans une dynamique de changement permanent, avec beaucoup d'incertitude. L'un d'entre eux m'a même confié avoir le sentiment d'être dans une machine à laver en mode essorage ! »

Dans ce contexte, beaucoup d'organisations et de managers sont tentés de remettre en question leurs modèles traditionnels. Cependant, Christophe Périllou alerte : « Attention aux vues en noir et blanc ! Certains opposent le management d'hier, qui serait celui du pouvoir, de la standardisation, et de la division du travail, à celui des modernes, caractérisé par la transversalité, l'intelligence collective, l'agilité.. La réalité est plus nuancée. Quasiment toutes les organisations sont structurées selon un schéma pyramidal et le fait hiérarchique, qu'on le veuille ou non.



Brandir son pouvoir statutaire de chef ne suffit plus !

Ce système est efficace pour délivrer un produit ou un service selon des standards de qualité et de sécurité bien définis. Mais il n'est pas adapté pour gérer la complexité, innover, et développer les talents.. La clé consiste à combiner les différents modèles plutôt que de les opposer. »

Les nouvelles aptitudes managériales à développer

D'après Christophe Périllou : « Le rôle du manager est de faire en sorte que ses collaborateurs réalisent des tâches qu'ils ne feraient peut-être pas naturellement, et si possible par adhésion. Pour cela, il ne suffit plus de brandir son pouvoir statutaire de chef. Les managers doivent aujourd'hui développer de nouvelles aptitudes ».

Reste à savoir lesquelles. Christophe Périllou en a sélectionné trois : instaurer la confiance, concilier exigence et bienveillance, et manager la performance autrement. Pour les développer, pas de recette magique, mais du temps, de la pratique, et des efforts : « C'est déterminant au regard de l'enjeu d'attractivité et de rétention des agents » assure-t-il.

[Lire la suite de l'article sur cegos.fr](https://www.cegos.fr)



Ressources humaines

Dialogue social et qualité de vie au travail, attractivité et marque employeur, métiers émergents et reconversion, dématérialisation des process et des documents ...
Autant de transformations qui bouleversent le quotidien des acteurs RH du secteur public.

La fonction RH dans le secteur public	réf. 9008	2 jours
La paie dans le secteur public	réf. 7772	2 jours
Piloter la masse salariale dans le secteur public	réf. 7773	2 jours
Contrôle de gestion sociale	réf. 6974	3 jours
Management des compétences dans les organisations publiques	réf. 7448	2 jours
L'intelligence artificielle au service des RH	réf. 9570	2 jours
Recrutement, mobilité, gestion des carrières		
Pratiquer l'entretien de recrutement	réf. 240	2 jours
Recrutement digital : les clés pour réussir	réf. 9358	2 jours
Conduire les entretiens de mobilité interne et d'orientation professionnelle	réf. 6984	2 jours
Marque employeur et marketing RH : attirer les meilleurs talents	réf. 9078	1 jour
Droit du travail et relations sociales		
Mise en place et fonctionnement du Comité Social	réf. 9412	2 jours
Formation obligatoire membres élus des CSA/CST/CSE	réf. 9428	3 jours
Formation obligatoire membres élus des CSA/CST/CSE	réf. 9477	5 jours
Référent Handicap	réf. 6783	2 jours
Recrutement et non-discrimination à l'embauche : formation obligatoire	réf. 8849	2 jours
La laïcité dans le secteur public	réf. 9007	2 jours
Mettre en place une politique diversité et une culture inclusive	réf. 9440	2 jours
Entraînement pratique à la gestion des situations sexistes et discriminatoires	réf. 9488	1 jour
Protection des données personnelles – RGPD	réf. 9025	1 jour
Bien-être et qualité de vie au travail		
Prévention des risques psychosociaux (RPS) pour RH et élus du personnel	réf. 7767	2 jours
Piloter une démarche de qualité de vie et conditions de travail (QVCT)	réf. 8218	2 jours

La marque employeur, l'atout recrutement du secteur public

Face à la pénurie de candidats et à la concurrence entre recruteurs, les administrations doivent redoubler d'efforts pour attirer et fidéliser les agents. Pour se démarquer et séduire, cap sur les leviers incontournables de la marque employeur dans le secteur public.

C'est un fait : jamais le secteur public n'a été confronté à de telles difficultés de recrutement. La faute à la « guerre des talents » qui fait rage sur le marché de l'emploi et à une image parfois écornée de la fonction publique. Sans compter la méconnaissance des métiers et des perspectives de carrière qu'offre le secteur. Pour faire grandir les vocations, se doter d'une marque employeur est devenu une nécessité pour les administrations.

À la croisée de la gestion des ressources humaines, de la communication et du marketing, cet outil va servir à valoriser à l'extérieur ce qui se fait (de bien) à l'intérieur. Objectifs : attirer les profils qui partagent les valeurs de l'administration et fidéliser les agents sur le long terme. Dans le secteur public, comme dans le privé, la création d'une marque employeur repose sur 3 piliers fondamentaux : une identité, une stratégie de communication et une « promesse employeur » à tenir en interne comme en externe.

Établir un état des lieux sincère

On ne le dira jamais assez : une marque employeur ne se décrète pas, elle se construit. En commençant par recueillir le témoignage des agents pour connaître leur ressenti. Toutes les dimensions organisationnelles et managériales, les procédures RH et avantages concurrentiels doivent être passés au crible. Un seul but : détecter vos points forts et les pistes d'amélioration.

De ce travail d'introspection émerge une promesse employeur que l'organisation doit être en mesure d'incarner. Il est souvent nécessaire de corriger le tir pour améliorer à la fois l'expérience collaborateur et l'expérience candidat. Pour devenir un employeur public de choix, il ne suffit plus de mettre en avant l'intérêt général. Le « sens », auquel aspirent les nouvelles générations, doit s'incarner dans l'organisation même du travail, au-delà des seules missions.

Valoriser des éléments forts d'attractivité

Les administrations sont ainsi appelées à se transformer de l'intérieur si elles veulent plaire et éviter le turnover. Parmi les éléments qui font l'attractivité d'un employeur aujourd'hui, on peut citer la flexibilité apportée par le télétravail et les horaires variables ; l'intrapreneuriat et la co-conception qui permettent de mettre à contribution les agents pour améliorer le fonctionnement interne et la conduite des politiques publiques. Les perspectives de carrière, les possibilités de mobilité interne, comme l'autonomie laissée aux agents dans la réalisation de leur travail, sont aussi scrutées par les candidats au moment de faire leur choix. Autant qu'ils sont appréciés par les agents en poste.

Une fois les forces et valeurs de l'administration bien identifiées, il s'agit de définir une stratégie de communication pour traduire l'identité de la structure et porter son ambition. En interne, elle sert de caisse de résonance aux politiques RH et à entretenir la flamme du collectif. L'enjeu est à la fois de fidéliser les agents et d'en faire des ambassadeurs de marque. Le conseil départemental des Hauts-de-Seine a par exemple mené une campagne d'affichage mettant en scène ses agents pour valoriser la collectivité. Il a par ailleurs conçu un kit marque employeur destiné aux personnels souhaitant promouvoir à l'extérieur les postes à pourvoir dans leur service. Le conseil régional d'Île-de-France propose quant à lui des formations au réseau social professionnel LinkedIn pour donner aux agents des clés pour bien communiquer.

Moderniser sa communication et son recrutement

À l'externe, il faut jouer sur deux tableaux : une communication innovante et des processus de recrutement modernisés. En complément d'une présence terrain qui reste indispensable, notamment auprès des écoles-cibles, les réseaux sociaux constituent des supports incontournables. À condition d'y tenir un discours différenciant.

[Lire la suite de l'article sur cegos.fr](#)

Exemples d'utilisation des réseaux sociaux

L'un des exemples les plus avancés de marque employeur dans la sphère publique reste l'Armée de terre, qui innove en permanence en la matière. L'institution mise à la fois sur le contact humain et sur le digital pour valoriser son action. Des soldats et gradés sont quasi-systématiquement dépêchés sur les salons dédiés à la formation et au recrutement. Sur le site [sengager.fr](#), les candidats peuvent discuter en ligne avec des soldats ambassadeurs qui partagent leur expérience.

L'Armée de terre n'hésite pas non plus à faire appel à des influenceurs. En 2019, des youtubeurs comme [TibolnShape](#) ont été mis à contribution pour faire la promotion du Service national universel (SNU) sur leurs chaînes. En 2021, ce sont [McFly](#) et [Carlito](#) qui étaient invités à survoler Paris à bord d'un avion de la patrouille de France lors du défilé du 14 Juillet. Résultat : la vidéo de 32 minutes, publiée sur leur chaîne YouTube, a dépassé les 6,4 millions de vues.



Innovation

Pour repenser l'action publique, la capacité d'innovation est primordiale. Vos équipes doivent acquérir les compétences indispensables pour développer créativité et innovation.

Innovation

Innover avec le Design Thinking	réf. 8865	2 jours
Chef de projet innovation	réf. 7058	2 jours
Manager : favoriser l'innovation au quotidien dans son équipe	réf. 6568	2 jours
Mettre en place une démarche d'éco-conception	réf. 9456	2 jours

Créativité

La créativité : un levier d'efficacité au quotidien	réf. 7736	2 jours
Développer votre potentiel créatif	réf. 6249	2 jours
Tout pour animer vos réunions de créativité	réf. 6843	2 jours
Animer un brainstorming	réf. 8948	3 heures
Organiser ses idées avec une carte mentale	réf. 8907	3 heures
Boostez votre créativité grâce à l'IA	réf. 9620	1 jour



Management de projet

En cohérence avec les objectifs de la réforme de l'action publique, le développement du mode projet répond aux besoins d'efficacité, d'agilité et de polyvalence des établissements publics.

Maitriser les essentiels de la gestion de projet

Gestion de projet : les fondamentaux	réf. 8505	2 jours
Les clés du management de projet - Niveau 1	réf. 2041	3 jours
La gestion multi-projets	réf. 7743	2 jours
Chef de projet occasionnel	réf. 5719	2 jours
Acteur projet : participer efficacement aux projets	réf. 7121	2 jours

Se perfectionner, se certifier

Gestion de projet agile - Les fondamentaux	réf. 7968	2 jours
Animer les rituels agiles	réf. 9511	1 jour
ITIL® Foundation	réf. 6856	3 jours
Obtenir la certification PMP®	réf. 9034	5 jours
PRINCE2® Foundation	réf. 7748	3 jours
L'intelligence artificielle (IA) au service de la gestion de projet	réf. 9604	1 jour

Accompagner la stratégie d'innovation



Cegos a conçu un parcours de formation de 12 jours pour accompagner le développement des projets innovants d'un ministère. Destiné aux chefs de projets innovation, il sert 3 axes : le rôle et les missions des chefs de projets innovation, les outils de l'innovation (design thinking, intelligence collective...), le pilotage de projet innovant (manager agile, intelligence émotionnelle...). Au terme du parcours, une certification permet de valider les acquis.

Expérience d'apprentissage 100 % personnalisable

Le LearningHub@Cegos est la plateforme qui regroupe toutes les ressources mises à disposition des participants. Utilisable partout et sur tous les appareils, elle leur permet d'accéder en totale autonomie à leur parcours de formation, aux classes virtuelles et à toute la documentation de la formation.

[Voir la vidéo](#)



RSE - RSO

La RSE est aujourd'hui incontournable. Il ne s'agit plus de choisir s'il faut changer de pratiques mais de choisir comment y parvenir. C'est une démarche collaborative et motivante qui doit engager toute l'organisation, tous ses métiers et tous ses collaborateurs.

Mobiliser les collaborateurs

Engager les collaborateurs dans la démarche RSE	réf. 9362	1 jour
Urgence climatique : comprendre pour agir	réf. 9463	1 jour
L'Atelier 2 tonnes®	réf. 9580	3 heures
La fresque du climat®	réf. 9581	3 heures

Déployer la RSE dans les métiers

Mettre en place une démarche d'éco-conception	réf. 9456	2 jours
Développement Durable et achats : pratiquer l'achat responsable	réf. 7297	2 jours
Initier une démarche RSE à la RH	réf. 9290	2 jours
Marketing responsable	réf. 9218	2 jours
Créer des contenus responsables et éthiques	réf. 9501	1 jour
Organiser des événements éco-responsables	réf. 9502	1 jour
RSE en logistique : formation pratique au référentiel	réf. 9356	2 jours
Numérique Responsable	réf. 9480	2 jours
Communication responsable	réf. 9587	2 jours

Mettre en œuvre la RSE dans votre organisation

ISO 26000 : Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et Organisations (RSO)	réf. 7593	2 jours
Les fondamentaux de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)	réf. 7981	1 jour
CSRD : Reporting RSE	réf. 8882	2 jours
Réduire son empreinte carbone	réf. 9544	2 jours
Économie circulaire	réf. 9454	2 jours
La collectivité territoriale et la transition écologique	réf. 9478	1 jour
Animer la Fresque du Climat®	réf. 9553	2 jours
Management environnemental	réf. 9561	1 jour
Animer l'Atelier 2 tonnes®	réf. 9582	1 jour
Les fondamentaux de la biodiversité	réf. 9634	1 jour

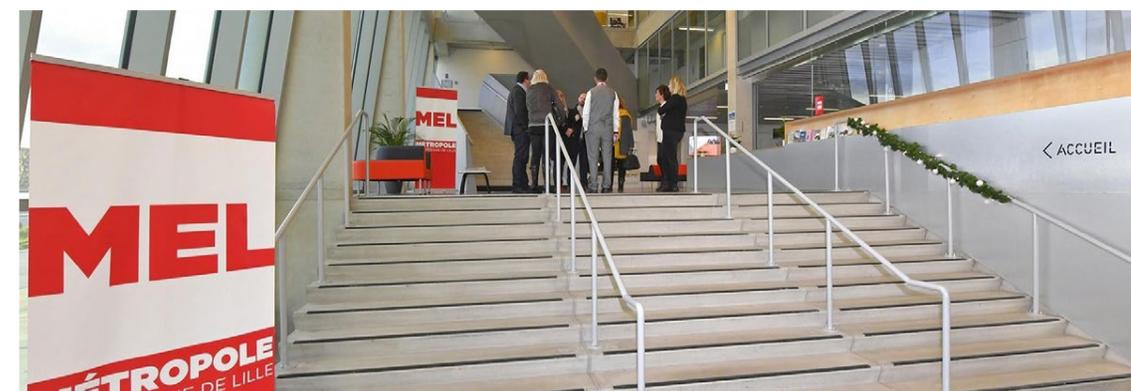
Ils nous font confiance

RSE : former les agents territoriaux pour convaincre les entreprises de s'engager

La Métropole Européenne de Lille met en œuvre une stratégie ambitieuse pour conforter l'attractivité de son territoire et accompagner le développement des entreprises. Dans le même temps, la RSE est au cœur de son plan stratégique de développement. Elle a notamment décidé de sensibiliser et d'inciter les entreprises à adopter une démarche RSE.

C'est donc logiquement qu'elle a souhaité former aux fondamentaux de la RSE les 35 agents du service Développement et Transitions des Entreprises, en charge de l'accompagnement des entreprises implantées sur le territoire.

L'objectif du parcours était de mieux comprendre et démystifier la RSE, de faire monter en compétences collectivement des agents aux profils pluridisciplinaires afin qu'ils soient en capacité d'aborder le sujet avec les entreprises, de les convaincre d'adopter une démarche durable et les orienter vers les bons experts.



Résultats

- Note qualité globale : 93/100.
- 3 sessions organisées à Lille, 35 agents formés.
- Production de 4 outils pratiques : pitch, mémo des questions à poser, mapping des clés de succès, bibliothèque d'exemples d'entreprises vertueuses.

Test

Évaluez la maturité RSE de votre organisation

Ce test rapide, destiné aux Responsables de la Formation, vise à évaluer le niveau de maturité de leur organisation en matière de RSE.

En 5 minutes et 10 questions, il vous aide à identifier des formations adaptées à vos besoins spécifiques et à accéder à des ressources pour renforcer les compétences de vos équipes.

Passer le test

Témoignage

« Nos agents sont devenus de vrais "ambassadeurs" de la RSE auprès des entreprises du territoire. Grâce à cette formation qui a fait la part belle à l'intelligence collective et aux échanges, ils ont acquis la bonne posture, ils se sentent légitimes et abordent aujourd'hui leurs missions avec sérénité. »

Christel Laurent, Responsable d'Unité Fonctionnelle Accompagnement des Petites entreprises.



Finance - Achat

Dans ce contexte de transformation, la maîtrise de la comptabilité publique est essentielle pour garantir la transparence financière et comptable, contrôler l'utilisation des fonds publics. Côté Achats, l'accent est mis sur le respect de la réglementation de la commande publique, les nouvelles exigences de la dématérialisation et des politiques d'achats plus responsables.

Finances

Comptabilité publique : les fondamentaux	réf. 8866	2 jours
Pratique de la comptabilité générale - Niveau 1	réf. 1175	3 jours
Finance pour non-financiers	réf. 39	2 jours
Pratiquer l'analyse financière	réf. 6258	2 jours
Les fondamentaux du contrôle de gestion	réf. 7314	2 jours
Concevoir un tableau de bord pour piloter l'activité	réf. 1716	2 jours

Achats

Maîtriser la réglementation des marchés publics - Niveau 1	réf. 7431	2 jours
Négocier efficacement vos achats publics	réf. 7435	2 jours
Dématérialisation de l'achat public	réf. 9076	2 jours
Développement durable et achats : pratiquer l'achat responsable	réf. 7297	2 jours
Améliorer la performance des achats grâce au digital et à l'IA	réf. 9355	2 jours

Dispense de procédure pour vos achats formation

Nous sommes titulaires de plusieurs Marchés formation qui vous permettent d'accéder sans appels d'offres à l'ensemble de notre catalogue.

[En savoir +](#)

Assistantes - Accueil

Office manager, VPA (Virtual Personal Assistant), assistante projet... Les métiers de l'assistanat évoluent aux rythmes des transformations des organisations.

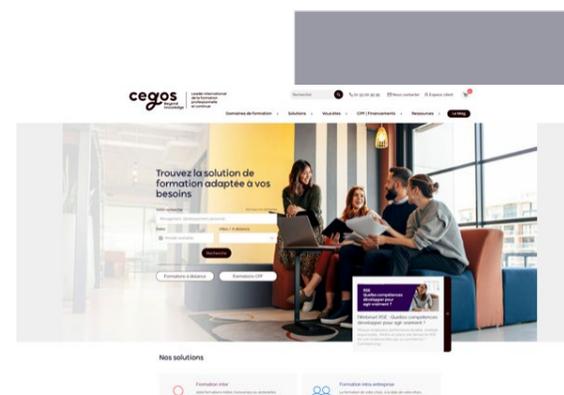
Nos formations leur permettront de développer les compétences essentielles pour optimiser le suivi de dossiers transversaux aux enjeux majeurs.

Assistantes

Assistant(e) de direction	réf. 287	2 jours
Assistant(e) : les 3 missions clés du métier	réf. 286	2 jours
Prise de notes et rédaction de comptes rendus efficaces	réf. 1077	2 jours
Gagner du temps, s'organiser et gérer les priorités	réf. 1429	2 jours
Mieux communiquer par téléphone ou en visio	réf. 1082	2 jours
Assistant(e)s : collaborer par les outils digitaux	réf. 8873	2 jours
Développer l'autonomie des équipes et du management	réf. 9426	2 jours

Accueil

Hôte et hôtesse-standardiste, un métier de communication	réf. 305	2 jours
Faire face à l'agressivité et aux incivilités clients	réf. 7568	2 jours
Traiter efficacement les appels clients difficiles	réf. 7128	2 jours



1400 formations disponibles

Vous ne trouvez pas la formation qui vous intéresse ? Rendez-vous sur www.cegos.fr

Retrouvez toutes les thématiques de formation que nous vous proposons dans le cadre des marchés formation dont nous sommes titulaires.

[En savoir +](#)

Numérique - Bureautique

Technologies de l'information

Plus qu'une rupture, la transformation numérique est une évolution permanente qu'il faut accompagner. Réussir la transformation numérique de votre établissement repose sur 2 leviers essentiels : développer une vraie culture de l'innovation, de l'agilité, du changement permanent et surtout « embarquer » l'ensemble des fonctions.

Les centrales d'achats publics partenaires vous permettent également d'accéder aux formations métiers et technologies du Numérique proposées par ib Cegos, filiale spécialisée IT du groupe Cegos. Les établissements publics peuvent ainsi bénéficier de la meilleure expertise pour la définition et la mise en oeuvre de leurs projets IT.

Transformation numérique

Culture digitale	réf. 8804	2 jours
Réussir la transformation digitale de l'entreprise	réf. 8355	2 jours
Mieux collaborer à distance à l'aide des outils numériques	réf. 8864	2 jours
Réseaux sociaux niveau 1 - Les fondamentaux du digital et des médias sociaux	réf. 6956	2 jours
Réseaux sociaux niveau 2 - Stratégie de communication sur les médias sociaux	réf. 7926	2 jours
Les clés de l'accessibilité numérique	réf. 9586	1 jour

Bureautique

Excel - Débutant	réf. 7092	2 jours
Excel - Intermédiaire	réf. 7233	2 jours
Excel Macros VBA - Niveau 1	réf. 1307	3 jours
Word - Débutant	réf. 7090	2 jours
PowerPoint - Débutant	réf. 7091	2 jours
Power BI Desktop - Analyse de données et tableaux de bord	réf. 8177	3 jours
Les essentiels de la PAO : Photoshop, Illustrator, InDesign	réf. 7575	3 jours

L'IA au quotidien

Se sensibiliser à l'intelligence artificielle et à ChatGPT	réf. 9533	3 heures
Produire des contenus grâce aux outils d'intelligence artificielle	réf. 9526	2 jours
Utiliser l'IA pour développer son efficacité et sa productivité au travail	réf. 9556	1 jour
Optimiser la rédaction de ses écrits professionnels grâce à l'IA	réf. 9547	1 jour
Maîtriser les aspects juridiques et éthiques de l'intelligence artificielle	réf. 9532	1 jour
Écrire des prompts efficaces ou dialoguer avec l'IA	réf. 9623	3 heures

Data

Power BI Data Analyst	réf. MSPL300	3 jours
SQL - Les fondamentaux	réf. LA300	3 jours
Analyse, Data Visualisation et introduction au Data StoryTelling...	réf. BI106	2 jours
Big Data - Les fondamentaux de l'analyse de données	réf. BD540	3 jours

Cybersécurité

Devenir Responsable de la Sécurité du Système d'Information	réf. MG802	7 jours
Comprendre et préparer l'implémentation de la directive NIS2	réf. MG912	2 jours
PECB - ISO 27001 - Les fondamentaux	réf. MG206	2 jours
PECB ISO 27001 - Lead Implementer	réf. MG208	5 jours
Sécurité Systèmes et réseaux - Les fondamentaux	réf. SR220	4 jours

Développement et Test Logiciel

Initiation à la programmation avec Python	réf. LI248	2 jours
Python - Programmation Objet	réf. LI249	5 jours
Testeur - Certification ISTQB Foundation	réf. MG750	3 jours

Cloud

Microsoft Azure - Notions Fondamentales	réf. MSAZ900	1 jour
Microsoft Azure - Administration	réf. MSAZ104	4 jours
Amazon Web Services (AWS) - Fondamentaux techniques	réf. CC311	1 jour
Amazon Web Services (AWS) - Architecture	réf. CC312	3 jours

IA

Intelligence Artificielle (IA) - La synthèse	réf. SEM88	2 jours
Chat GPT, Gemini : Anticiper les impact directs et indirects sur le SI	réf. SEM103	1 jour
Microsoft Azure : Introduction à l'IA	réf. MSAI900	1 jour
Microsoft Azure - Conception et Implémentation de solutions d'IA	réf. MSAI102	4 jours
Copilot : les fondamentaux	réf. MSAI3018	1 jour



Formation de formateurs

Devenir formateur, c'est maîtriser des techniques et des méthodes pédagogiques précises, afin de partager son savoir et son savoir-faire. C'est surtout adopter la bonne posture, permettre à chaque participant de progresser et générer une dynamique de groupe positive. Et ce, en présentiel comme à distance.

Manager la formation

Construire et déployer le plan de développement des compétences	réf. 6708	2 jours
Marketing de la formation : susciter l'envie de se former	réf. 9490	2 jours

Concevoir une formation

Conduire un projet de formation	réf. 2331	2 jours
Concevoir une action de formation	réf. 6909	2 jours
Formateur occasionnel : concevoir et animer ses formations	réf. 1540	3 jours
Exercer le rôle de tuteur	réf. 6577	2 jours
Formateur : évaluer l'efficacité des formations	réf. 9491	1 jour
Utiliser l'IA pour concevoir, animer et évaluer une formation	réf. 9555	1 jour

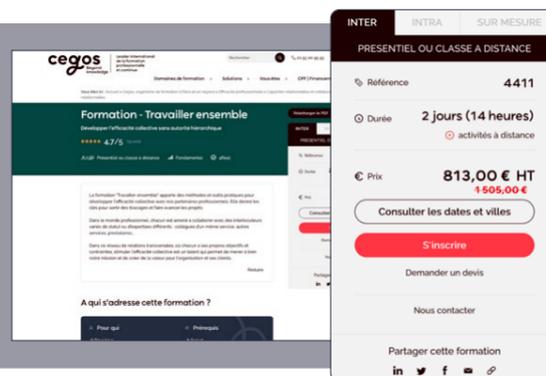
Animer une formation

Formateur : réussir ses animations - Niveau 1	réf. 6420	2 jours
Formateurs : intégrer le digital dans vos formations	réf. 8144	2 jours
Concevoir et animer une classe virtuelle	réf. 8443	2 jours
Dynamiser vos formations et vos réunions avec Wooclap	réf. 8941	3 heures
Organiser et animer une communauté d'apprenants	réf. 9451	1 jour
Les neurosciences pour faciliter les apprentissages	réf. 9431	2 jours

Votre quotidien + simple

Sur cegos.fr, vous accédez à votre Espace Client 24h/24 pour retrouver vos tarifs privilégiés et l'ensemble de votre activité formation : inscriptions, documents administratifs...

Vous pouvez consulter en temps réel les dates et les places disponibles pour chacune de nos 1400 formations.



L'IA transforme en profondeur le monde de la formation

L'introduction de l'Intelligence Artificielle (IA) constitue un atout considérable non seulement pour améliorer les compétences des agents, mais aussi pour accroître l'efficacité, la réactivité et la capacité à innover des organisations publiques. « Il s'agit d'un véritable levier de transformation qui peut conduire à une administration plus moderne et performante, capable de mieux servir les citoyens. Florence Huby, chef de produit marketing à l'UGAP.

Décryptage

Panorama des usages de l'IA en formation, évolution des compétences et des manières de former, exemples concrets des gains de productivité possibles... Ce webinar vous permettra de comprendre comment tirer parti de ces nouvelles technologies pour optimiser vos actions et développer de nouvelles compétences.



Code de Conduite Cegos

Conscients des risques et impacts des usages de ces technologies, nous avons élaboré le code de conduite du Groupe Cegos en matière d'IA. Ce document sert de principe directeur afin de garantir un usage éthique, transparent et responsable des technologies d'intelligence artificielle dans notre organisation, notre offre de formation, nos solutions et nos services.

Dans ce Code de Conduite, nous soulignons notre engagement en faveur de l'équité, de la responsabilité, de la confidentialité et de la sécurité dans l'usage des solutions d'IA, en mettant l'accent sur la protection des données de nos parties prenantes et en garantissant que les solutions basées sur l'IA que nous utilisons n'alimentent aucun préjugé ni inégalité.

[Retrouvez le Code de conduite Cegos en matière d'IA](#)





Efficacité professionnelle

L'efficacité est au cœur de la modernisation des services publics. Les collaborateurs doivent optimiser leur manière de travailler pour être plus efficaces, bien sûr, mais surtout pour développer des relations plus sereines et plus productives avec leur environnement : collègues, supérieurs ou usagers.

Efficacité professionnelle

La Process Com®	réf. 1821	3 jours
Adapter sa communication dans ses relations professionnelles	réf. 3051	2 jours
Travailler ensemble	réf. 4411	2 jours
Animer une réunion productive	réf. 264	2 jours
Lire vite et retenir l'essentiel	réf. 267	2 jours
Améliorer sa mémoire	réf. 1707	2 jours
Utiliser l'IA pour développer son efficacité et sa productivité au travail	réf. 9556	1 jour

Gestion du temps

Les bases de la gestion du temps	réf. 8040	2 jours
Maîtrise du temps et gestion des priorités	réf. 279	3 jours

Techniques d'expression

Développer son esprit de synthèse à l'écrit et à l'oral	réf. 1833	3 jours
Être à l'aise à l'écrit : gagner en fluidité	réf. 5951	2 jours
Améliorer ses écrits professionnels	réf. 1267	3 jours
Optimiser ses écrits professionnels grâce à l'IA	réf. 9547	1 jour
Les bases de la prise de parole en public	réf. 5933	2 jours
Gérer les échanges avec un public hostile	réf. 9301	2 jours

Travail à distance

Planifier et organiser son télétravail	réf. 8940	3 heures
Réussir ses réunions à distance	réf. 7096	2 jours
Prise de parole en distanciel : optimiser son impact	réf. 9534	2 jours
Décoder la communication non verbale	réf. 7715	2 jours

Ils nous font confiance

Harmoniser et professionnaliser la qualité des écrits adressés aux usagers

Conformément aux objectifs du programme Services Publics + (pour des services publics plus proches, plus simples et plus efficaces), le réseau des Urssaf s'est fixé une ambition forte d'amélioration de la qualité de service aux cotisants.

Un des enjeux clés consiste à améliorer l'ensemble des courriers et courriels qui leur sont adressés. Un parcours de formation a donc été mis en place pour harmoniser et professionnaliser la qualité des écrits (courriers et courriels) des collaborateurs.

Le parcours « Améliorer les écrits destinés aux usagers » conçu et déployé par les équipes Cegos s'est adressé dans un premier temps aux 40 rédacteurs nationaux.

En 1 journée de formation, ils ont pu mettre en œuvre des méthodes simples pour améliorer leurs écrits en s'appuyant sur les courriers types de l'outil Scribe et de la plateforme Voltaire.

Dans un second temps, ce sont les 250 formateurs relais de chacune des 21 Urssaf de France qui ont bénéficié d'une formation de 2 jours. Au-delà des techniques rédactionnelles, le programme a mis l'accent sur la prise de conscience de l'importance des écrits. Un vrai travail a également été engagé sur la posture de formateur.

L'objectif final de ces formateurs internes étant de savoir transmettre les bases d'une communication écrite de qualité et surtout susciter l'envie d'utiliser les outils à disposition (Scribe et Voltaire).

Le choix d'une pédagogie centrée sur les situations métier réelles, la réalisation d'un diagnostic amont et surtout le travail en petits groupes (10 personnes maximum) ont permis d'assurer la motivation des participants. Ils sont aujourd'hui pleinement investis et sont de réels ambassadeurs de la démarche. 82 % des participants recommandent la formation.

Facteurs clés de succès

- Parcours qui donne du sens à la démarche.
- Programme coconstruit sur un cas fil rouge issu d'interviews de la cible.
- Implication des collaborateurs en amont de la formation via un autodiagnostic.
- Fourniture d'un « kit ambassadeurs » pour aider au relais sur terrain.
- Campagne de communication interne qui soutient la démarche.

Témoignage

« Pour notre projet de formation "Améliorer les écrits destinés aux usagers", nous avons retenu l'offre proposée par Cegos, car elle répondait le mieux à nos attentes. L'équipe a notamment su véritablement intégrer à la fois nos enjeux métier qui sont complexes vus de l'extérieur mais également les enjeux de transformation culturelle de ce projet. »

Anna Baldecchi,
Responsable RH réseau, URSSAF - Caisse nationale



le financement de notre système de sécurité sociale.



Développement personnel

Développer un meilleur relationnel avec ses différents interlocuteurs dans un cadre de travail en mutation, être acteur dans la nouvelle expérience proposée aux usagers... Autant de nouveaux enjeux pour les agents des établissements publics.

Confiance et affirmation de soi

S'affirmer dans ses relations professionnelles - Assertivité les bases	réf. 7114	2 jours
L'estime de soi, source de l'efficacité professionnelle	réf. 5776	3 jours
Gérer et utiliser ses émotions pour être plus efficace	réf. 6353	3 jours
Lâcher prise ! Mettre son énergie au bon endroit	réf. 7327	2 jours

Stress et équilibre personnel

Gérer son stress efficacement et pour longtemps	réf. 2205	3 jours
Anticiper pour agir face à la pression du quotidien	réf. 6570	2 jours
Gagner en bien être au travail	réf. 9048	2 jours
Bâtir une stratégie d'équilibre vie pro - vie perso	réf. 9523	2 jours

Gestion de carrière

Réaliser son bilan professionnel et son «check up» compétences	réf. 7077	2 jours
Se préparer à la retraite	réf. 7710	2 jours
Bien vivre sa retraite	réf. 1078	3 jours

Relation de travail et coopération

Les 5 outils de développement personnel pour optimiser ses relations pro.	réf. 2206	2 jours
Mieux communiquer pour faire passer ses messages	réf. 1142	3 jours
Mieux écouter pour mieux décoder	réf. 2413	2 jours
Améliorer ses qualités relationnelles grâce à la communication non violente	réf. 9473	2 jours

CNV (communication non violente) : une méthode pour améliorer ses relations au travail

La CNV est un processus qui vise à être plus conscient de ce qui se passe pour soi et les autres afin d'échanger de manière plus respectueuse.

Dans la sphère professionnelle, maîtriser la communication non violente présente de nombreux avantages, tant pour les managers que pour les opérationnels. Le premier est purement individuel puisqu'il permet à la personne d'apprendre à s'écouter, à se faire confiance, donc à mieux faire confiance aux autres. « La CNV permet par exemple de sortir des enjeux de pouvoir et des échanges basés sur des rapports de forces, qui sont souvent en lien avec des peurs », indique Christelle Delavaud. À l'échelle collective cette fois-ci, cette méthode de communication permet de créer un élan de coopération, de favoriser la cohésion d'équipe, mais aussi l'entraide, l'empathie... En d'autres termes, la CNV permet de remettre de l'authenticité et de la responsabilité dans ses échanges avec ses collègues de travail et/ou sa hiérarchie. Lorsque des conflits naissent, elle aide également à les résoudre, notamment en évitant les étapes d'escalade relationnelle (l'accusation, l'affrontement, l'agressivité, la rupture...). « En amont d'un conflit, la CNV donne des clés non pas pour l'éviter mais en sortir plus facilement. Elle évite par la suite aux individus de toujours tomber dans les mêmes écueils, de mieux identifier les scénarios qui ont tendance à se répéter », illustre notre experte.

[Lire l'intégralité de l'article](#)



OSBD : 4 étapes pour pratiquer la communication non violente

- **Étape 1 : l'Observation**
Cela consiste à comprendre une situation sans la juger, à être le plus objectif et factuel possible, sans entrer dans l'accusation ou le jugement. Car cela a tendance à mettre la communication en échec. Exemple : Au lieu de dire « Tu es complètement perdu », mieux vaut privilégier « Quand je te vois passer d'un sujet à un autre, je pense que tu as du mal à te fixer un cap et à t'organiser ».
- **Étape 2 : l'identification d'un Sentiment**
Cela revient à écouter les émotions dominantes – agréables comme désagréables – qui nous traversent dans différentes situations afin de pouvoir les partager aux autres. Exemple : « Quand tu me dis ça, je me sens triste ». Une étape qui suppose « d'acquiescer un lexique émotionnel afin d'exprimer avec justesse ce qui est ressenti », selon Christelle Delavaud, et d'être en proximité avec ses propres émotions.
- **Étape 3 : La reconnaissance d'un Besoin**
Identifier ses besoins inassouvis (être écouté, se sentir en sécurité...) permet de comprendre pour quelles raisons un sentiment s'exprime. Exemple : « Lorsque je suis mis devant le fait accompli, je me sens en colère, car cela ne satisfait pas à mon besoin de contrôle », plutôt que « Vous avez avancés seuls sans me solliciter ».
- **Étape 4 : formuler une Demande**
Elle doit être ouverte, formulée clairement et positivement. Et surtout, elle doit pouvoir être négociable et ne doit pas se transformer en exigence. Exemple : « Pourrais-tu me solliciter au moins une semaine avant », à la place de « Je ne veux plus que tu m'invites en réunion au dernier moment ».



01 55 00 90 90

www.egos.fr/services/etablissements-publics

egos
Beyond
knowledge