

# Module n°5 : Evaluer des actions de formation: démarches et outils

## Contexte

---

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources Humaines. Les missions du responsable et / ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable / chargé(e) de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

## Objectifs

---

- Identifier les enjeux et les différents objets de l'évaluation de la formation
- S'approprier les différentes méthodes et outils de l'évaluation
- Concevoir des outils pour évaluer l'image, les acquis, les résultats, les effets d'une action de formation
- Elaborer un dispositif global et approfondi d'évaluation d'une action de formation stratégique

## Renseignements complémentaires

---

### "Pour plus d'informations :

- Audrey DAVID - 04.91.17.71.28 - a.david@anfh.fr"

## Programme

---

Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux

- Les enjeux pour les acteurs
- L'agent : co-responsable de son parcours de développement
- Les objets et les différents niveaux d'évaluation de la formation
- Les acteurs de l'évaluation

Méthodes, étapes et moments clés de l'évaluation

<https://www.anfh.fr/les-offres-de-formation/AZEtRUwUaIQILBFyZ75W>

- Le modèle de Kirkpatrick : principes et usages
- Le cercle vertueux de l'évaluation de la formation et les responsabilités des acteurs
- ROI ou ROE (retour sur investissement ou retour sur les attentes ?)
- De la logique d'évaluation à la logique d'investissement

#### Les outils de l'évaluation

- La démarche d'identification et d'amélioration des compétences
- Le support d'entretien préalable à la formation
- Les outils de diagnostic préalables à un parcours
- Les outils de mesure des progrès
- L'évaluation des acquis : mesure et analyse
- Le questionnaire de satisfaction (à chaud)
- Le bilan pédagogique
- Les outils de certification
- Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction
- L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques

#### L'analyse des situations de travail :

- Des besoins de formation aux objectifs pédagogiques
- Le concept de compétences
- Quelle évaluation en fonction de la nature de la compétence à développer ?
- Les critères et indicateurs à définir
- Les limites d'un processus d'évaluation lié à la durée du mécanisme de transfert des acquis
- Les conditions du mécanisme de transfert, dont les conditions organisationnelles

**Public**  
**Responsables et chargés de la formation continue**

**Exercice**  
**2025**

**Code de formation**  
**3.05**

**Nature**  
**AFR**

**Organisé par**  
**en cours de sélection**

**Durée**  
**7 heures**

**Typologie**  
**Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences**