

Evaluer le plan de formation

Au terme de la durée sur laquelle porte le PF, on procédera à deux types d'évaluation :

- l'évaluation du PF lui-même (les écarts entre les formations prévues dans le PF et les formations effectivement réalisées ; le respect du budget et autres aspects pratiques du déroulement des formations);
- l'évaluation des formations constitutives du PF

La CCT sectorielle prévoit explicitement que le PF soit évalué en concertation au sein du C.E une fois celui-ci arrivé à son terme !

Vers (au plus tard au) le terme de la durée sur laquelle porte le PF, il faut évaluer.

Il y a deux types d'évaluation possibles :

- l'évaluation du PF lui-même ;
- l'évaluation des formations constitutives du PF.

La CCT sectorielle prévoit explicitement que le PF soit également évalué en concertation au sein du C.E., une fois celui-ci arrivé (presque) à son terme (cf. volet 5 du modèle) !

1. Evaluation du PF lui-même

Les questions essentielles à (se) poser :

1. Toutes les formations prévues ont-elles été organisées ? Comme prévu ? (période, durée, formateur, coût,...). Si ce n'est pas le cas, pourquoi pas ?
Les formations non organisées devront-elles être intégrées dans le prochain PF ?
2. Des formations NON prévues dans le PF ont-elles été organisées ?
Si oui, lesquelles ? Pourquoi n'ont-elles pas été intégrées dans le PF ?
3. Le budget formation a-t-il été respecté ? (le budget global et chaque budget par département le cas échéant)
La comparaison entre coût budgété et coût réel vous sera utile pour mieux encore établir le budget des plans de formation des prochaines années.

2. Evaluation des formations

Le PF prendra en compte l'impact des formations passées afin de corriger les actions de formation qui n'ont pas été suffisamment suivies d'effets concrets.

Sans entrer dans les détails, rappelons que le célèbre modèle de Kirkpatrick propose 4 niveaux d'évaluation possible :

1. Le processus de formation lui-même (cf. formulaire évaluation pédagogique (« à chaud »))
2. Les résultats d'apprentissage : évaluation (dite « à froid ») du transfert de connaissance
3. L'impact sur le poste de travail (le rôle du chef d'équipe est crucial pour ce niveau d'évaluation)
4. Les résultats en terme socio-économique / finalité (« ROI »- retour sur investissement)

Vous trouverez plus d'éléments sur l'évaluation dans le guide IFP « concertation sur le plan de formation » ([guide formation partie 2, fiche concertation 6](#)).

L'évaluation la plus pertinente est en général le niveau 3 : l'évaluation de l'impact sur le poste de travail (le « transfert » des compétences en situation de travail).