

# Qu'est-ce que le modèle de Kirkpatrick dans l'évaluation des actions de formation au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **modèle de Kirkpatrick** est une méthode structurée d'évaluation des actions de formation professionnelle, utilisée au Luxembourg pour mesurer l'efficacité des formations selon **quatre niveaux** : la **réaction des participants**, l'apprentissage acquis, le changement de comportement en situation de travail et les résultats organisationnels. Il permet d'apprécier l'impact réel des formations sur les compétences, les pratiques professionnelles et la performance de l'entreprise.

Au Luxembourg, ce modèle s'inscrit dans le respect des obligations légales de l'employeur en matière de formation continue, de justification des actions menées et d'**égalité de traitement** entre salariés. Son application facilite la **traçabilité**, la documentation et la justification des formations, notamment lors de contrôles administratifs ou de demandes de **cofinancement public**, tout en garantissant la protection des données personnelles.

## Définition

Le **modèle de Kirkpatrick** est une méthode structurée permettant d'évaluer l'efficacité des actions de formation professionnelle selon **quatre niveaux** : la réaction des participants, l'apprentissage acquis, le **changement de comportement** en situation de travail et les résultats organisationnels. Ce modèle vise à mesurer l'impact réel des formations sur les compétences, les pratiques professionnelles et la **performance de l'entreprise**.

Au Luxembourg, l'utilisation de ce modèle s'inscrit dans la démarche de suivi et d'évaluation des formations, en cohérence avec les obligations légales de l'employeur en matière de **formation continue** et de justification des actions menées.

## Questions fréquentes

### Comment protéger les données des salariés lors de l'évaluation selon le modèle de Kirkpatrick ?

La protection des données issues de l'évaluation doit être assurée conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD. L'encadrement humain de l'évaluation doit être assuré à chaque étape, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques. Les salariés doivent être informés préalablement des modalités d'évaluation et des finalités poursuivies.

### En quoi le modèle de Kirkpatrick aide-t-il à justifier les demandes de cofinancement de la formation ?

L'évaluation structurée selon ce modèle permet de répondre aux exigences de traçabilité, d'égalité de traitement et de justification lors de contrôles de l'INFPC. L'absence d'évaluation structurée peut entraîner le refus de cofinancement public. Il est conseillé de documenter systématiquement l'évaluation selon ce modèle reconnu.

### Le modèle de Kirkpatrick est-il obligatoire pour évaluer les formations au Luxembourg ?

Ce modèle n'est pas imposé par une disposition spécifique du Code du travail, mais il s'intègre dans le respect des obligations générales de l'employeur relatives à la formation professionnelle continue (art. L. 542-1 et suivants). Son application facilite la traçabilité et la justification lors de contrôles administratifs ou de demandes de cofinancement public.

## Qu'est-ce que le modèle de Kirkpatrick et comment s'applique-t-il à la formation au Luxembourg ?

Le modèle de Kirkpatrick est une méthode structurée d'évaluation des formations selon quatre niveaux : la réaction des participants, l'apprentissage acquis, le changement de comportement en situation de travail et les résultats organisationnels. Au Luxembourg, il permet de mesurer l'impact réel des formations sur les compétences et la performance, tout en facilitant la traçabilité et la justification des actions.

### Quels sont les quatre niveaux du modèle de Kirkpatrick ?

Le niveau 1 (Réaction) recueille le ressenti immédiat des participants via des questionnaires. Le niveau 2 (Apprentissage) évalue les connaissances acquises par des tests. Le niveau 3 (Comportement) mesure l'application des acquis sur le poste de travail après un certain délai. Le niveau 4 (Résultats) analyse l'impact sur les indicateurs de performance de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Condition	Détail
<b>Base légale</b>	L'application du modèle de Kirkpatrick n'est pas imposée par une disposition spécifique du Code du travail, mais s'intègre dans le respect des obligations générales de l'employeur relatives à la formation professionnelle continue (articles <a href="#">L.542-1</a> et suivants).
<b>Qualité et efficacité</b>	L'employeur doit garantir la pertinence, la qualité et l'efficacité des formations dispensées à ses salariés.
<b>Traçabilité et égalité</b>	L'évaluation structurée permet de répondre aux exigences de traçabilité, d'égalité de traitement entre salariés et de justification lors de contrôles administratifs ou de demandes de cofinancement.
<b>Protection des données</b>	L'encadrement humain de l'évaluation et la protection des données personnelles doivent être assurés à chaque étape.

## Modalités pratiques

La mise en œuvre du modèle de Kirkpatrick comprend quatre étapes successives :

Niveau	Méthode
<b>Réaction</b>	Recueil immédiat du ressenti des participants à l'issue de la formation (questionnaires de satisfaction, entretiens).
<b>Apprentissage</b>	Évaluation des connaissances ou compétences acquises, par des tests, exercices pratiques ou mises en situation.
<b>Comportement</b>	Observation ou mesure, après un certain délai, de l'application effective des acquis sur le poste de travail (entretiens d'évaluation, feedback des supérieurs hiérarchiques).
<b>Résultats</b>	Analyse de l'impact de la formation sur les indicateurs de performance de l'entreprise (productivité, qualité, réduction des erreurs, etc.).

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** l'évaluation selon le modèle de Kirkpatrick dès la conception des actions de formation, afin de définir des objectifs mesurables et des critères d'évaluation adaptés. La collaboration entre les services RH, les formateurs et les managers opérationnels est essentielle pour garantir la pertinence des indicateurs et la fiabilité des résultats.

**Documenter** l'ensemble du processus d'évaluation pour assurer la traçabilité et la justification des actions de formation, notamment en cas de contrôle administratif ou de demande de cofinancement. L'analyse des résultats doit permettre d'ajuster les dispositifs de formation, d'optimiser l'allocation des ressources et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <a href="#">L.542-1</a> à <a href="#">L.542-7</a> du Code du travail	Obligation de formation continue, égalité d'accès à la formation, justification des actions.
Article <a href="#">L.414-3</a> du Code du travail	Égalité de traitement entre salariés.
Article <a href="#">L.261-1</a> et suivants du Code du travail	Consultation du personnel sur la formation.
Règlement grand-ducal du 31 octobre 2000	Conditions de cofinancement, justification et évaluation des formations (modifié).
Loi du 1er août 2018	Protection des données issues de l'évaluation.
Obligation de traçabilité	Encadrement humain lors de l'utilisation d'outils d'évaluation automatisés ou numériques.

L'absence d'évaluation structurée des formations peut entraîner le refus de cofinancement public ou des difficultés lors de contrôles administratifs. Il est donc conseillé de formaliser systématiquement l'évaluation selon un modèle reconnu, en veillant à la protection des données et à l'égalité de traitement.

## Voir aussi

- [Critères pour évaluer l'efficacité d'une formation](#)
- [Mesurer le retour sur investissement d'une formation](#)
- [Méthodes d'évaluation de l'impact réel d'une formation](#)
- [Contrôle d'acquisition des compétences après formation](#)

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.