

Quelle est la place de l'évaluation à chaud dans une formation ?

Réponse courte

L'**évaluation à chaud** occupe une place centrale à la fin d'une formation professionnelle, car elle permet de recueillir immédiatement les impressions des participants sur la qualité, la pertinence et l'organisation de la session. Elle sert d'**outil de pilotage** pour mesurer la **satisfaction**, vérifier l'atteinte des objectifs et identifier les axes d'amélioration.

Au Luxembourg, cette évaluation est **systématique** pour les formations cofinancées par l'État et recommandée pour toutes les autres. Elle contribue à la **démarche qualité**, à la justification de l'efficacité des actions de formation auprès des financeurs publics et à l'adaptation continue des dispositifs de formation.

Définition

L'**évaluation à chaud** correspond à la collecte immédiate des impressions et appréciations des participants à l'issue d'une action de formation professionnelle. Elle permet de mesurer la **satisfaction des stagiaires**, la perception de la **qualité pédagogique**, la pertinence des contenus et l'atteinte des objectifs annoncés.

Cette évaluation intervient systématiquement à la fin de la session, avant le retour en poste des salariés concernés. Elle constitue un outil de pilotage de la **qualité des actions de formation** et d'amélioration continue.

Questions fréquentes

Comment mettre en place une évaluation à chaud efficace après une formation ?

L'évaluation à chaud se réalise généralement par un questionnaire écrit remis à chaque participant à la fin de la formation, comportant des questions fermées (échelles de satisfaction) et ouvertes (commentaires libres). L'anonymat des réponses est recommandé pour garantir la sincérité des retours. Les résultats sont analysés par le service RH ou l'organisme de formation afin d'identifier les axes d'amélioration et de justifier l'efficacité de l'action.

Comment utiliser les résultats d'une évaluation à chaud pour améliorer les formations ?

Les résultats de l'évaluation à chaud doivent être exploités pour adapter les futures actions de formation, améliorer les méthodes pédagogiques et répondre aux attentes des salariés. Pour les formations cofinancées, les synthèses d'évaluation doivent être archivées et jointes aux dossiers justificatifs lors des demandes de remboursement auprès du Fonds pour l'Emploi. Il convient d'informer les participants de l'utilisation des données recueillies, conformément aux règles de protection des données à caractère personnel.

L'évaluation à chaud est-elle obligatoire pour les formations cofinancées au Luxembourg ?

Oui, pour les actions cofinancées par l'État via le Fonds pour l'Emploi, l'employeur ou l'organisme de formation doit mettre en place un dispositif d'évaluation permettant de recueillir l'avis des participants sur le déroulement, le contenu, l'animation et les conditions matérielles. Les résultats doivent être conservés et tenus à disposition de l'Administration de l'emploi (ADEM) ou de toute autorité compétente en cas de contrôle. Pour les autres formations, l'évaluation à chaud reste une bonne pratique recommandée.

Quelle est l'utilité de l'évaluation à chaud à la fin d'une formation professionnelle ?

L'évaluation à chaud permet de recueillir immédiatement les impressions des participants sur la qualité, la pertinence et l'organisation de la session de formation. Elle sert d'outil de pilotage pour mesurer la satisfaction, vérifier l'atteinte des objectifs et identifier les axes d'amélioration. Au Luxembourg, cette évaluation est systématique pour les formations cofinancées par l'État et recommandée pour toutes les autres.

Quels textes juridiques encadrent l'évaluation des formations au Luxembourg ?

L'article L. 542-7 du Code du travail impose l'obligation de justification de la qualité et de l'efficacité des actions de formation pour les demandes de cofinancement. La loi modifiée du 19 décembre 2008 a réformé la formation professionnelle continue et l'arrêté ministériel du 31 juillet 2019 précise les modalités de demande de cofinancement. La loi du 1er août 2018 encadre la protection des données personnelles recueillies lors des évaluations.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent l'obligation d'évaluation à chaud selon le type de formation.

Label	Détail
Formations cofinancées	L'évaluation à chaud est obligatoire pour les actions cofinancées par l'État, notamment via le Fonds pour l'Emploi. L'employeur ou l'organisme de formation doit mettre en place un dispositif recueillant l'avis des participants sur le déroulement, le contenu, l'animation et les conditions matérielles.
Conservation des résultats	Les résultats doivent être conservés et tenus à disposition de l'Administration de l'emploi (ADEM) ou de toute autorité compétente en cas de contrôle.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement des participants doit être assurée lors de la collecte et de l'analyse des retours.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent la mise en œuvre de l'évaluation à chaud.

Label	Détail
Support d'évaluation	L'évaluation se réalise par un questionnaire écrit, papier ou électronique, remis à chaque participant à la fin de la formation. Il comporte des questions fermées (échelles de satisfaction, oui/non) et ouvertes (commentaires libres).
Thèmes couverts	Le questionnaire porte sur la clarté des objectifs, la qualité des supports, la compétence du formateur, l'adéquation du contenu avec les besoins professionnels, l'organisation logistique et l'ambiance générale.
Anonymat	L'anonymat des réponses est recommandé pour garantir la sincérité des retours.
Exploitation des résultats	Les résultats sont analysés par le service RH ou l'organisme de formation afin d'identifier les axes d'amélioration et de justifier, le cas échéant, l'efficacité de l'action de formation auprès des financeurs publics.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'**intégrer** systématiquement une évaluation à chaud à la fin de chaque formation, quelle que soit sa durée ou son format, afin d'assurer une démarche qualité continue. Les résultats doivent être exploités pour adapter les futures actions de formation, améliorer les méthodes pédagogiques et répondre aux attentes des salariés.

Pour les formations cofinancées, il convient d'**archiver** les synthèses d'évaluation et de les joindre aux dossiers justificatifs lors des demandes de remboursement auprès du Fonds pour l'Emploi. Il est également recommandé d'informer les participants de l'utilisation des données recueillies, conformément aux règles relatives à la protection des données à caractère personnel, et de garantir la traçabilité des évaluations.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes :

Référence	Objet
Art. <u>L.542-7</u> Code du travail	Obligation de justification de la qualité et de l'efficacité des actions de formation pour les demandes de cofinancement
Art. <u>L.542-1</u> et s. Code du travail	Dispositions générales sur la formation professionnelle continue
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue
Arrêté ministériel du 31 juillet 2019	Modalités de demande de cofinancement des entreprises pour la formation professionnelle continue
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposant le RGPD)
Art. <u>L.251-1</u> et s. Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)

Adaptez le contenu des questionnaires d'évaluation à chaud en fonction des objectifs spécifiques de chaque formation et veillez à garantir la confidentialité des réponses pour encourager l'expression sincère des participants. Informez systématiquement les salariés sur l'utilisation de leurs données et la durée de conservation.

Voir aussi

- [Une évaluation à froid est-elle utile pour ajuster les formations ?](#)
- [Mesurer l'efficacité d'une formation](#)
- [Méthodes d'évaluation de l'impact d'une formation](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)

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.