



CHECKLIST INVESTISSEMENT FORMATION

Dix conditions à vérifier avant de financer une formation

Un outil de décision pour éviter de traiter par la formation un problème de processus, de rôle, de moyens ou de management.

CE QUE CET OUTIL VOUS PERMET DE DÉCIDER

Décider si le projet est prêt, doit être recadré ou ne relève pas d'abord de la formation.

Le projet est-il réellement prêt ?

Cochez Oui uniquement si vous pouvez apporter une preuve concrète. Chaque Non ou Incertain doit être traité avant le lancement.

#	CONDITION	OUI	INCERTAIN	NON
1	Le problème actuel est décrit par des faits, pas seulement par une impression.	☐	☐	☐
2	Le comportement attendu après la formation est précis et observable.	☐	☐	☐
3	Le public concerné est directement relié au problème.	☐	☐	☐
4	Les participants disposent de la marge de décision nécessaire pour appliquer.	☐	☐	☐
5	Le processus de travail n'empêche pas le comportement attendu.	☐	☐	☐
6	Les cas et exercices seront construits à partir de situations réelles.	☐	☐	☐
7	Les managers savent ce qu'ils devront observer et renforcer.	☐	☐	☐
8	Les outils ou supports resteront accessibles après la session.	☐	☐	☐
9	Une mesure est prévue à J+60 ou J+90.	☐	☐	☐
10	La direction accepte de corriger l'organisation si la formation révèle un blocage structurel.	☐	☐	☐

Transformez un thème en changement observable

THÈME DEMANDÉ	Ex. leadership, vente, communication
PROBLÈME OBSERVÉ	Que se passe-t-il aujourd'hui ? Avec quelles conséquences ?
COMPORTEMENT ATTENDU	Que devra faire la personne différemment, dans quelle situation ?
PREUVE D'APPLICATION	Quel fait montrera que la pratique a changé ?
OBSTACLE POSSIBLE	Compétence, processus, rôle, outil, charge ou arbitrage ?
RÔLE DU MANAGER	Que devra-t-il observer, encourager ou corriger ?

TEST SIMPLE

Si vous ne pouvez pas terminer la phrase « Après la formation, dans telle situation, les participants devront... », le programme n'est pas encore suffisamment cadré.

Ce qui doit se passer après la salle

Un suivi utile ne consiste pas à multiplier les reportings. Il remet les outils et les situations de travail au bon moment.

ÉCHÉANCE	PARTICIPANT	MANAGER	ENTREPRISE / RH
J0	Choisit une pratique à tester	Valide la situation d'application	Confirme les indicateurs
J+7	Utilise l'outil sur un cas réel	Observe sans reprendre la main	Retire un obstacle simple
J+30	Analyse un succès et un écart	Donne un feedback précis	Vérifie l'accès aux ressources
J+60	Traite un nouveau cas en autonomie	Compare la pratique attendue au réel	Documente les premiers changements
J+90	Consolide la routine	Décide du renforcement nécessaire	Arbitre la suite du dispositif

Même un bon contenu produit peu d'effets lorsque le quotidien, le manager ou le processus ramène le participant vers les anciennes pratiques.

GO, recadrage ou autre réponse ?

ZONE SOLIDE

8 à 10 Oui. Le projet est prêt. Construisez les cas, outils et mesures autour du comportement attendu.

SOUS TENSION

5 à 7 Oui. Recadrez avant de lancer. Les points incertains risquent de réduire fortement l'application.

PRIORITÉ

0 à 4 Oui. Ne commandez pas encore la formation. Le problème relève probablement d'abord de l'organisation ou du processus.

Décision prise

☐ GO : le dispositif peut être conçu

☐ RECADRAGE : les conditions manquantes doivent être sécurisées

☐ AUTRE RÉPONSE : processus, rôles, outils ou management à corriger d'abord

Le changement concret que nous voulons obtenir :

Pour challenger le cadrage avant engagement : y.soromou@caformac.com · +225 07 97 66 05 43