**Instructions pour les formateurs sur la manière d’évaluer les interventions** **visant des aspects socio-culturels**

1. **Quelles sont les interventions visant les aspects socioculturels?**
   1. Formations visant à modifier **directement** les connaissances et / ou le comportement des employés (par exemple, des formations visant à "gagner rapidement en comportement", c’est-à-dire montrer aux employés comment ils peuvent accomplir leurs tâches de manière plus économe en énergie).
   2. Formations visant **indirectement** à modifier les connaissances et / ou le comportement des employés (par exemple, des formations aidant la (la) direction (s) supérieure à développer une stratégie de communication pour améliorer la communication des objectifs et des mesures en matière d'efficacité énergétique).
2. **Comment les interventions visant les aspects socioculturels sont-elles évaluées?**
   1. Par **un sondage en ligne**. Dans les deux cas d’interventions directes (voir point 1a) et indirectes (voir point 1b), le **principal groupe cible** de cette enquête en ligne est constitué des **employés de la société**, car ce sont eux dont le comportement / les connaissances doivent être modifiés (directement). formations sur le lieu de travail ou indirectement par des formations avec la (top) direction). Comme nous ne pouvons pas interroger tous les employés de la société, nous interrogeons ceux qui participent aux formations destinées aux employés. Voir le point 4a pour savoir comment les participants à la formation peuvent accéder au sondage en ligne.
   2. **Les formateurs** (c’est-à-dire vous) constituent **un groupe cible secondaire** de l’évaluation de la formation. Donc, vous devriez également répondre à (certaines parties de) l'enquête en ligne après. Voir le point 4b pour savoir comment accéder au sondage en ligne.
3. **Quand est-ce qu’on procède à l'évaluation des formations pour les employés en milieu de travail visant les aspects socioculturels ?**
   1. En général, à la fin de la session de formation.
   2. En cas d'interventions indirectes (voir point 1b), le calendrier des formations des cadres (supérieurs) et des opérateurs est important. La formation des employés « terrain » doit avoir lieu avant la mise en œuvre de l'intervention développée dans le cadre de la formation des cadres (supérieurs) de sorte qu'il s'agisse d'une mesure de l'état avant la mise en œuvre.
4. **Comment mener l'évaluation avec les employés sur le lieu de travail ?**
   1. **Réserver environ 15 minutes à la fin de la formation** pour expliquer et réaliser le sondage en ligne.
   2. **Veuillez souligner que toutes les données recueillies seront traitées de manière confidentielle.** En aucun cas, nous ne rapporterons les réponses individuelles aux superviseurs des participants à la formation. Les résultats de l'évaluation ne seront communiqués que de manière agrégée, de sorte qu'il n'est pas possible de tirer des conclusions sur les réponses individuelles.
   3. Expliquez brièvement aux participants à la formation pourquoi il y aura **une deuxième enquête de suivi :**
      1. .Nous avons besoin de savoir si les formations ont un effet positif durable. Par conséquent, il ne suffit pas de suivre uniquement les impacts attendus des formations (voir point 4c-ii). C'est pourquoi nous posons à nouveau la question sur l'état des aspects socioculturels (voir point 4c-i) après 3 mois.
      2. Par conséquent, nous avons besoin d'une adresse e-mail valide afin de pouvoir recontacter les participants à la formation.
   4. Les participants à la formation peuvent accéder à l'enquête en ligne via n'importe quel dispositif connecté à Internet par le lien suivant :

<https://www.survey.isi.fraunhofer.de/uc/INDUCE/>

<https://by4794.customervoice360.com/uc/INDUCE/>



* 1. Si, pour quelque raison que ce soit, certains participants ne peuvent accéder au sondage en ligne, vous pouvez également distribuer la version papier du sondage en ligne. **Cette option ne devrait être utilisée qu'en dernier recours,** car elle rend les choses beaucoup plus compliquées pour vous. Si vous recevez une rétroaction par le biais du questionnaire papier, **vous devez transcrire ces réponses dans le questionnaire en ligne immédiatement après la formation.** C'est-à-dire que vous devez accéder au sondage en ligne et le remplir plusieurs fois - une fois pour chaque questionnaire papier que vous avez reçu.

1. **Comment procéder vous-même à l'évaluation ?**
   1. Accéder au questionnaire en ligne via le même lien (voir point 4e)
   2. Tapez le numéro 999 dans le champ "quelqu'un d'autre" de la question : « formateur du cours ». Vous accédez ainsi à l'enquête en ligne pour les formateurs. **N'utilisez pas la version formateur de l'enquête en ligne si vous devez entrer les réponses des questionnaires papier** (cf. 4f).
   3. **Veuillez le faire immédiatement à la fin de chaque formation**. Trois mois après avoir répondu à l'enquête en ligne, vous recevrez un e-mail de rappel vous demandant de promouvoir la participation à la 2ème enquête auprès des participants à la formation (cf. 4d).