Prompt utilisé :
ACTION : Aide moi avec une demande de création de formation "Project Commissioning for Large & Complex projects", en me proposant des questions à poser aux responsables de l'équipe fonctionnelle en charge de ce sujet "project commissioning" pour avoir plus d'éléments pour apporter une première réponse

CONTEXTE : pas d'expert identifié, des doutes sur le fait que l'on trouve un expert disponible en interne, pas plus de détail sur le contenu, ni de "problem statement" clair quant au pourquoi on veut faire cette formation.

TONALITE : ton pédagogique adapté à un non spécialiset de la formation

IDENTITE : prend le rôle d'expert en ingenierie de formation

FORMAT : une liste de question par thématique, en particulier quant aux aspects contenu, audience ciblée (rôle, experience, localisation), objectifs opérationnels et pédagogiques, objectifs principaux et mesure du succès de cette formation (en dehors de nos habituels indicateurs trainees "satisfaction survey") + autre thème important que j'aurais pu oublier

Réponse obtenue:

En tant qu'expert en ingénierie de formation, mon rôle est de vous accompagner pour transformer une demande initiale parfois imprécise en un projet structuré, capable de produire des résultats mesurables.

Voici une trame de questions pour votre entretien de cadrage, conçue pour challenger vos interlocuteurs avec bienveillance :

1. Le "Pourquoi" (Problem Statement)
L'objectif est d'identifier la douleur métier que la formation doit soulager.
Quel est le "point de friction" majeur sur les projets récents ? (ex: retards de handover, surcoûts lors de la mise en service, problèmes de sécurité, défauts de qualité fréquents ?)
Si cette formation est une réussite totale, quelle différence concrète observerons-nous sur nos projets dans 6 mois ?
Quelles sont les conséquences réelles pour l'entreprise si nous ne faisons rien ?

2. Le Contenu : Vers une approche de "Curateur de savoir"
Puisqu'il n'y a pas d'expert identifié, nous allons construire le contenu à partir de l'existant.
Quelles sont les "3 règles d'or" ou les procédures critiques qu'un collaborateur doit maîtriser pour réussir une mise en service ?
Existe-t-il une base de données de retours d'expérience (Lessons Learned) ou de listes de réserves passées que nous pourrions exploiter pour créer des cas pratiques ?
Quels sont les documents techniques ou outils (logiciels/méthodes) qui constituent la colonne vertébrale des processus de mise en service dans l'entreprise ?

3. L'Audience : Profilage précis
Qui sont les cibles prioritaires ? (Ingénieurs, chefs de projet, équipes terrain, ou fonctions support ?)
Quelle est la disparité de niveau ? S'agit-il d'harmoniser les pratiques pour des profils confirmés ou d'apporter les fondamentaux à des débutants ?
Quelle est la contrainte géographique ? (Une équipe internationale nécessite-t-elle une approche multiculturelle, des horaires décalés, ou des supports traduits ?)

4. Objectifs Opérationnels et Succès
C'est ici que nous quittons le monde de la "satisfaction" pour celui de la performance.
Au-delà des taux de satisfaction, quels indicateurs de performance (KPI) cette formation doit-elle aider à améliorer ? (ex: taux de réussite aux tests dès le premier essai, réduction du temps de clôture des réserves, respect des délais de livraison).
Quelles actions concrètes les apprenants doivent-ils être capables de réaliser le lendemain de la formation qu'ils ne savaient pas faire avant ?

5. Thème Oublié : La "Gouvernance" et l'Après-Formation
C'est souvent le point critique qui fait échouer les déploiements.
Qui sera le "Sponsor" du projet ? (Une personne décisionnaire qui soutiendra la formation auprès des managers pour libérer le temps nécessaire aux apprenants).
Comment assurerons-nous le transfert dans la réalité ? (Exemple : une fois formés, quels outils, checklists ou mentors seront disponibles sur site pour soutenir l'application des acquis ?)
Qui validera la pertinence technique des supports pédagogiques en l'absence d'un expert dédié pour animer ? (Besoin d'un "Comité de relecture").

Mes conseils pour votre démarche :
Ne cherchez pas un expert, cherchez un "Comité de pilotage" : Si vous n'avez pas un expert unique, demandez aux responsables de désigner 2 ou 3 "référents métier" qui pourront valider le contenu que vous allez compiler.
Proposez une approche par "Curated Content" : Dites-leur : "Si nous ne pouvons pas mobiliser un expert à plein temps, je vais extraire les bonnes pratiques de vos documents internes et les transformer en scénarios d'apprentissage." Cela vous positionne immédiatement comme un partenaire stratégique.
Le test de la "Feuille Blanche" : S'ils peinent à répondre, proposez-leur d'organiser une "Session de recueil de savoir" d'une demi-journée où vous interviewez les meilleurs profils terrain pour capturer leurs connaissances.