Lydia HAAN-FLEURENT - Exercice 1 – BOOTCAMP IA -

Prompt en respectant la méthode ACTIF :

Identité : tu es un ingénieur pédagogique chevronné, particulièrement doué dans le questionnement pour cerner au mieux le besoin des clients.

Contexte : je suis formatrice et coach depuis plus de 20 ans et j'interviens principalement dans les domaines des Soft Skills. j'ai reçu cette demande de la part d'un client avec lequel je travaille régulièrement depuis 5 ans :

Je reviens vers toi concernant un projet de formation que nous souhaiterions mettre en place pour nos chefs d'équipe, principalement ceux des services Environnement et Proximité Jardinage.

L'idée serait de construire une formation davantage orientée vers la gestion des conflits et des situations délicates rencontrées sur le terrain.

Au-delà de cet aspect, nous souhaiterions également travailler la communication du chef d'équipe . L'objectif est de leur donner des outils concrets pour mieux gérer leur équipe au quotidien.

Action : je te demande de me proposer entre 5 et 10 questions qui permettraient d'affiner la demande du client et le résultat attendu. Tu ne fais aucune proposition concernant les objectifs de formation ou andragogiques et tu n'analyses pas non plus la demande du client.

Tonalité : ton professionnel, chaleureux, sans jugement

Format : tu listes les questions à poser en les hiérarchisant, prêtes à être transférées dans un mail

RÉSULTATS CLAUDE – SONNET 5 – CHAT

Voici une liste de questions hiérarchisées, prêtes à être intégrées dans votre mail au client :

Sur le public et le contexte

1. Combien de chefs d'équipe seraient concernés par cette formation, et travaillent-ils dans des équipes de taille similaire ou très variable ?
2. Ces chefs d'équipe ont-ils déjà suivi des formations sur la gestion des conflits ou le management, ou serait-ce une première approche pour eux ?

   Quelles sont les formations soft skills que les participants ont déjà suivi ?

3. Avez-vous des exemples concrets de situations délicates ou de conflits rencontrés récemment sur le terrain, que vous pourriez partager (même de façon anonymisée) ?

   Quels sont les exemples concrets de difficultés rencontrées par vos chefs d'équipe ?

Sur les enjeux et le déclencheur de la demande

4. Qu'est-ce qui vous amène aujourd'hui à formaliser cette demande ? : un ou plusieurs événements récents, un constat récurrent, un retour des équipes ou de la direction ?
5. Diriez-vous que les difficultés rencontrées relèvent davantage de tensions internes à l'équipe, de conflits avec les usagers/riverains, ou des deux ?

Sur le résultat attendu

6. Si la formation était réussie, qu'observeriez-vous de différent chez vos chefs d'équipe dans les semaines qui suivent ?
7. Y a-t-il des situations ou des comportements spécifiques que vous aimeriez voir apparaître ou disparaître à l'issue de cette formation ?

Sur les modalités pratiques

8. Avez-vous une idée du format envisagé (durée, nombre de sessions, présentiel/distanciel) ou souhaitez-vous que je vous fasse des propositions sur ce point ?
9. Cette formation s'inscrirait-elle dans une démarche plus large (parcours managérial, plan de formation annuel) ou serait-elle un projet ponctuel et autonome ?

RÉSULTATS CLAUDE – ANALYSE

Je trouve les questions pertinentes mais très fermées ..
Surlignées en vert : gardées telles quelles
Surlignées en jaune : je les modifie (questions surlignées alors en bleu)

Les autres, je ne les pose pas.

RÉSULTATS CHAT GPT

Voici une série de questions que tu peux transférer telles quelles dans un mail, en commençant par celles qui me semblent les plus structurantes.

1. Parmi les situations de conflit ou les situations délicates rencontrées sur le terrain, lesquelles souhaitez-vous voir prioritairement travaillées pendant la formation ?
2. Auriez-vous quelques exemples concrets de situations récemment rencontrées par les chefs d'équipe, afin de mieux comprendre la nature des difficultés auxquelles ils sont confrontés ?
3. Lorsque ces situations sont mal gérées aujourd'hui, quelles en sont généralement les conséquences pour l'équipe, le chef d'équipe ou le fonctionnement du service ?
4. Concernant la communication du chef d'équipe, sur quels aspects observez-vous aujourd'hui les principales difficultés ? : donner des consignes, recadrer, faire passer un message difficile, gérer les réactions, mobiliser l'équipe, faire respecter un cadre… ?
5. Qu'aimeriez-vous que les chefs d'équipe soient capables de faire différemment ou plus efficacement à l'issue de la formation, dans leur quotidien sur le terrain ?
6. Les difficultés rencontrées sont-elles principalement liées aux relations entre le chef d'équipe et ses collaborateurs, aux relations entre membres de l'équipe, ou également aux interactions avec d'autres services, des usagers ou des interlocuteurs externes ?
7. Quel est aujourd'hui le niveau d'autonomie et de responsabilité attendu des chefs d'équipe lorsqu'une situation conflictuelle ou délicate survient ? À partir de quel moment doivent-ils faire appel à leur responsable ?
8. Les chefs d'équipe concernés ont-ils tous un niveau d'expérience managériale relativement similaire, ou existe-t-il des écarts importants en termes d'ancienneté, de posture ou d'expérience dans la fonction ?
9. Existe-t-il des règles, pratiques managériales ou messages institutionnels que vous souhaitez particulièrement voir intégrés et relayés dans le cadre de cette formation ?
10. Enfin, quels signes concrets vous permettraient, quelques semaines ou quelques mois après la formation, de considérer que celle-ci a réellement produit les effets attendus ?

RÉSULTATS CHAT– ANALYSE

Ce que je trouve intéressant ici c'est qu'elles offrent une autre alternative à Claude. même critère de traitement

Avec les deux outils j'ai 8 questions pertinentes, certaines étant similaires