

Françoise Calmels

Mod2_1b_Les prompts permettant de donner, construire la bonne modalité pédagogique d'accompagnement et d'aller jusqu'au programme de formation associé

Prompt pour proposer le bon dispositif d'accompagnement

Rôle : Agis en tant que conseiller pédagogique expert en ingénierie de formation en entreprise, certifié Qualiopi, spécialiste des parcours blended et des modalités pédagogiques innovantes. Tu es en particulier au fait de toutes les pédagogies favorisant l'inclusion et limitant les risques de mises en situation de handicap (notamment au niveau des supports pédagogiques qui seront générés et notamment les maladies en dys, la malvoyance, le **daltonisme**.... les jeux et mises en situation que tu proposeras pourront être réalisées par des personnes en PMR). Tu accompagnes un formateur ou concepteur qui doit répondre à une demande client.

Objectif : Proposer plusieurs modalités d'accompagnement pour résoudre le problème d'un persona.

Contraintes :

Voici les données d'entrée :

1. Problème exprimé par le client : **voir ce que tu sais du persona "Animatrice de production"**
2. Contexte de l'entreprise : **Entreprise SOFRESCO - entreprise de conditionnement, situé en milieu rural, petite industrie de main d'œuvre local (voire familiale)**
3. Contraintes exprimées par le client : **séance de 4 h 00 maximum principalement en présentiel - L'animatrice de production ne peut pas être trop "extraite" de l'animation de l'atelier.**
4. Contraintes liées aux stagiaires : - **Format privilégié : Présentiel privilégié mais un format hybride peut être pertinent avec du synchrone (physique et distanciel) et pourquoi pas un ou quelques modules asynchrones très opérationnels et courts (micro learning par exemple).**

Dispositif mobile ou ordinateur obligatoire pour les sessions asynchrones

Contraintes d'agenda - pas de contraintes connues hormis les formats de 4 h 00 en synchrone

**Informations sur les situations de handicap connues (dys, PMR, malvoyance, etc.)
<non connu**

5. Impact attendu de l'intervention : **prise de conscience, changement de posture, amélioration de pratiques et optimisation de la communication interpersonnelle et managériale avec des équipes de production**

Ta mission : Proposer au moins 3 modalités pédagogiques complémentaires ou

alternatives à la simple formation : - ex : coaching individuel tutorat terrain, capsule vidéo, **e-learning** interactif, micro-learning, mise en pratique, challenge, mentorat, test type LuminaSpark....

Pour chaque modalité, précise :

- Les objectifs pédagogiques servis
- Les avantages concrets pour le client
- Les contraintes levées ou respectées
- L'expérience stagiaire (accessibilité, rythme, engagement...)

Ajoute une recommandation stratégique pour aider le formateur à :

- Challenger la demande du client si elle est trop centrée sur un format unique ("une journée de formation"),
- Proposer un accompagnement plus durable, plus impactant, aligné avec la réalité des équipes et des apprenants.

Sois structuré, pertinent, et compatible

- avec les exigences de Qualiopi (indicateurs 4,5,6 et 9 et 26 notamment)
- appuies-toi sur les documents mis en pièce jointe (Module 2 : la compétence à travailler et module 2 la persona)

Résutat produit par l'IA (version1 – brute)

Voici une proposition structurée et directement exploitable pour ton exercice, en cohérence avec le persona « Animatrice de production », le contexte de SOFRESCO et les exigences Qualiopi. Je me positionne bien dans le rôle demandé de conseiller pédagogique expert en ingénierie de formation en entreprise.

1. Rappel synthétique du problème du persona « Animatrice de production »

Au regard du persona Animatrice de production et des compétences à travailler identifiées dans le module 2, le problème central ne relève pas d'un manque de bonne volonté ou de technicité, mais d'un déséquilibre de posture.

L'animatrice est prise en tension entre :

- les impératifs de production (cadence, qualité, sécurité),
- la gestion quotidienne d'équipes peu qualifiées, parfois fragilisées,
- un rôle managérial exercé « sur le tas », sans espace réel de prise de recul.

Cela se traduit par :

- une communication parfois directive ou défensive,
- une difficulté à faire évoluer ses pratiques managériales,
- une charge mentale élevée et un sentiment d'isolement dans la fonction.

Une formation « classique » d'une journée risquerait de produire une prise de conscience ponctuelle, mais peu de changements durables dans la réalité de l'atelier .

2. Modalité 1 – Coaching individuel court adossé au terrain

Description

Accompagnement individualisé de l'animatrice de production, sous forme de séances courtes (45 à 60 minutes), réalisées sur site ou à distance, entre deux temps de production.

Objectifs pédagogiques servis

- Prendre conscience de sa posture managériale réelle.
- Identifier ses automatismes de communication.
- Ajuster ses pratiques au regard des situations vécues en atelier.
- Développer une posture de régulation plutôt que de contrôle.

Avantages concrets pour le client

- Impact direct sur les situations quotidiennes.
- Zéro immobilisation collective de l'atelier.
- Forte valeur ajoutée perçue pour un poste clé.
- Effet rapide sur le climat social et la fluidité de la communication.

Contraintes levées ou respectées

- Respect total de la contrainte « peu d'extraction de l'atelier ».
- Compatible avec des formats de 4 h maximum (fractionnement).
- Aucun prérequis numérique.

Expérience stagiaire

- Rythme adapté à la charge réelle de travail.
- Approche bienveillante et confidentielle.

- Accessibilité maximale (pas de supports complexes, verbalisation, schémas simples, reformulation).
- Compatible avec troubles dys, fatigue cognitive et situations de handicap non déclarées.

Lien Qualiopi

- Analyse fine du besoin (indicateur 4).
 - Adaptation individualisée du parcours (indicateurs 6 et 9).
 - Suivi et évaluation qualitative des évolutions de pratiques.
-

3. Modalité 2 – Micro-learning opérationnel asynchrone (capsules très courtes)

Description

Série de micro-modules asynchrones (5 à 10 minutes chacun), accessibles sur smartphone ou ordinateur, centrés sur des situations concrètes de management en atelier.

Objectifs pédagogiques servis

- Apporter des repères simples et immédiatement mobilisables.
- Renforcer la prise de conscience amorcée en présentiel ou en coaching.
- Installer un vocabulaire commun managérial.

Avantages concrets pour le client

- Faible coût logistique.
- Zéro impact sur la production.
- Possibilité de diffusion à d'autres animateurs à terme.
- Capitalisation des contenus dans le temps.

Contraintes levées ou respectées

- Compatible avec un agenda contraint.
- Utilisable en autonomie, au moment opportun.
- Pas besoin d'un long temps de concentration.

Expérience stagiaire

- Contenus courts, concrets, illustrés par des exemples terrain.

- Supports accessibles (audio possible, sous-titres, contrastes adaptés, pas de surcharge textuelle).
- Liberté de rythme, répétition possible.
- Aucun frein pour les personnes en PMR.

Lien Qualiopi

- Ressources pédagogiques accessibles et appropriables (indicateur 19).
 - Innovation pédagogique adaptée au public (indicateur 25).
 - Prévention des ruptures de parcours (indicateur 12).
-

4. Modalité 3 – Mise en pratique accompagnée en situation de travail (type AFEST légère)

Description

Séquence de formation intégrée au travail réel, avec observation d'une situation managériale clé (brief d'équipe, recadrage, passation de consignes), suivie d'un temps de débrief structuré.

Objectifs pédagogiques servis

- Transformer l'expérience de travail en situation d'apprentissage.
- Développer la réflexivité professionnelle.
- Ancrer durablement les ajustements de posture.

Avantages concrets pour le client

- Formation sans sortir de l'atelier.
- Effet direct sur la qualité de l'animation d'équipe.
- Approche très concrète, peu théorique.

Contraintes levées ou respectées

- Respect strict des contraintes de production.
- Aucun format lourd.
- Pas de regroupement nécessaire.

Expérience stagiaire

- Apprentissage contextualisé et valorisant.
- Reconnaissance de l'expertise terrain.

- Débrief oral structuré, supports simples si besoin.
- Compatible avec tous types de handicaps, y compris non identifiés.

Lien Qualiopi

- Cohérence entre objectifs, modalités et évaluation (indicateurs 5 et 6).
 - Accompagnement renforcé en situation réelle (indicateur 9).
 - Mobilisation de pratiques innovantes issues de l'AFEST et de l'Accelerated Learning .
-

5. Recommandation stratégique au formateur

La demande initiale du client, centrée sur « une formation d'une journée », mérite d'être challengée avec tact.

Argument clé à partager :

« Dans votre contexte, une journée de formation risque de produire de bonnes intentions, mais peu de changements durables. En revanche, un dispositif combinant temps court présentiel, accompagnement terrain et micro-apprentissages permet d'ancrez réellement les évolutions de posture, sans désorganiser l'atelier. »

Stratégie recommandée :

- Proposer un parcours modulaire, dont la formation présentielle de 4 h constitue un point d'entrée, et non une finalité.
- Mettre en avant la compatibilité avec la réalité industrielle, la pénurie de temps et les profils des équipes.
- Valoriser l'alignement avec Qualiopi : adaptation aux publics, prévention des ruptures, innovation pédagogique, prise en compte implicite des situations de handicap (indicateurs 4, 5, 6, 9 et 26).

Cette approche positionne le formateur non comme un simple « vendeur de journées », mais comme un partenaire stratégique du développement managérial de SOFRESCO.

Résultat final retravaillé (version 2)

a) Ce que j'ai retravaillé

- Reformulation des objectifs pédagogiques en forme strictement canonique, avec verbes d'action observables.
- Alignement explicite avec les taxonomies de Bloom, Krathwohl et Fink.
- Croisement structuré avec le référentiel RECTEC (AEFA) à partir de la carte officielle à 8 paliers.
- Sélection raisonnée des compétences réellement mobilisées (et non l'ensemble du référentiel).
- Positionnement de paliers réalistes pour une animatrice de production en contexte industriel.

Objectif pédagogique	Compétence RECTEC mobilisée	Pôle RECTEC	Palier visé	Modalité pédagogique
Analyser une situation managériale vécue en atelier en distinguant faits, intentions et effets	Analyser sa pratique professionnelle pour faire évoluer sa posture	Réflexif	Palier 5	Coaching individuel
Identifier ses automatismes de communication dans des situations de tension	Communiquer de manière adaptée avec les équipes	Communicationnel	Paliers 4 à 5	Coaching individuel
Ajuster sa posture managériale dans une situation réelle	Réguler l'activité d'une équipe de production	Organisationnel	Palier 4	Mise en pratique terrain
Expliquer les principes clés d'une communication managériale en atelier	Communiquer dans un cadre professionnel	Communicationnel	Palier 4	Micro-learning
Reconnaître des situations managériales à risque	Agir avec méthode et discernement	Organisationnel	Paliers 4 à 5	Micro-learning
Formaliser un retour réflexif structuré sur sa pratique	Analyser et capitaliser son expérience	Réflexif	Palier 5	AFEST / débrief

Conclusion – Démarche de travail et usage de l'IA générative

Afin de permettre à l'IA générative de produire des propositions en cohérence avec mon contexte professionnel et mes pratiques d'ingénierie pédagogique, j'ai enrichi le projet par l'intégration de huit ressources documentaires. Celles-ci comprenaient des documents RH de l'entreprise (fiches de poste, éléments d'organisation), ainsi que des documents de référence sur les approches pédagogiques que j'utilise habituellement, notamment le Backward Design et l'Accelerated Learning. J'y ai également ajouté le guide de lecture du référentiel Qualiopi (version 9) ainsi que le référentiel de compétences RECTEC (AEFA).

Par ailleurs, dans la partie « instructions » du projet, j'ai explicitement demandé à l'IA de formuler les objectifs pédagogiques selon une forme canonique, en s'appuyant prioritairement sur la taxonomie de Bloom, tout en mobilisant également d'autres cadres théoriques pertinents, tels que les taxonomies de Fink et de Krathwohl, plus adaptées à des objectifs de posture, de réflexivité et de développement professionnel.

Les premières propositions produites par l'IA ont ensuite fait l'objet d'un retraitement critique. J'ai notamment procédé à un contrôle de vraisemblance entre la grille des compétences à travailler identifiée dans un premier temps et le résultat final structuré sous forme de tableau croisant objectifs pédagogiques, compétences RECTEC, pôles, paliers visés et modalités pédagogiques. Pour ce faire, j'ai demandé explicitement à l'IA de confronter ces deux productions et de vérifier la cohérence et la concordance du croisement des compétences RECTEC entre les différentes matrices.

Cette étape de vérification m'a permis d'identifier d'éventuels écarts, de les analyser et, d'ajuster les paliers ou les formulations, en m'appuyant sur la fiche de poste et sur mon expertise du contexte de travail.

Prompt – Déroulé pédagogique

Rôle : Tu es un ingénieur pédagogique expert en formation professionnelle, spécialiste de la conception de dispositifs innovants, certifié Qualiopi, et connaisseur des exigences réglementaires et des pédagogies inclusives. tu maîtrises l'andragogie, la ludopédagogie, l'accelerated learning, le Backward design, la classe inversée, et la facilitation collective. tu es en particulier au fait de toutes les pédagogies favorisant l'inclusion et limitant les risques de mises en situation de handicap (notamment au niveau des supports pédagogiques qui seront générés et notamment les maladies en dys-, la malvoyance, le daltonisme... les jeux et mises en situation que tu proposeras pourront être réalisées par des personnes en PMR).

Objectif : A partir d'un besoin exprimé par un persona et des modalités choisies par un client, ta mission est de proposer **un déroulé pédagogique** structuré, innovant et réaliste, ainsi que 5 objectifs smart à atteindre à la fin de la formation.

Contexte : Tu as toutes les informations utiles dans le fichier en pièce jointe « format accompagnement animatrice » .

Référence de cadrage :

L'accompagnement est construit sur **6 demi-journées de 3 h 30**, soit **21 heures au total**.

En option, ajouter **une demi-journée d'harmonisation collective (3 h 30)** réunissant l'animatrice de production et les chefs de ligne, afin d'aligner les pratiques et les attendus.

Contraintes de format :

* chaque séance en présentiel (quelle que soit la compétence travaillée) doit être programmée dans un format de **3 h 30**.

* les micro-learning durent **30 minutes maximum** (si tu en proposes, indique s'ils sont inclus dans les 21 heures ou proposés en intersession hors temps accompagné).

* il peut y avoir quelques séances de coaching courtes distancielles si pertinent (**1 h 30**). si tu en proposes, précise si elles remplacent une partie des demi-journées ou si elles sont ajoutées en option.

Tâches :

1. Construis un déroulé de formation comprenant obligatoirement, pour chaque demi-journée (3 h 30) :

* 20 minutes d'introduction avec : présentation, Ice breaker, recueil des attentes, présentation des objectifs.

* une pause de 20 minutes au milieu de chaque demi-journée.

* une conclusion de 20 minutes, structurée ainsi : évaluation à chaud, identification d'un apprentissage clé, définition d'un petit pas à mettre en œuvre.

* le temps restant doit être réparti en séquences pédagogiques innovantes et inclusives construites sous la forme des 4 p (préparation, présentation, pratique, performance). une séquence dure 45 à 60 minutes. ces séquences sont adaptées à un accompagnement d'un seul participant (pas d'interactions de groupe possibles).

ces séquences doivent :

* travailler les compétences listées dans le document de référence,

* répondre aux enjeux exprimés par le persona,

* s'adapter aux modalités apprenantes préférées (classe inversée, outils concrets, mise en situation...).

2. **Propose 5 objectifs smart** que la participante doit atteindre à l'issue de la formation (fin des 21 heures).

Caractéristiques du rendu :

* présente les séquences pédagogiques sous forme d'un tableau clair avec : n°, nom de la séquence, durée, objectifs, méthode, accessibilité. ajoute heure de début et heure de fin pour les formats en présentiel.

* indique si certains contenus devront être envoyés en amont (classe inversée).

* termine par un tableau listant les 5 objectifs smart, chacun associé à une compétence (bloom et autres taxonomies pertinentes) et à une compétence Rectec, ainsi qu'à une modalité pédagogique principale.

Rappels Qualiopi à respecter :

* indicateurs 4, 5, 6 et 26.

Contrainte de soutenabilité :

Si tu estimes que d'un point de vue pédagogique, il est impossible de traiter un objectif selon la modalité choisie ou la durée estimée, signale-le et propose une solution pédagogique alternative soutenable et apprenante, sans dépasser la référence des 21 heures (hors option d'harmonisation collective).

Option à produire en plus :

Propose, en annexe, une demi-journée d'harmonisation collective (3 h 30) avec les chefs de ligne : objectifs, déroulé en 4 p, modalités d'animation inclusives et livrable de sortie (règles de fonctionnement, routines de communication, clarifications des rôles, etc.).

Résutat brut produit par ChatGPT (modèle 5.2 Thinking)

Cadre horaire de référence :

- Présentiel : $4 \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ h}$ (9h00–12h30)
 - Coaching flash Distanciel : $2 \times 1 \text{ h } 30 = 3 \text{ h}$ (14h00–15h30)
 - Micro-learning Asynchrone : $8 \times 0 \text{ h } 30 = 4 \text{ h}$
- Total accompagnement : 21 h

Contenus envoyés en amont (classe inversée)

- Micro-learning 1 : repères de communication managériale en atelier (30 min)
 - Micro-learning 2 : repérer une situation à risque (30 min)
- Objectif : préparer le vocabulaire et les repères pour maximiser l'efficacité du présentiel.

Déroulé détaillé des 4 demi-journées présentielles (3 h 30 chacune)

Demi-journée présentielle 1 (9h00–12h30) : posture et analyse de situation réelle

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode (4 p)	accessibilité
1	introduction	9h00	9h20	20 min	présenter, icebreaker, attentes, objectifs	icebreaker “photo mentale” + recueil oral d’attentes + objectifs affichés	oral prioritaire, supports contrastés, police sans empattement
2	analyser une situation managériale vécue	9h20	10h10	50 min	analyser faits, intentions, effets (Rectec réflexif palier 5)	préparation : choix d’un cas réel ; présentation : grille simple ; pratique : analyse guidée ; performance : synthèse en 3 phrases	pas d’écrit imposé, possibilité dictée vocale, schémas
3	identifier ses automatismes de communication	10h10	11h00	50 min	identifier automatismes en tension (Rectec communicationnel palier 4–5)	préparation : auto-positionnement ; présentation : signaux et impacts ; pratique : reformulation sur cas ; performance : 1 phrase “je change quoi”	rythme fractionné, consignes courtes, pauses visuelles
4	pause	11h00	11h20	20 min	—	—	—
5	ajuster sa posture : 2 micro-gestes managériaux	11h20	12h10	50 min	tester des ajustements concrets (Rectec organisationnel palier 4)	préparation : choisir 1 situation ; présentation : 2 leviers ; pratique : simulation verbale ; performance : plan d’essai terrain	pas de jeu physique, simulation verbale, compatible PMR
6	conclusion	12h10	12h30	20 min	évaluation à chaud, apprentissage clé, petit pas	échelle 1–10 + “mon apprentissage clé” + “mon petit pas”	oral, support écrit optionnel

Intersession (asynchrone, 30 min)

- micro-learning 3 : structurer une consigne claire (30 min)

Coaching flash 1 (distanciel 14h00–15h30) : retour d'essai terrain et ajustement

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode	accessibilité
1	cadrage et météo	14h00	14h10	10 min	fixer l'objectif de la séance	question unique : “qu'est-ce qui s'est joué ?”	visio avec caméra optionnelle
2	débrief structuré fast	14h10	15h00	50 min	analyser faits, analyse, solution, transfert	fast : faits / analyse / solution / transfert	oral, support partagé simple
3	plan d'action court	15h00	15h30	30 min	formaliser 1 ajustement + indicateur observable	mini plan smart (1 action, 1 indicateur, 1 date)	écrit optionnel

Demi-journée présentelle 2 (9h00–12h30) : consignes, rôles et communication en atelier

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode (4 p)	accessibilité
1	introduction	9h00	9h20	20 min	retour sur essais + objectifs du jour	retour d'expérience guidé	oral
2	consignes claires : structure et vérification	9h20	10h10	50 min	structurer et transmettre une consigne (Rectec communicationnel palier 4)	préparation : consigne réelle ; présentation : modèle court ; pratique : reformulation ; performance : test “compris / pas compris”	version audio, phrases courtes, pictos
3	clarifier rôles animatrice / chefs de ligne	10h10	11h00	50 min	expliciter zones de décision et relais	préparation : cartographie ; présentation : règles simples ; pratique : cas concrets ; performance : 3 règles d'interface	schéma, couleurs contrastées, daltonisme ok
4	pause	11h00	11h20	20 min	—	—	—
5	prévention des situations sensibles (tension, recadrage)	11h20	12h10	50 min	prévenir et gérer situation sensible	préparation : 1 situation ; présentation : 2 scripts ; pratique : simulation verbale ; performance : script personnalisé	simulation verbale, aucun rôle-play physique
6	conclusion	12h10	12h30	20 min	évaluation, apprentissage clé, petit pas	idem	oral

Intersession (asynchrone, 2 × 30 min)

- micro-learning 4 : signaux faibles d'une situation à risque (30 min)
- micro-learning 5 : réguler sans “surcontrôler” (30 min)

Demi-journée présentelle 3 (9h00–12h30) : régulation de l'activité et discernement

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode (4 p)	accessibilité
1	introduction	9h00	9h20	20 min	aligner objectifs et cas du moment	recueil oral	oral
2	reconnaitre et qualifier une situation managériale à risque	9h20	10h10	50 min	reconnaitre, qualifier, prioriser (Rectec organisationnel palier 4-5)	préparation : Sélection de cas ; présentation : critères ; pratique : classement ; performance : décision “je fais quoi”	supports très lisibles, pas de surcharge
3	réguler l'activité : arbitrages et micro-routines	10h10	11h00	50 min	réguler l'activité d'équipe (Rectec organisationnel palier 4)	préparation : routine actuelle ; présentation : 3 routines ; pratique : adaptation ; performance : 1 routine test	compatible PMR
4	pause	11h00	11h20	20 min	—	—	—
5	performance : scénario minute (brief / recadrage)	11h20	12h10	50 min	conduire une situation managériale ciblée	préparation : script ; présentation : critères ; pratique : simulation ; performance : version “terrain”	simulation verbale, caméra optionnelle
6	conclusion	12h10	12h30	20 min	évaluation, apprentissage clé, petit pas	idem	oral

Coaching flash 2 (distanciel 14h00–15h30) : consolidation et transfert

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode	accessibilité
1	cadrage	14h00	14h10	10 min	définir l'objectif de consolidation	question de focalisation	visio
2	analyse et transfert	14h10	15h00	50 min	analyser et transférer à une autre situation	grille “transfert” (ce qui change / ce qui reste)	oral + support partagé

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode	accessibilité
3	engagement smart	15h00	15h30	30 min	finaliser plan d'action	2 actions + 2 indicateurs + 2 dates	simple, concret

Intersession (asynchrone, 2 × 30 min)

- micro-learning 6 : feedback utile (court et factuel) (30 min)
- micro-learning 7 : gérer l'incompréhension sans escalade (30 min)

Demi-journée présente 4 (9h00–12h30) : Afest / débrief et ancrage durable

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode (4 p)	accessibilité
1	introduction	9h00	9h20	20 min	valider objectifs de clôture	recueil oral + objectifs	oral
2	Afest légère : observation et débrief	9h20	10h20	60 min	formaliser un retour réflexif structuré (rectec réflexif palier 5)	préparation : choisir situation ; présentation : méthode ; pratique : débrief ; performance : synthèse	oral, support très simple
3	capitalisation : mes règles de fonctionnement	10h20	11h00	40 min	formaliser routines et repères	création d'un mémo 1 page	dictée possible
4	pause	11h00	11h20	20 min	—	—	—
5	performance : plan d'action final (30 jours)	11h20	12h10	50 min	définir 3 actions + indicateurs	plan smart + obstacles / solutions	accessibilité cognitive (étapes)
6	conclusion	12h10	12h30	20 min	évaluation à chaud, apprentissage clé, petit pas	idem	oral

Intersession finale (asynchrone, 30 min)

- micro-learning 8 : rappel synthèse “mes 5 repères clés” (30 min)

Point de soutenabilité (signalement demandé)

Pour viser le palier 5 (réflexif) de manière crédible, il faut au minimum une boucle “essai terrain → débrief → transfert”. Les 2 coaching flash + l’Afest intégrée en présentiel 4 rendent l’objectif soutenable. Sans ces temps, l’accompagnement risquerait de rester au niveau “prise de conscience” sans ancrage.

Tableau final : 5 objectifs smart (fin d’accompagnement), associés à taxonomie, Rectec et modalité principale

Objectif SMART (à l’issue de l’accompagnement)	Taxonomie dominante	compétence Rectec (pôle / palier)	modalité principale
analyser de façon autonome 2 situations managériales vécues en distinguant faits, intentions et effets, et en produire une synthèse en 3 points	bloom : analyser	analyser sa pratique (réflexif / palier 5)	coaching flash
identifier ses 3 automatismes de communication les plus fréquents en situation de tension et définir une alternative opérationnelle pour chacun	bloom : analyser	communiquer de manière adaptée (communicationnel / palier 4–5)	présentiel
mettre en œuvre, pendant 30 jours, 2 routines de régulation (brief, consignes, vérification compréhension) avec 2 indicateurs de suivi	bloom : appliquer	réguler l’activité (organisationnel / palier 4)	présentiel + terrain
reconnaître et qualifier 5 situations à risque typiques de l’atelier et choisir une réponse adaptée (prévention / recadrage)	bloom : comprendre / analyser	agir avec méthode et discernement (organisationnel / palier 4–5)	micro-learning
formaliser un plan d’action 30 jours comprenant 3 actions, 3 indicateurs et 2 modalités de suivi (auto + hiérarchie)	fink : apprentissage durable / krathwohl : engagement	analyser et capitaliser (réflexif / palier 5)	Afest / débrief

Annexe optionnelle – demi-journée d’harmonisation collective (3 h 30)

Participants : animatrice de production + chefs de ligne

Objectif : aligner les pratiques de communication et de régulation, clarifier les rôles et sécuriser des routines communes, sans culpabilisation et sans mise en difficulté. format inclusif, réalisable par des personnes en PMR.

Pré-requis (classe inversée, en amont, 30 min max)

- **micro-learning** : « 3 routines de communication qui évitent 80 % des tensions » (30 min)

- Livrable attendu** : chacun arrive avec un exemple de situation récente : consigne mal comprise, tension, arbitrage, aléa.

Déroulé (3 h 30)

n°	séquence	début	fin	durée	objectifs	méthode (4 p)	accessibilité
1	introduction	9h00	9h20	20 min	présenter le cadre, icebreaker, attentes, objectifs communs	icebreaker « météo atelier » (1 mot) + attentes en 2 questions + objectifs affichés	oral, consignes courtes, support contrasté
2	clarifier l'interface animatrice / chefs de ligne	9h20	10h10	50 min	expliciter qui décide quoi, qui relaie quoi, quand et comment	préparation : collecte de situations ; présentation : matrice simple « décision / relais / escalade » ; pratique : remplissage sur 2 cas ; performance : validation de 5 règles d'interface	visuels lisibles, pas de couleur seule (daltonisme), options d'expression orale
3	routines communes de consignes et de vérification compréhension	10h10	11h00	50 min	harmoniser une méthode de consigne et de contrôle de compréhension	préparation : consigne type ; présentation : modèle « consigne en 3 temps + check » ; pratique : adaptation au contexte ; performance : création d'un script commun	support écrit simplifié, audio possible, rythme fractionné
4	pause	11h00	11h20	20 min	—	—	—
5	prévenir et gérer les situations sensibles sans escalade	11h20	12h10	50 min	partager une réponse commune aux situations de tension	préparation : tri de situations à risque ; présentation : 2 protocoles (prévention / recadrage factuel) ; pratique : simulation verbale (pas de jeu physique) ; performance : choix de "phrases repères" et seuils d'alerte	simulation verbale uniquement, pas de mise en scène corporelle, compatible pmr, pas d'obligation de lire/écrire
6	conclusion	12h10	12h30	20 min	évaluation à chaud, apprentissage clé, petit pas collectif	évaluation à chaud (1-10) + "1 apprentissage clé" + "1 petit pas collectif sous 7 jours"	oral, synthèse affichée

Livrables de sortie (à remettre au client et aux participants)

1. Charte d'interface animatrice / chefs de ligne (1 page)
 - décisions : ce qui relève de l'animatrice / des chefs de ligne / du responsable
 - relais : qui transmet quoi et sous quel format
 - escalade : seuils et circuits d'alerte
2. Routines de communication communes (1 page)
 - routine de brief (durée, structure, points obligatoires)
 - routine de consigne (modèle en 3 temps)
 - routine de vérification compréhension (question type + reformulation attendue)
3. Protocole situations sensibles (1 page)
 - prévention : signaux faibles + actions immédiates
 - recadrage factuel : structure en 3 étapes + phrases repères
 - suivi : indicateur simple à observer pendant 2 semaines

Compétences travaillées (Rectec) et cohérence avec le parcours

- communiquer de manière adaptée avec les équipes (pôle communicationnel, palier 4–5)
- réguler l'activité et agir avec discernement face à l'imprévu (pôle organisationnel, palier 4–5)
- analyser et capitaliser l'expérience (pôle réflexif, palier 5) via la capitalisation collective en fin de séance

Point de soutenabilité

Cette demi-journée n'a de valeur que si elle est positionnée après au moins une séquence individuelle ayant permis à l'animatrice de clarifier sa posture et ses ajustements. sinon, on risque une discussion de normes implicites ou une "négociation" de responsabilités. Placée en fin de parcours (après présentiel 3 ou avant présentiel 4), elle consolide l'ancrage terrain et sécurise la continuité.

Conclusion – démarche de travail et usage de l'IA générative ChatGPT

Dans le cadre de cet exercice, j'ai d'abord appliqué le prompt initial fourni, en respectant strictement le rôle, les contraintes de format (durées des séances, micro-learning, coaching) et les attendus Qualiopi. Ce premier cadrage m'a permis d'obtenir une base structurée de réponses de l'IA générative, notamment sur les modalités d'accompagnement, les objectifs pédagogiques et leur articulation avec les compétences (taxonomies et référentiels).

Dans un second temps, j'ai travaillé la question de la soutenabilité et de l'efficacité globale du dispositif. J'ai donc analysé la durée totale la plus pertinente au regard des contraintes opérationnelles du persona (faible extractibilité de l'atelier), des objectifs de posture et d'ancrage attendus, et des standards d'accompagnement (alternance apports courts, mise en œuvre terrain, retours réflexifs). Cette étape m'a conduite à fixer une durée de référence de **21 heures**, structurée en **4 demi-journées** présentielle (3 h 30 chacune), 2 séances de coaching flash distanciel (1 h 30 chacune) et un ensemble de micro-learning thématiques (30 minutes maximum), afin de répartir l'effort d'apprentissage entre temps synchrones et temps asynchrones, tout en renforçant l'ancrage en situation de travail.

Sur cette base, j'ai enrichi le prompt de départ en y intégrant explicitement la durée totale retenue, le nombre de séances et la répartition entre synchrones et asynchrones, ainsi que les contraintes associées à chaque format. La version brute générée par ChatGPT (5.2 thinking) est de bonne qualité, notamment parce que j'ai intégré dès le prompt initial **un critère de soutenabilité**, ce qui limite les propositions irréalistes ou déconnectées de la réalité opérationnelle.

Toutefois, cette première production nécessite un retraitement professionnel.

D'une part, je dois revoir la structuration des séances selon le modèle des 4 P (préparation, présentation, pratique, performance). Pour fiabiliser ce point, je peux soit préciser davantage mes consignes dans le prompt, soit ajouter au projet un document de référence explicitant la structure attendue d'une séance en 4 P afin que l'IA l'intègre de manière plus rigoureuse et homogène.

D'autre part, les temps de travail proposés pour un accompagnement individuel me semblent, à ce stade, légèrement surévalués : lors de la construction de la conduite pédagogique finale, je retravaillerai donc le contenu, le rythme et le calibrage des séquences (niveau de guidage, granularité des activités, alternance des temps d'analyse et d'action) pour garantir une dynamique réaliste, apprenante et compatible avec la charge cognitive d'une participante seule.

Prompt – Programme de formation (avec ChatGPT 5.2 Thinking)

Rôle : Tu es un expert en ingénierie pédagogique, maîtrisant parfaitement les exigences du référentiel Qualiopi (notamment les indicateurs 1 et 2) et les formats attendus dans l'outil Digiforma. Tu es aussi expert graphiste, designer et tu sais respecter au mieux les chartes graphiques des templates qu'on te met en pièce jointe

Objectif : Construire un programme de formation au bon format.

Contraintes - Voici ta mission :

1. Tu reçois en entrée :

- Un brief de formation (en fichier joint) et un format accompagnement animatrice
- Un Template de programme (modèle de mon entreprise, conforme Digiforma/Qualiopi) - c'est un Template complété pour une formation de formateurs. A adapter pour cette formation ci. Il faut que tous les items soient notés et complétés

2. À partir de ces 3 documents :

- Tu complètes intégralement le programme de formation dans le respect strict du modèle fourni. - Tu respectes les titres, l'ordre, le vocabulaire et la mise en forme du Template. - Tu n'inventes rien : tu t'appuies uniquement sur le brief client, sauf mention explicite t'autorisant à compléter certains points.»

3. Tu produis deux livrables :

- Un fichier texte brut (.txt) : toutes les rubriques du programme remplies.
- Un fichier PDF reprenant fidèlement la mise en page du modèle initial, avec les contenus insérés aux bons endroits.

4. Avant de rendre, tu vérifies que :

- Le programme est cohérent, synthétique et structuré ;
- Il contient les objectifs pédagogiques, les modalités d'évaluation, le public cible, les pré-requis, la durée, la progression pédagogique, etc.
- Il respecte les critères de clarté, de lisibilité, et de pertinence Qualiopi.

En cas de doute ou d'information manquante dans le brief, indique-le dans le programme entre crochets [à compléter] sans inventer.

À présent, génère le programme à partir des 3 fichiers joints.

Résutat retravaillé produit avec ChatGPT (modèle 5.2 Thinking)

- Voir annexe 1

Résutat produit par Genspark (version gratuite)

Résutat produit à partir du prompt fourni dans le livret stagiaire + charte graphique
MindCo2 (*Sens et Compétences Ingénierie a changé de nom commercial en janvier 2026*)

MindCo2
Conseil Coaching Formation

DÉVELOPPER SA POSTURE MANAGÉRIALE EN ATELIER DE PRODUCTION

Accompagnement des animatrices et animateurs de production

Contexte et enjeux
Le rôle d'animateur en atelier de production est crucial pour la performance et le climat social. Ce programme vise à renforcer les compétences managériales et relationnelles pour une gestion d'équipe optimale dans un environnement industriel exigeant.

Public concerné
• Animatrices et animateurs de production
• Responsables d'équipe
• Managers de proximité en atelier

Objectifs pédagogiques
• Développer une posture de manager coach
• Communiquer efficacement et gérer les conflits
• Encourager la performance collective
• Accompagner le développement des compétences

Durée et format
• Durée : 3 jours (21 heures) en présentiel
• Format : Ateliers interactifs, mises en situation, coaching individuel en option

Contenu pédagogique
• Module 1 : Les fondamentaux du management en production
• Module 2 : Communication, feedback et écoute active
• Module 3 : Gestion des conflits et des situations difficiles
• Module 4 : Leadership et motivation d'équipe
• Module 5 : Le manager coach : accompagner et développer

Modalités pédagogiques
• Apports théoriques interactifs
• Ateliers pratiques et jeux de rôle
• Analyse de cas réels issus de l'entreprise
• Partage d'expériences entre pairs
• Support de formation numérique et fiches outils

Evaluation
• Évaluation des acquis par quiz et mises en situation
• Feed-back continu durant la formation
• Bilan de fin de formation avec plan d'action individuel
• Attestation de fin de formation délivrée par MindCo2

© MindCo2 - Tous droits réservés. Document confidentiel à usage interne.
Contact : info@mindco2.com | +33 1 23 45 67 89 | www.mindco2.com

Annexe 1

PILOTER L'ACTIVITE ET LA COMMUNICATION EN PRODUCTION

Une formation conçue pour les professionnels qui veulent développer des pratiques managériales efficaces et durables.

Cet accompagnement peut être déployé en individuel, comme ici, ou auprès de collectifs de travail (encadrement de proximité, chefs de ligne, équipes), afin d'aligner les pratiques et de sécuriser les interfaces managériales.

Cette formation-action s'adresse à une animatrice de production exerçant un rôle clé de coordination et de régulation en atelier, dans un contexte industriel à forte variabilité (équipes recomposées, aléas humains et techniques, pression qualité et délais).

Le besoin exprimé porte principalement sur la consolidation de la posture managériale et la fluidification de la communication au quotidien : clarifier le périmètre de décision, structurer des consignes accessibles, réguler les tensions et sécuriser des routines managériales现实的, sans quitter de manière prolongée l'atelier.

Objectifs de la formation

En suivant cette formation, vous serez capable de :

- Analyser une situation managériale vécue en atelier en distinguant faits, intentions et effets.
- Identifier vos automatismes de communication dans des situations de tension.
- Ajuster votre posture managériale dans une situation réelle.
- Appliquer les principes clés d'une communication managériale en atelier.
- Reconnaître et gérer des situations managériales à risque.
- Formaliser un retour réflexif structuré sur votre pratique.

Certification

Cette formation ne vise pas, à ce stade, une certification spécifique.

Public concerné

Animatrice de production / animatrice d'équipes de fabrication en industrie (profil opérationnel orienté résolution de problèmes concrets).

Prérequis

- Exercer une fonction d'animation ou de coordination en atelier de production.
- Disposer d'au moins une situation managériale réelle à analyser (brief, consigne, tension, arbitrage).
- Accès à un smartphone ou un ordinateur pour les micro-learning

Durée et format de la formation

21 heures (présentiel, distanciel synchrone et micro-learning asynchrone).

Répartition des heures de formation

- 14 heures de formation synchrone en présentiel (4 demi-journées de 3 h 30).
- 3 heures de coaching flash synchrone en distanciel (2 séances de 1 h 30).
- 4 heures de micro-learning asynchrone (8 modules de 30 minutes maximum).

Moyens pédagogiques

- Supports pédagogiques opérationnels et directement transposables : grilles simples, scripts de communication, modèles de consigne, mémo 1 page.
- Pédagogie active centrée sur les situations réelles : analyse de cas vécus, exercices de reformulation, simulations verbales (sans mise en scène physique), entraînement sur scripts.
- Apprentissages ancrés dans le travail : boucles essai terrain - débrief - transfert (coaching flash) et séquence type AFEST légère (observation + débrief).
- Micro-learning thématiques : apports courts, exemples terrain, possibilité de revoir les contenus.

Moyens techniques

- Des outils numériques et un dispositif d'assistance pour garantir une expérience fluide et accessible.
- Plateforme de formation Digiforma : accès aux supports, modules e-learning et échanges entre participants.
- Outil de visioconférence Zoom : utilisé pour les sessions synchrones et l'accompagnement personnalisé.
- Supports remis en format numérique et/ou papier, avec versions adaptées sur demande

Assistance technique et accompagnement à la prise en main des outils

Dès confirmation de l'inscription, chaque participant reçoit une fiche technique détaillée expliquant les modalités d'accès aux sessions Zoom, avec un numéro d'assistance en cas de problème de connexion.

À l'issue de cette séance, une fiche technique complémentaire est remise aux participants. Elle contient :

- Les consignes d'utilisation de Digiforma
- Le numéro de téléphone d'astreinte pour les urgences technique
- Une adresse e-mail dédiée pour toute demande d'assistance technique (réponse sous 24h maximum)

Méthodes pédagogiques

- Alternance synchrone/asynchrone pour limiter l'absence dans l'atelier et favoriser l'ancrage.
- Structuration des séquences en 4 P (préparation, présentation, pratique, performance) et clôtures systématiques (évaluation à chaud, apprentissage clé, petit pas).
- Prise en compte de l'accessibilité : supports lisibles (police sans empattement, contrastes), consignes courtes, audio possible, absence de dépendance à la couleur.

Accessibilité

Les modalités pédagogiques sont conçues pour limiter la surcharge cognitive et s'adapter à un contexte industriel (bruit, interruptions, fatigue, temps limité).

Contactez notre référent handicap pour adapter les modalités de formation et

d'évaluation.

✉ Contact : Laurent GIRARD – laurent.girard@mindco2.fr

Contenu de la formation

COMPETENCE 1 - ANALYSER SA PRATIQUE MANAGERIALE EN SITUATION REELLE (FAITS, INTENTIONS, EFFETS)

Éléments de contenus travaillés :

- Différencier faits observables, intentions supposées et effets produits sur l'équipe.
- Lecture d'une situation managériale vécue en atelier (brief, consigne, tension, arbitrage).
- Introduction à une grille simple d'analyse de pratique, adaptée au contexte industriel.
- Mise en lien entre posture managériale, décisions prises et réactions de l'équipe.
- Formalisation d'enseignements opérationnels directement transposables.

COMPETENCE 2 – IDENTIFIER SES AUTOMATISMES DE COMMUNICATION EN SITUATION DE TENSION

Éléments de contenus travaillés :

- Identification des réflexes de communication en situation de pression (mots utilisés, ton, posture, timing).
- Effets des automatismes sur la compréhension, l'engagement et la coopération des équipes.
- Repérage des écarts entre intention managériale et perception côté terrain.
- Introduction à des alternatives simples et réalistes pour ajuster sa communication en atelier.

Dans ce cadre, la participante se verra également proposer la découverte de son profil Lumina Spark.

Lumina Spark est un outil de développement professionnel fondé sur la psychologie positive, qui permet de mieux comprendre ses préférences naturelles de communication, ses forces, ainsi que ses zones de tension sous stress. L'objectif n'est pas d'étiqueter, mais d'apporter une meilleure connaissance de soi pour adapter sa communication et enrichir sa palette managériale, notamment dans des contextes relationnels exigeants.

COMPETENCE 3 – STRUCTURER ET TRANSMETTRE DES CONSIGNES CLAIRES ET VERIFIER LEUR APPLICATION

Éléments de contenus travaillés :

- Principes clés d'une consigne claire et opérationnelle en contexte atelier.
- Structuration d'une consigne courte : objectif, attendu, point de vigilance, contrôle.
- Techniques simples de vérification de compréhension sans mise en difficulté des équipes.
- Adaptation des consignes selon les profils, le contexte et l'urgence.
- Construction de scripts de consignes réutilisables.

COMPETENCE 4 – CLARIFIER L'INTERFACE ANIMATRICE / CHEFS DE LIGNE ET REGULER LES INTERACTIONS

Éléments de contenus travaillés :

- Clarification des rôles, responsabilités et zones de décision respectives.
- Analyse des zones de flou et de friction dans la coordination quotidienne.
- Définition de règles de fonctionnement et de relais d'information réalistes.
- Ajustement de la posture de l'animatrice dans son rôle d'interface.
- Préparation de messages clairs pour sécuriser les interactions transverses.

COMPETENCE 5 – RECONNAITRE LES SITUATIONS MANAGERIALES A RISQUE ET AGIR AVEC DISCERNEMENT

Éléments de contenus travaillés :

- Identification des situations à risque en atelier (humaines, organisationnelles, relationnelles).
- Repérage des signaux faibles et des indicateurs d'alerte.
- Aide à la priorisation : quoi traiter maintenant, quoi différer, quoi escalader.
- Choix d'actions managériales proportionnées au contexte.
- Prévention des escalades et des tensions répétitives.

COMPETENCE 6 – REGULER L'ACTIVITE DE L'EQUIPE AU QUOTIDIEN

Éléments de contenus travaillés :

- Principes de régulation sans surcontrôle.
- Mise en place de routines d'arbitrage simples et efficaces.
- Ajustement de l'activité face aux aléas humains et techniques.
- Scénarios courts de régulation (brief, recadrage, réajustement).
- Développement d'une posture de pilotage réaliste et soutenable.

COMPETENCE 7 – FORMALISER UN RETOUR REFLEXIF STRUCTURE ET ANCER UN PLAN D’ACTION A 30 JOURS

Éléments de contenus travaillés :

- Structuration d'un retour réflexif à partir de situations vécues.
- Capitalisation des apprentissages issus de l'expérience terrain.
- Élaboration d'un plan d'action à 30 jours, réaliste et mesurable.
- Définition de petits pas et d'indicateurs simples de suivi.
- Installation de routines managériales durables.

Dispositif de suivi, d'évaluation et de certification

- Feuilles de présence et relevé de connexion.
- Évaluation formative continue : productions intermédiaires (scripts, règles d'interface, routines), debriefs structurés (méthode FAST), auto-positionnement guidé.
- Évaluation à chaud à chaque demi-journée (court recueil + apprentissage clé + petit pas).
- Livrables finaux : plan d'action 30 jours (actions, indicateurs, dates) et mémo personnel « mes règles de fonctionnement ».
- Certificat de réalisation délivré à l'issue de la formation

Intervenante

Françoise Calmels, Présidente de **MindCo2**, est consultante en management des équipes et des organisations et experte en ingénierie de formation. Elle accompagne des professionnels en individuel comme des collectifs de travail, en combinant accompagnement opérationnel, analyse de pratiques et dispositifs de formation.

 - <https://mindco2.fr/>

 - https://www.linkedin.com/in/francoise-calmelsmindco2/?trk=public_profile-settings_edit-profile-content

Conclusion – démarche de travail et usage de l'IA générative ChatGPT et Genspark

La production du programme de formation présenté ci-dessus s'est appuyée sur un usage itératif et maîtrisé de l'IA générative, combiné à un travail d'ingénierie pédagogique réalisé par mes soins.

Dans un premier temps, j'ai utilisé ChatGPT pour générer une version brute du programme à partir du brief, des contraintes Qualiopi et du format d'accompagnement retenu (*prompt fourni dans livret stagiaire*). Cette première production m'a permis d'obtenir une base structurée, mais dont certains contenus ne me semblaient pas suffisamment qualitatifs ou ajustés à la réalité du contexte industriel et managérial ciblé (niveau de granularité, formulation de certaines compétences, cohérence des formats).

J'ai donc retravaillé cette production dans un Canvas dédié, afin d'ajuster le fond, d'améliorer la lisibilité, de reformuler certains passages, et de repositionner clairement le contenu sous forme de compétences à travailler, chacune associée à des formats pédagogiques précis (présentiel, coaching flash, micro-learning). Cette étape de retraitement est volontaire et assumée : elle illustre la nécessité, pour un ingénieur pédagogique, de conserver un rôle de pilotage et de validation critique des propositions générées par l'IA.

À partir de cette version consolidée, j'ai ensuite demandé à ChatGPT de produire le programme final en respectant strictement le Template de mon entreprise, conforme aux attendus Digiforma et Qualiopi. Cette opération n'a cependant pas pu aboutir pour des raisons techniques explicitement signalées par l'IA : le processus de génération du document a tourné pendant plus de cinq minutes sans succès, avant que l'IA ne propose une solution alternative consistant à fournir une version "copier-coller" des contenus, à intégrer manuellement dans le Template Word. Cette solution a finalement été retenue, car elle permettait de respecter à la fois le fond pédagogique validé et la mise en forme imposée par l'outil et le modèle interne.

En parallèle, j'ai testé la version gratuite de l'outil Genspark afin d'explorer une autre approche de génération de documents. Le rendu obtenu s'est révélé intéressant sur le plan graphique, avec une bonne restitution des couleurs et des polices du Template. Un point de vigilance est toutefois apparu sur la réinterprétation du logo de l'entreprise, qui n'était pas conforme. N'ayant pas souscrit à la version payante de l'outil, je n'ai pas poursuivi davantage ces investigations.