# **Notes de l'orateur Le succès du Nous est une décision !**

##

## **Diapositive 1 :**

Cette présentation est une suggestion pour vous aider à présenter le projet mission future à votre classe. Vous êtes libre d'en utiliser ou d'en modifier une partie pour l'adapter à vos besoins.Si vous ne souhaitez utiliser que certaines vidéos, vous pouvez les télécharger dans la section "Téléchargements". Sauf pour les diapositives auto-explicatives, nous vous proposons un texte expliquant chaque diapositive. Vous pouvez également télécharger ce texte sous forme de document Word récapitulatif dans la rubrique "Téléchargements".

##

## **Diapositive 2 :**

SwissSkills mission future Team se déroule en trois étapes.​

Vous avez déjà vous avez déjà réalisé la première étape vers une meilleure connaissance individuelle de soi. Chacun d'entre vous a créé un profil personnel des forces et a sélectionné ses trois forces et ses rôles professionnels préférés. Vous les avez ensuite saisis sur le site Internet de la classe. Et finalement, vous avez choisi la vidéo des Champions SwissSkills qui vous a laissé la plus forte impression positive ou vous a particulièrement inspiré.​

C'est sur cette base que les objectifs pour la deuxième étape d’aujourd’hui sont les suivants :​

* Apprendre à connaître les soft skills similaires ou différents de tous les membres de la classe.​
* Comprendre comment les différentes façons de percevoir et de prendre des décisions conduisent à des façons différentes et diverses de voir les choses, de manière tout à fait légitime et sans vouloir nuire à autrui.​
* Poser les bases pour que vous puissiez utiliser vos soft skills de manière efficace dans la troisième étape. Des exemples issus du monde des SwissSkills nous serviront de modèle pour poser ces bases.

##

## **Diapositive 3 :**

*À ce stade, nous recommandons de regarder et de discuter de certaines vidéos des SwissSkills Champions que la classe a trouvées particulièrement inspirantes. C'est à vous de décider comment ces vidéos sont sélectionnées et sur quoi vous souhaitez mettre l'accent lors de la discussion. Assurez-vous d'avoir un accès à Internet et de faire un lien entre cette page et le site web de la classe.​*

Chacun d'entre vous a choisi une vidéo particulièrement inspirante d'un Champion SwissSkills. Regardons ensemble quelques’unes de ces vidéos. Je prie ceux d'entre vous qui ont recommandé ces vidéos de décrire brièvement pourquoi ils l'ont fait. ​

Cela vaut certainement la peine de regarder toutes les vidéos qui ont été recommandées par la classe, car elles soulignent un point important. Chaque personne est unique ! Tous ces jeunes sont des Champions. Rien qu'en participant aux compétitions, ils manifestent leur passion pour leur métier et démontrent qu'ils ont un grand savoir-faire. Cette passion et cette réussite précoce les unissent et basent toujours sur le fait qu’ils se sont appuyés sur leurs forces et les ont déployées de manière conséquente ! Et pourtant, même que en plus tous les Champions ont eu les mêmes informations et instructions pour enregistrer les vidéos, chacun et chacune d'entre eux a choisi ses propres mots et sa propre façon très individuelle et unique de se présenter. ​

##

## **Diapositive 4 :**

C’est un bon moment pour examiner le dénominateur commun du succès des Champions, les forces. Comment celles-ci sont-elles concrètement définies dans le cadre de SwissSkills mission future Team ?​

Vous l’avez déjà lu dans vos profils, mais cela vaut la peine de le répéter : Nous ne parlons ici pas de forces de caractère comme le courage, la diligence ou l'humilité. Nous ne parlons pas non plus de physionomie ou de force physique.

##

## **Diapositive 5 :**

Dans mission future, les forces - et donc les rôles professionnels - découlent exclusivement de la façon dont les gens perçoivent et prennent des décisions. C’est vraiment très important ! Chaque personne peut activer tous les types de perception et de prise de décision. Pour la plupart des gens, cependant, ces manières de percevoir et de prendre des décisions, nous pouvons aussi dire fonctions, nécessitent différentes quantités d'énergie pour être activées. S'il faut peu d'énergie pour activer une fonction, nous appelons cela une force. Ainsi, une personne trouve quelque chose plus facile, une autre quelque chose d'autre. Cela nous amène naturellement à nous poser deux questions :​

* Comment ces forces se manifestent-elles ?​
* Et qu'est-ce qui distingue les différents types de perception et de prise de décision ?

##

## **Diapositive 6 :**

Pour répondre à ces questions, il convient de comprendre un peu mieux comment fonctionne notre cerveau humain. Prenons l'exemple de l'œil. Nous savons que par l'intermédiaire de l'œil - lorsque nous convertissons cela en unités numériques - le cerveau traite environ 10 millions de bits par seconde. À votre avis, quel est le pourcentage de traitement conscient des informations par le cerveau ?​

**Essaie de deviner !**

## **Diapositive 7 :**

L'être humain ne traite consciemment qu'une très petite partie des informations qu'il perçoit. Dans le cas des stimuli perçus avec les yeux, c'est seulement le 0,0004 % qui est traité consciemment, soit 40 sur 10 000 000 bits par seconde.

##

## **Diapositive 8 :**

Des illusions d'optique permettent de très bien illustrer ceci. Regardez comment les carrés A et B apparaissent clairs ou foncés sur cette image. À votre avis, ces deux carrés sont-ils identiquement clairs/obscurs ou présentent-ils une différence ?​

**Cliquer sur la diapositive pour afficher l'animation.​**

À cause de l'ombre projetée par le cylindre vert, presque tout le monde perçoit le carré A plus foncé que le carré B. ​

Mais il s'agit d'une illusion. Si l'image est découpée et que les deux carrés sont glissés l'un à côté de l'autre, vous pouvez voir qu'il s'agit effectivement de la même luminosité. ​

Mais même si vous êtes conscient de ce fait, le cerveau ne peut pas percevoir les deux carrés comme ayant la même luminosité. L'inconscient est trop fort !​

**Cliquer retour et montrer l'animation une deuxième fois.​**

Je vais vous montrer l'image une deuxième fois et faire glisser les carrés l‘un à côté de l‘autre pour que vous puissiez vérifier cela vous-même.

##

## **Diapositive 9 :**

Dans la perception, l'habitude que nous avons de percevoir quelque chose d'une certaine manière joue également un rôle. ​

Regardez bien cette image et essayez de mémoriser les différences.​

**Cliquer sur la diapositive pour afficher l'image avec une rotation de 180 degrés.​**

La même image que nous regardons à l'envers peut sembler complètement différente lorsque nous la regardons comme nous en avons l'habitude. Après quelques heures passées à faire le poirier, votre perception changerait, car le corps et le cerveau humain s’adaptent très rapidement.

##

## **Diapositive 10 :**

Mais il n'est même pas nécessaire de faire le poirier. Même un léger changement de position peut changer votre perspective. Essayons ensemble. ​

Veuillez-vous lever sur vos chaises et vous retourner à 180 degrés ! Du point de vue du GPS, vous êtes toujours au même endroit et pourtant le monde semble complètement différent.​

**Soyez prudent et ne prenez aucun risque !​**

Le plus étonnant, cependant, c'est de voir à quel point un point de vue ou un jugement peut changer lorsque l’on obtient des informations ou simplement plus d'informations. La vidéo suivante commence par un homme qui est manifestement en train de s'enfuir. Ou peut-être pas .... ​

**(Allez sur la prochaine diapositive et lancez la vidéo).**

##

## **Diapositive 12 :**

Ces réflexions sont la raison pour laquelle le Visual Implicit Profiler (VIP), que vous avez renseigné, a été conçu comme un questionnaire implicite. Lorsque vous avez rempli le questionnaire, vous ne saviez pas consciemment ce qui était visé par la sélection des éléments visuels. Et c'est précisément ceci qui permet d'avoir un aperçu des parties inconscientes de la perception et de la prise de décision.​

En termes simples, le VIP mesure la façon dont les gens réagissent consciemment et inconsciemment aux stimuli visuels. Ces réactions ne sont ni bonnes ni mauvaises, mais simplement différentes.

##

## **Diapositive 13 :**

En d'autres termes, le VIP distingue deux fonctions de perception et deux fonctions de décision, qui peuvent être soit aussi bien développées les unes que les autres, soit plus fortement privilégiées.​

* Il y a des personnes qui ont tendance à percevoir les détails en premier. Nous illustrons ce phénomène à l'aide d'une loupe.​
* D'autres, en revanche, perçoivent d'abord la situation dans son ensemble. Nous illustrons cela avec un radar qui détecte très tôt l'approche de quelque chose sans décrire exactement ce que c'est.​
* Il y a des gens qui ont tendance à décider sur une base rationnelle et logique. Nous illustrons cela avec une tête. ​
* Et il y en a d'autres qui décident sur la base d'un sentiment instinctif, une sorte d'intuition réfléchie. Nous illustrons cela avec un estomac. Notez que le terme intuition réfléchie est utilisé à bon escient ici. En effet, il ne s'agit pas d'une poussée émotionnelle, mais d'une évaluation minutieuse, même si inconsciente, de ses propres sentiments à l'égard d'une décision. ​

Il est important de le répéter ! Chaque personne peut activer les quatre fonctions ! Car celles-ci ne s'excluent pas mutuellement, mais se complètent. Ce que le VIP examine, c'est laquelle de ces fonctions coûte le moins d'énergie à quelqu'un et est donc utilisée de préférence. Il peut s'agir d'une, de deux, de trois ou des quatre fonctions.

##

## **Diapositive 14 :**

Si l'on associe maintenant les deux fonctions de perception à celles de prise de décision, quatre combinaisons de base apparaissent. Ces préférences façonnent fortement la personnalité d'une personne dès sa naissance. C'est pourquoi nous les appelons parfois de façon simpliste des personnalités ou des personnalités de base.​

* Loupe et tête : Une personne ayant cette combinaison perçoit d'abord les détails et prend ses décisions de façon rationnelle.​
* Loupe et ventre : Une personne ayant cette combinaison perçoit d'abord les détails et décide sur la base d'un sentiment instinctif réfléchi.​
* Radar et tête : Une personne ayant cette combinaison perçoit d'abord la situation dans son ensemble et prend ses décisions de façon rationnelle.​
* Radar et ventre : Une personne ayant cette combinaison perçoit d'abord la situation dans son ensemble et décide sur la base d'un sentiment instinctif réfléchi.

##

## **Diapositive 15 :**

Les préférences de perception et de prise de décision sont en grande partie innées. Aucune d'entre elles n'est meilleure ou pire. Elles sont simplement différentes. Et bien sûr, elles conduisent souvent à des opinions et des points de vue différents. Mais cela ne signifie pas que l'autre personne est ignorante, idiote ou malveillante. Elle voit simplement les choses et interprète cette perception différemment. Et comme la plupart des informations sont perçues et traitées de manière inconsciente, on n'est souvent même pas conscient de la raison pour laquelle on a une opinion différente de celle d'une autre personne. ​

mission future Team ne veut pas seulement vous procurer l'occasion de découvrir vos propres forces et d'apprendre à mieux les connaître. Le projet vise aussi à comprendre et à former la façon dont les forces similaires et différentes des gens peuvent être utilisées pour votre propre réussite et celle de votre équipe.​

Dans un premier temps, parlons de la différence ou de la similitude des forces et des rôles professionnels préférés dans notre classe.

##

## **Diapositive 16 :**

*Assurez-vous d'avoir un accès à Internet et de faire un lien entre cette page et le site web de la classe.​*

Discutons (avec toute la classe ou en petits groupes) du profil de classe de nos forces. ​

Exemples de points de discussion :​

* Y a-t-il des forces dans notre classe qui apparaissent particulièrement souvent ou qui sont particulièrement rares ?​
* Est-ce que cela peut avoir un lien avec le(s) métier(s) que nous apprenons ? ​
* Y a-t-il des forces dont la présence nous surprend ? Lesquelles ? Pourquoi ?​
* Y a-t-il des forces auxquelles nous nous attendions qu‘elles soient présentes ? Lesquelles ? Pourquoi ?​

Chacun d'entre vous a inscrit trois forces préférées dans son profil personnel. Cela a donné le profil de classe suivant : **Montrer le profil des forces de la classe.**

##

## **Diapositive 17 :**

*Assurez-vous d'avoir un accès à Internet et de faire un lien entre cette page et le site web de la classe.​*

Chacun d'entre vous a également inscrit trois rôles professionnels préférés dans son profil personnel. Pour mission future, les rôles professionnels sont considérés comme une combinaison de forces particulièrement adaptées à l'exercice de certaines fonctions et activités au travail. ​

Discutons (en classe entière ou en petits groupes) de notre profil de classe des rôles professionnels. ​

Exemples de points de discussion :​

* Y a-t-il des rôles professionnels dans notre classe qui apparaissent particulièrement souvent ou qui sont particulièrement rares ?​
* Est-ce que cela peut avoir un lien avec le(s) métier(s) que nous apprenons ? ​
* Y a-t-il des rôles professionnels dont la présence nous surprend ? Lesquels ? Pourquoi ?​
* Y a-t-il des rôles professionnels auxquels nous nous attendions qu‘ils soient présents ? Lesquels ? Pourquoi ?​

Et voici notre profil de classe des rôles professionnels : **Montrer le profil des rôles professionnels de la classe.**

##

## **Diapositive 18 :**

Cependant, il ne suffit pas de connaître ses propres forces et celles des autres pour réussir. Ces forces doivent également être acceptées, respectées et utilisées. C'est alors que naît une coopération réussie dans laquelle chacun peut accomplir plus que lorsqu'il travaille seul.​

Le grand objectif de SwissSkills mission future Team est de vous soutenir (les apprenants) pour que vous puissiez mieux travailler en équipe et avoir plus de succès. Regardons ensemble comment des Champions SwissSkills et leurs experts nous expliquent ce que eux ont fait pour réussir.

##

## **Diapositive 19 :**

Lors des EuroSkills 2023 à Gdansk, l'équipe nationale suisse a obtenu le meilleur résultat suisse de l'histoire des EuroSkills : En participant à 16 compétitions, le SwissSkills National Team a remporté pas moins de 15 médailles, 12 d'or et 3 d'argent. Si l'on inclut les experts, les entraîneurs, les employeurs, les instructeurs, les enseignants, les familles, les amis, les sponsors et autres soutiens, ce sont bien plus de 200 personnes qui ont contribué à ce succès extraordinaire. Pour qu'une équipe aussi complexe et nombreuse fonctionne avec succès, tous ses membres doivent adhérer à quatre principes de comportement. Dans les vidéos suivantes, les membres de l'équipe, en particulier les concurrents et leurs experts, illustrent ces principes avec leurs propres mots. ​

Le premier de ces principes peut être décrit comme suit : Les équipes construisent leur succès en acceptant les autres membres de l'équipe et en respectant leur talent et leur expertise. Cela se traduit par une répartition claire des rôles, mais aussi par une responsabilité collective en cas de succès ou d'échec.

##

## **Diapositive 21 :**

Le deuxième principe de comportement concerne la communication, qui doit également se soucier de l'être humain et pas seulement de la tâche. Les préjugés n'ont donc pas leur place dans une communication d'équipe réussie, qui repose sur le respect et l'appréciation.

##

## **Diapositive 23 :**

Le troisième principe de comportement consiste à fixer des objectifs clairs et communs. Plus ces objectifs sont soutenus par toutes les personnes impliquées dans une attitude commune, par exemple en faisant preuve d'ouverture et de persévérance, plus les chances de réussite sont grandes.

##

## **Diapositive 25 :**

Le quatrième et dernier principe de comportement repose sur un mot : modèle. Si chaque membre de l'équipe se comporte toujours de la même manière qu'il ou elle attend des autres membres de l'équipe, un profond respect, une appréciation et une confiance se développent et, avec le temps, un sentiment du Nous, un véritable esprit d'équipe. Cela ne se fait pas tout seul. Il faut le vouloir et le décider pour soi-même, fidèle à la devise « Le succès du Nous est une décision ! »

##

## **Diapositive 27 :**

Dans la troisième étape du programme, vous avez la possibilité d'utiliser la plateforme numérique mission future Team pour un atelier. L'objectif de l'atelier est d'apprendre à mieux vous connaître et à mieux connaître les autres membres de l'équipe. Il vise également à vous aider à déterminer qui doit apporter quoi à l'équipe et comment, en particulier avec quelles forces et dans quel rôle, et comment, c'est-à-dire avec quelle attitude, vous voulez atteindre vos objectifs communs. L'atelier numérique est autoguidé. Vous n'avez pas besoin d'un coach externe, mais seulement d'un modérateur issu de vos propres rangs. Le rôle du modérateur est purement de nature opérative. Le contenu sera véhiculé par l'avatar Lynn. Pour vous donner une meilleure idée de cette fonction, laissez-moi vous montrer le court tutoriel vidéo suivant.

##

## **Diapositive 29 :**

Tout d'abord, nous allons maintenant constituer les groupes. Chaque team va alors choisir un modérateur et le nom qu'il souhaite se donner. Vous pouvez faire preuve d'une grande créativité ! Merci de m'indiquer le nom de l'équipe et le moment où vous souhaitez organiser l'atelier dès que les modérateurs auront été nommés. ​

Il faut prévoir entre 45 minutes et 1 heure pour l'atelier (en fonction de la taille du groupe). À partir de son début réservé, l'atelier sera accessible pendant 4 heures. Passé ce délai, l'atelier sera supprimé (sécurité des données). N'oubliez donc pas de télécharger tout de suite le profil de votre équipe.​

Dès que l'atelier aura été réservé, le modérateur recevra un e-mail de ma part avec tous les détails nécessaires à transmettre à tous les participants. Lisez attentivement cet e-mail !​

Il est important que vous intégriez les conclusions de l'atelier dans votre travail de groupe. Ce n'est ainsi qu'il vous sera possible d'indiquer si et comment l'atelier a eu un effet positif sur votre travail. ​

Le débriefing après l'atelier, qui est à nouveau organisé par le modérateur, est donc lui aussi très important.

##

## **Diapositive 30 :**

Dans l`e-mail que vous recevrez après avoir réservé l`atelier, vous trouverez un lien vers la fiche de travail "Débriefing". Téléchargez cette fiche et tenez-la prête à la fin de l'atelier, soit sous forme imprimée, soit sous forme électronique. Toutefois, vous ne devez pas la lire avant l'atelier, car elle sera discutée dans la dernière salle de groupe.

##

## **Diapositive 31 :**

*Pour terminer la leçon sur une note émotionnelle, nous vous proposons la vidéo suivante. Bien sûr, vous pouvez aussi y renoncer.​*

Le succès d'une équipe dépend de la confiance que ses membres ont les uns dans les autres et d'une bonne communication. Plus on dispose d'informations sur une personne, plus on peut évaluer sa propre façon de percevoir et de prendre des décisions ou celle des autres, et plus on est ouvert aux autres, plus on peut développer un sentiment du Nous. Un bel exemple d'une telle ouverture d'esprit a été diffusé par la télévision danoise il y a quelques années. Je voudrais vous le montrer pour conclure notre leçon.