

Le décrochage scolaire et le décrochage organisationnel: des parallèles saisissants



Une présentation de :

Diane Fellice, C.O., CRHA



Plan de la présentation

- 1) L'école : lieu privilégié pour le développement de compétences essentielles
- 2) Distinction entre rétention et fidélisation
- 3) L'engagement : au coeur de la mobilisation
- 4) Le rôle insoupçonné des dirigeants dans la fidélisation
- 5) Les 5 éléments essentiels pour mobiliser et fidéliser les personnes
- 6) Où investir pour créer l'engagement



Le décrochage scolaire / le décrochage organisationnel

Test de concentration...

**Êtes-vous toujours
concentrés?**



Le décrochage scolaire / le décrochage organisationnel

Se centrer sur la tâche ou sur les personnes?



L'école: milieu de vie

L'école: bien au-delà de l'instruction...



L'école: milieu de vie

Bien au-delà de l'instruction...

Compétences essentielles

- Respect des règles
- Lien avec l'autorité
- Résolution de problèmes et conflits
- Adaptation aux changements
- Gestion du stress
- Sens de l'effort / persévérance

L'école: milieu de vie

Bien au-delà de l'instruction...

Compétences essentielles

- Sens de l'organisation / planification
- Sens de l'autre / collaboration
- Sens de l'engagement
- Confiance en soi
- Communication
- Jugement

Défi meilleur employeur

Devenir un employeur de choix

Les employeurs de choix sont unanimes:

**Fournir des conditions optimales
pour répondre aux besoins
de chaque individu.**



Défi meilleur employeur

Devenir un employeur de choix

Les employeurs de choix sont unanimes:

**Mobilisez vos personnes plutôt que
votre personnel.**



Attraction, mobilisation et fidélisation

Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

Rétention et fidélisation = deux concepts très différents

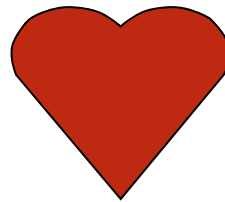
- Rétention = Je pars, je perds...
- Fidélisation = Je reste, je gagne!
 - ▶ Créer une implication affective, un attachement

Attraction, mobilisation et fidélisation

Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

Susciter l'engagement

1) L'engagement de cœur (fidélisation)



2) L'engagement de tête (rétention)



FELLICE
stratégies humaines

L'engagement: au cœur de la mobilisation

Symptômes liés au déficit de l'engagement:

- S'impliquer dans une chose = se priver
- Ne peut s'empêcher de garder l'œil ouvert à d'autres possibilités...au cas où... sans s'arrêter au moment présent
- En quête du «prêt-à-porter » sans s'investir

L'engagement: au cœur de la mobilisation

Symptômes liés au déficit de l'engagement:

- Mal à l'aise dans l'intimité
- Se raconte...ne se confie pas
- Se sent envahie par les demandes d'implication accrue
- N'est acceptable que ce qui a une fin prévisible dans le temps (pour éviter l'emprisonnement)

L'engagement: au cœur de la mobilisation

Symptômes liés au déficit de l'engagement:

- Difficulté à communiquer attentes et besoins
- Crainte d'être jugée si elle se livre
- Discours ambigü, non-dits...qui « protègent »
- Difficulté à approfondir des relations interpersonnelles et professionnelles

L'engagement: au cœur de la mobilisation

L'engagement:

- S'impliquer entièrement, sincèrement et activement dans une voie (une relation), ici et maintenant, à chaque fois, en se révélant avec confiance.
- Ainsi, l'engagement permet le développement de relations significatives et de projets qui ont du sens.

Le rôle insoupçonné des dirigeants, des c.o., des enseignants...

- 1) Les gens se mobilisent pour quelqu'un de proche. (L'attachement = bougie d'allumage)
- 2) Les gens se mobilisent lorsqu'ils croient en quelque chose!



Le rôle insoupçonné des dirigeants, des superviseurs, des c.o., des enseignants...

Au-delà des différences:

La fidélisation est d'abord et avant tout une affaire d'individualité,

de lien significatif entre une personne et son responsable,

et non pas entre une catégorie de personnel et son « organisation ».



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

- Malgré les différences, tous recherchent la même chose:

Pensez gestion **D.U.R.A.B.**®

D: Direction

U: Utilité

R: Reconnaissance

A: Apprentissage

B: Bon climat

Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

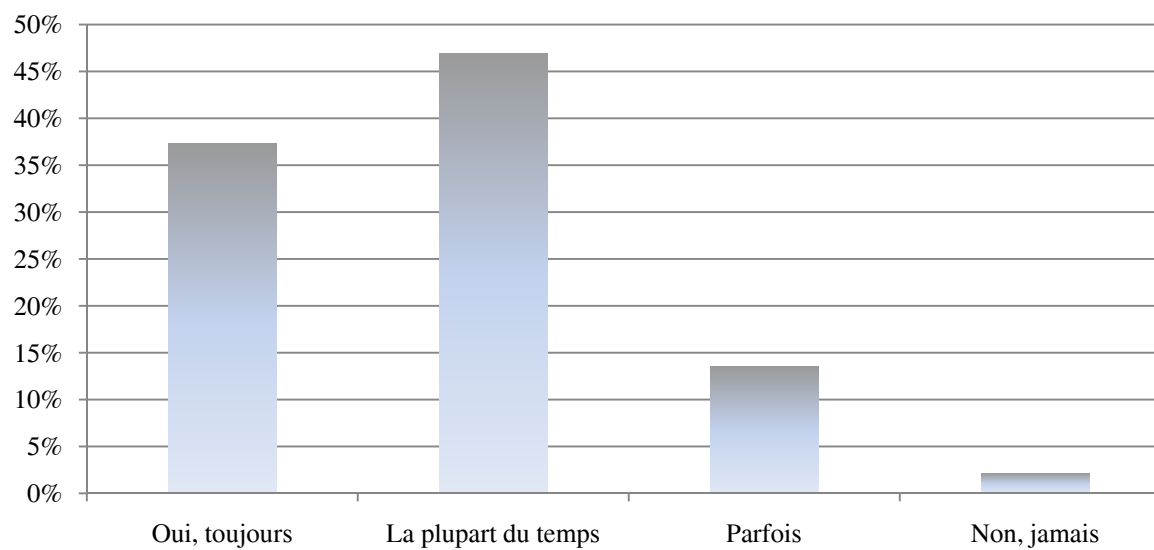
Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

D: Direction claire

- Organigramme clair
- Rôles et responsabilités définis
- Mission, vision, valeurs connues
- Communication efficace
- Cohérence entre décisions et actions
- Objectifs individuels et corporatifs

Portrait global - DIRECTION	Pourcentage pour les 10 questions
Oui, toujours	37%
La plupart du temps	47%
Parfois	14%
Non, jamais	2%

84 %



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

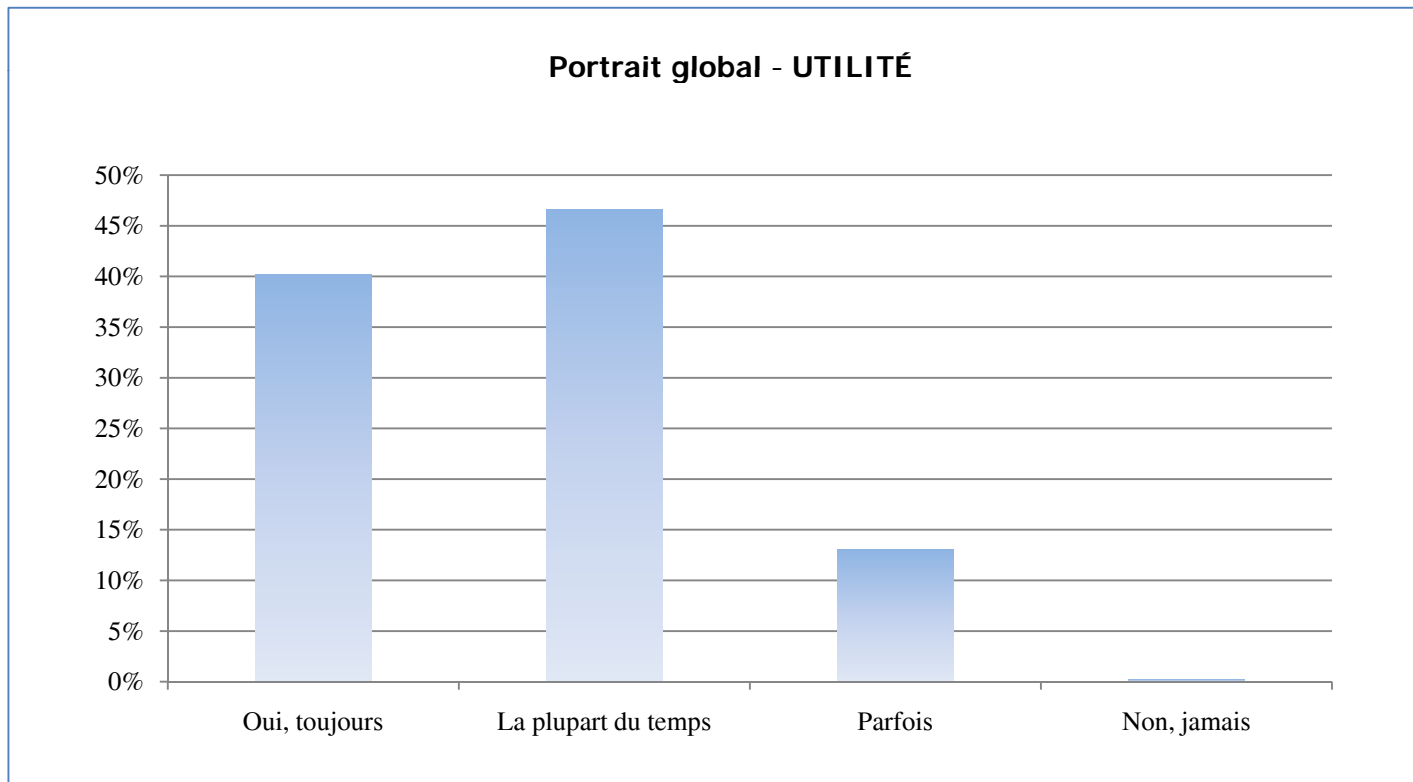
Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

U : sentiment d'Utilité

- J'utilise mes talents
 - On me consulte / résoudre problème
 - On considère mon opinion / décision
 - Je comprends bien l'impact de mon travail
 - J'ai un fort sentiment d'accomplissement
 - Je suis utile à mes collègues

Portrait global - UTILITÉ	Pourcentage pour les 10 questions
Oui, toujours	40%
La plupart du temps	47%
Parfois	13%
Non, jamais	0%

87 %



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

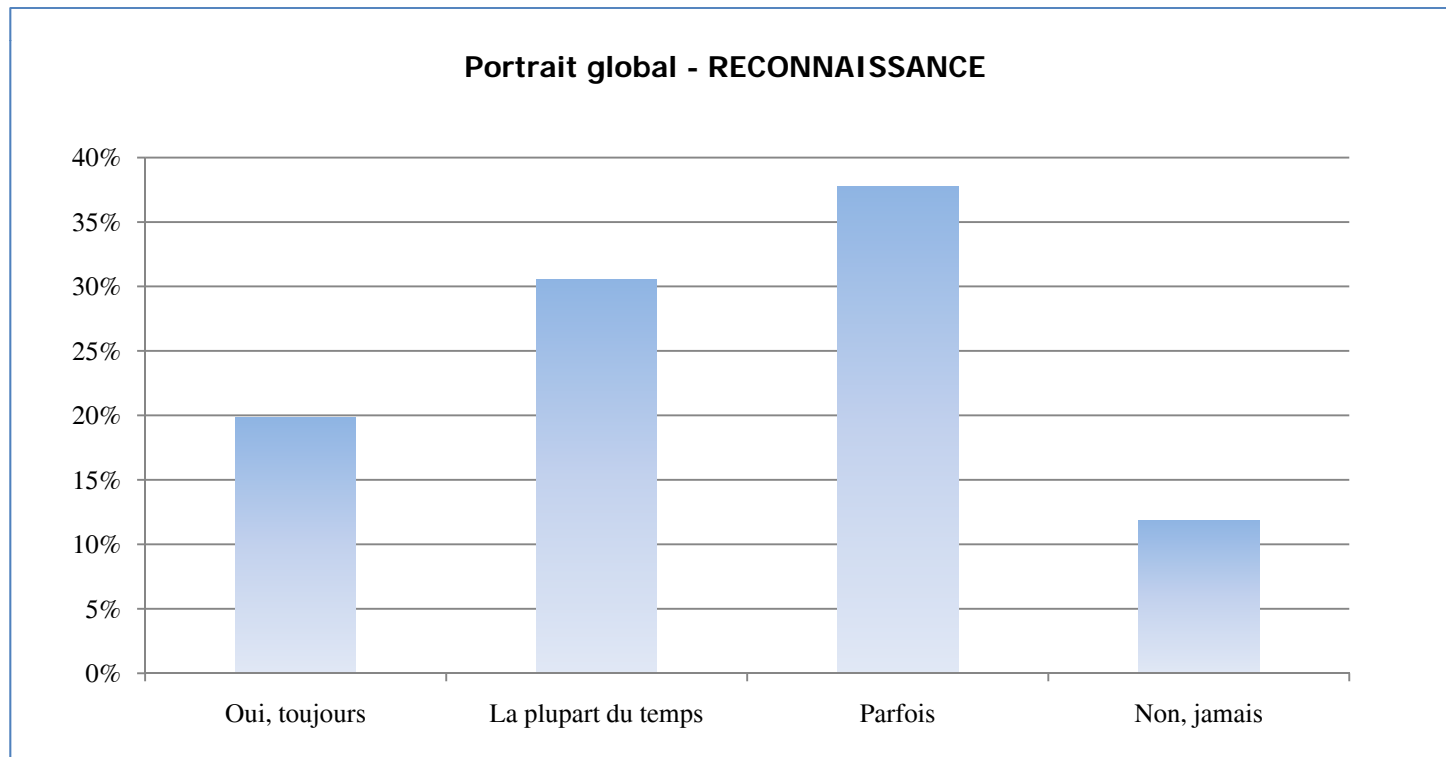
Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

R: Reconnaissance

- On m'offre des défis à ma mesure
- Les bons coups sont soulignés
- Nous célébrons nos réussites
- Mon patron me remercie
- Mon expertise est reconnue et valorisée

Portrait global - RECONNAISSANCE	Pourcentage pour les 10 questions
Oui, toujours	20%
La plupart du temps	31%
Parfois	38%
Non, jamais	12%

51 %



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

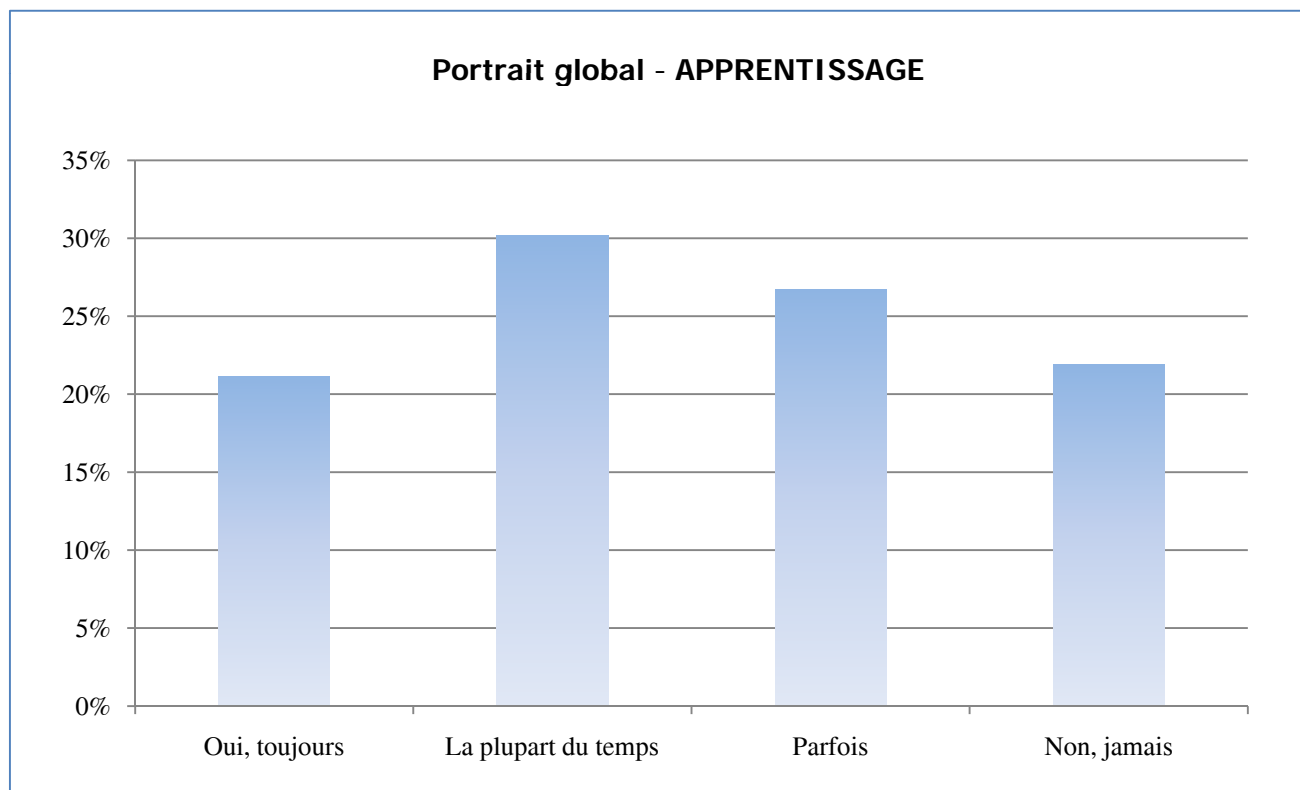
Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

A: Apprentissage

- Développement des compétences
- Feedback constructif
- L'erreur est une occasion d'apprendre
- Accès à un tuteur / personne ressource
- L'innovation est encouragée

Portrait global - APPRENTISSAGE	Pourcentage pour les 10 questions
Oui, toujours	21%
La plupart du temps	30%
Parfois	27%
Non, jamais	22%

51 %



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

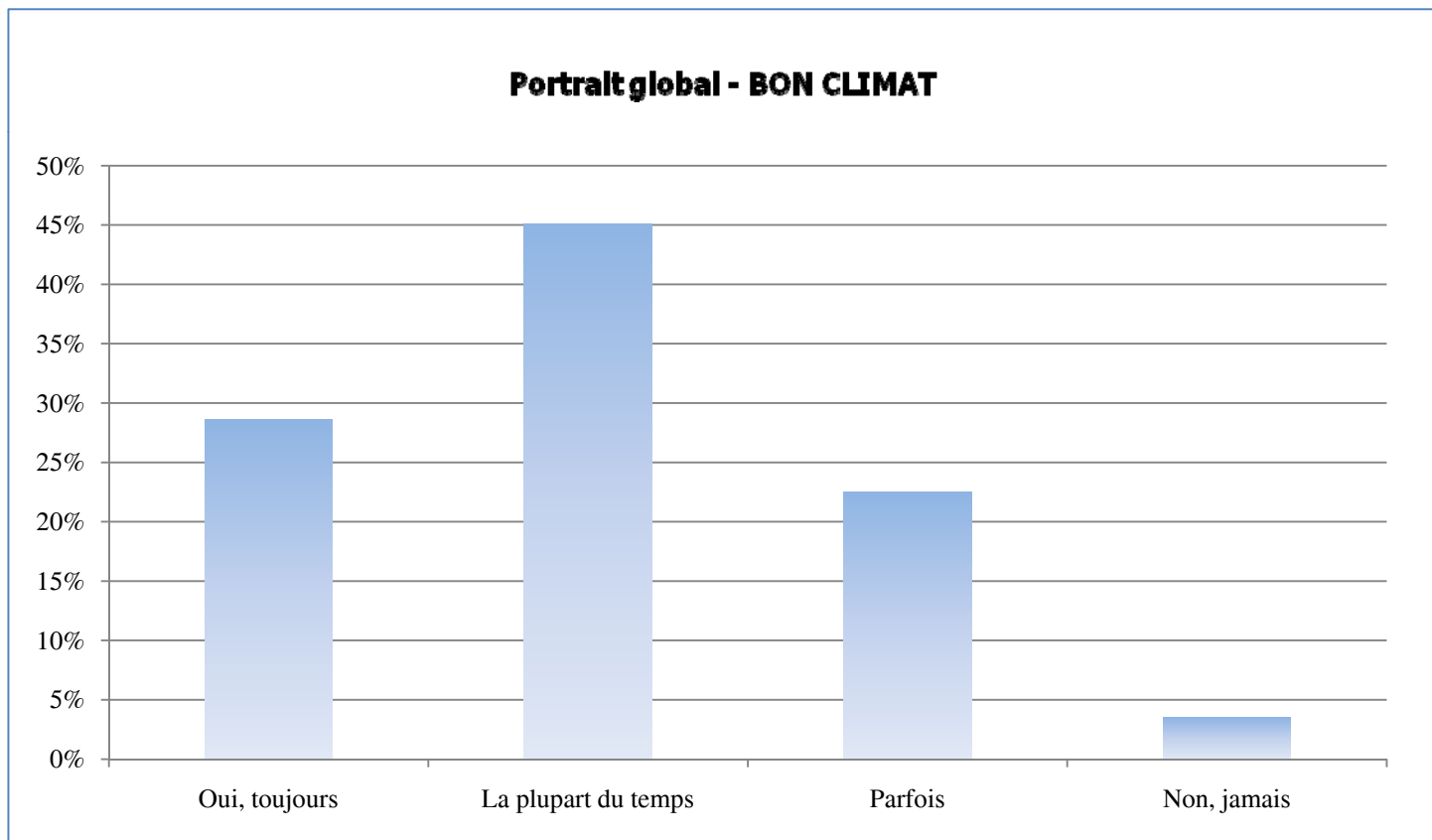
Les 5 éléments essentiels à la fidélisation

B: Bon climat

- Milieu de travail = milieu de vie
- Bon esprit d'équipe
- Liens effectifs et affectifs
- Présence de rituels
- Relations positives et respectueuses

Portrait global - BON CLIMAT	Pourcentage pour les 10 questions
Oui, toujours	29%
La plupart du temps	45%
Parfois	23%
Non, jamais	4%

74 %



Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

Pour créer l'engagement, il faut renforcer la relation à 2 niveaux :

1) Organisation – supérieur (c.o.)

Valeur / Pouvoir / Autonomie / Soutien

2) Supérieur (c.o.) – employé (étudiant)

Liens effectifs et affectifs

Mobilisez vos personnes plutôt que votre personnel!

Les 5 éléments essentiels: Examen...

Les essentiels:

- Malgré les différences, tous recherchent la même chose:

Pensez Gestion **D.U.R.A.B.**®

D: Direction

U: Utilité

R: Reconnaissance

A: Apprentissage

B: Bon climat

L'engagement D.U.R.A.B. ®



L'attraction, la fidélisation et la mobilisation des personnes:

Le secret: **créer un lien significatif!**

Une présentation de :

Diane Fellice, c.o., CRHA

