

La fidélisation, selon Hannah Arendt



Pour **fidéliser** les talents, il faut pouvoir leur offrir un **plan de carrière intéressant**, un plan d'évolution motivant. Difficile de le faire dans un **environnement complexe** où ni les tâches de demain ni le nombre de l'effectif ne sont des données évidentes.

L'explication

- Hannah Arendt rappelle que les être humains se présentent **comme des acteurs** sur une scène qu'on leur a préparée. On a du mal à passer du statut et de la fonction à la notion de « **rôle** ».
- Au travail, nous ne sommes pas seulement des personnes mais des personnages. Nous jouons des « rôles » et c'est ce qui fait le sel de notre expérience collaborateur.
- Le rôle est le personnage que l'on joue pour mieux se connecter à **l'œuvre commune**.

La solution

- Et si notre carrière n'était qu'une **succession de rôles** ?
- Envisager l'expérience collaborateur en termes de « rôles » à jouer, et pas seulement de « compétences » permet de prendre de la distance pour mieux **incarner sa mission**.

Et concrètement ?

- Durant l'entretien d'évaluation ou lors de bilatérales, **identifiez le ou les rôles** dont vous avez besoin (challenger, producteur, modernisateur, soutien, concepteur, chef d'orchestre etc..).
- **Partagez-le** à votre interlocuteur et autorisez les autres à faire de même envers vous.

Tips : quelques questions clés

- **Quels rôles** aimeriez-vous jouer pour ce projet ?
- Qu'est-ce que vous attendez de moi, de nous, en termes de rôles pour ce projet ?
- J'aurais besoin que vous jouiez davantage le rôle de « XXXX » pour ce projet, est-ce possible ?
- Comment puis-je **vous aider** à mieux incarner votre rôle ?

Pour aller plus loin

Le Minute Philo : Réengager à l'heure de la grande démission

Pas encore membre ?
Rejoignez nous !