



ATTIRER, MOBILISER ET ENGAGER LES JEUNES TALENTS SUR LE LONG-TERME

CONFORTER SA MARQUE EMPLOYEUR
EN DONNANT SENS ET CONFIANCE





NEWSLETTER TTA

Attirer, mobiliser et engager les jeunes talents sur le long-terme

Conforter sa marque employeur en donnant sens et confiance



LAURENT COMBALBERT
CEO ET FOUNDER DE TTA

Le besoin d'appartenance est un des piliers de la motivation selon Abraham Maslow, il fait partie de nos besoins essentiels. Se sentir **intégrés et respectés** dans un groupe, se sentir entourés par des équipiers bienveillants, se sentir inspirés par des leaders audacieux, c'est désormais une demande forte des collaborateurs que nous recrutons.



Ils ne souhaitent pas seulement appartenir à une organisation, ils veulent **être fiers de leur appartenance** et pouvoir s'accomplir par la mission qu'on leur donne et par **l'autonomie** qu'on leur accorde. Respect, bienveillance, audace, autonomie, autant de qualités fondatrices d'une **confiance et d'une performance durables** pour recruter, motiver et garder les talents.

Laurent Combalbert



REGARD D'EXPERT TTA THE TRUSTED AGENCY

L'ère moderne dans laquelle nous évoluons est disruptive en termes technologiques, créant des gaps encore plus importants en termes de valeurs et de perceptions entre les différentes générations.

Les enquêtes d'opinion¹ le confirment : la nouvelle génération qui entre actuellement sur le marché du travail n'a pas du tout les mêmes attentes en intégrant la vie en entreprise. Là où par le passé l'on cherchait la sécurité de l'emploi avec un CDI et le prestige d'une marque employeur portée par l'envergure internationale de l'entreprise, ces arguments semblent laisser de marbre les plus jeunes générations.

Les jeunes salariés sont aujourd'hui à la recherche d'entreprises à taille humaine, ils ont besoin que leur travail ait du sens, tout en gardant un contrôle sur leurs horaires de travail. Autant d'éléments qui peuvent paraître inconciliables pour les générations plus expérimentées. Au-delà du jugement, toutefois, la non prise en compte de ces besoins a des conséquences redoutables pour l'entreprise dont la plus connue : l'incapacité des entreprises à retenir leurs jeunes talents.

COMMENT FAIRE POUR DONNER ENVIE AUX JEUNES RECRUES DE RESTER DANS VOS ÉQUIPES ?

L'autonomie, la formation et la mobilité sont des drivers forts en termes de motivation intrinsèque. Depuis sa création Google utilise la « 20% time policy » : ils donnent aux employés la liberté de développer les projets qu'ils souhaitent sur 20 % de leur temps de travail, ce qui a pour conséquence d'accroître considérablement la capacité d'innovation de l'entreprise mais également la productivité des employés, qui sont plus impliqués.

Avoir **une politique RH de formation**, qui donne soit les moyens, soit le temps aux employés pour se former accroît leurs compétences et leur sentiment de maîtrise de leur environnement. Enfin, **une politique de mobilité** à l'intérieur de l'entreprise leur permet **d'alimenter leurs besoins de liberté et de nouveauté**.



PAULA GARZON
MACRO-ÉCONOMISTE, NÉGOCIATRICE
PROFESSIONNELLE, FORMATRICE ET
CONFÉRENCIÈRE POUR THE TRUSTED AGENCY

¹https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/01/23/quete-de-sens-immEDIATEte-mobilite-accrue-le-rapport-des-jeunes-au-travail-une-revolution-silencieuse_6110648_3234.html





REGARD DE DIRIGEANTS AUDACIEUX

L'âge moyen chez Pictarine est de 31 ans. Pourquoi les jeunes nous rejoignent-ils ? Pour **apprendre, repousser leurs limites, et faire de grandes choses au sein d'une petite équipe.**

Pour commencer, la phase de recrutement contient toujours **une mise en situation concrète immersive au sein de la future équipe** : cela permet au candidat de se projeter et de tester sa capacité à s'adapter. Ensuite nous pensons que le challenge est un moteur sain si les personnes sont bien équipées et entraînées. Pour cela **la confiance est au centre** de notre environnement. **Elle encourage la prise d'initiative, autorise l'échec et favorise le feedback** entre collaborateurs.

Nous avons mis en place l'année dernière la Pictarine Academy, qui entraîne les managers à développer des réflexes de bienveillance et de collaboration à travers le partage et

l'analyse de situations vécues. Savoir favoriser la reconnaissance et valoriser les personnes est essentiel. Par exemple n'importe qui chez nous peut prendre l'initiative d'un D&D (Demos & Discussions), pour partager avec toute la boîte un apprentissage, une difficulté ou un succès.

Les personnes qui ont soif d'apprendre sont les meilleurs éléments, et **étancher leur soif est le meilleur moyen de les fidéliser dans notre organisation.**



GUILLAUME MARTIN
CEO ET CO-FOUNDER DE PICTARINE



|| L'agence TTA s'engage pour la jeunesse ||

L'agence TTA s'engage avec l'association Don de Confiance pour former dès le collège les générations futures. Le 9 juillet 2022 sera « Jour de Confiance » en présentiel sur le Campus et en live sur les réseaux. Cette 1ère édition sera parrainée par Nikos Aliagas et coordonnée par Laurent Combalbert, président de l'association Don de Confiance. Ils seront entourés des experts de l'agence TTA qui animeront ateliers et mini-conférence pour les jeunes présents et ceux qui seront derrière leurs écrans.

POUR SOUTENIR CETTE ACTION

ABONNEZ-VOUS À LA PAGE INSTAGRAM

#SIJEMECROISAISAU COLLÈGE

ENVOYEZ-NOUS VOS VIDÉOS À

CAMPUS@THETRUSTEDAGENCY.COM

*Toutes les vidéos sans exception seront diffusées !
Une minute, un conseil, une expérience de vie pour Inspirer et Transmettre.*



