

vous employer votre proposition pas à pas check-list.



1. déterminez vos fondements

- Quelle sorte d'employeur voulez-vous être? Que souhaitez-vous incarner?
- Quelles sont votre vision, votre mission et vos valeurs et comment les traduisez-vous en plus-value très concrète pour vos collaborateurs?
- En quoi vous démarquez-vous des autres employeurs de votre secteur?
- Avez-vous une idée des critères qui importent aux yeux des candidats lorsqu'ils choisissent un emploi? Varient-ils selon l'âge, la formation ou l'étape de leur vie?
- Comment se positionnent vos concurrents en tant qu'employeurs? Sur quels aspects insistent-ils?
- Avez-vous analysé leurs pages "offres d'emploi" et "travailler chez nous"?
- Savez-vous ce que les (ex-)collaborateurs disent d'eux sur des plateformes telles que Glassdoor ou Indeed?
- Dans quelle mesure votre secteur est-il attractif pour les salariés et pourquoi?

2. écoutez vos collaborateurs

- Avez-vous interrogé vos collaborateurs en interne?
- Avez-vous organisé des groupes de discussion pour approfondir leurs préoccupations actuelles?
- Analysez-vous les entretiens de départ et en dégager-vous des tendances claires?
- Savez-vous pourquoi les individus choisissent votre organisation?
- Savez-vous pourquoi ils restent?
- Avez-vous une idée de ce qui les frustre ou les freine?
- Vos collaborateurs vous recommanderaient-ils comme employeur? Et si oui ou si non, pourquoi?

3. identifiez votre force unique

- L'image que vous voulez renvoyer correspond-elle au vécu quotidien de vos collaborateurs?
- Vos collaborateurs ont-ils bien conscience des fondements que vous jugez importants?
- Sur quels aspects y a-t-il un fossé entre ambition et réalité?
- Êtes-vous ouvert à la critique et prêt à rectifier le tir si nécessaire?

4. formulez votre EVP

- Avez-vous rédigé clairement ce que vous promettez, à qui et pourquoi?
- Cette promesse est-elle concrète et unique?
- Avez-vous testé votre EVP auprès de vos collaborateurs et de vos candidats externes?
- Avez-vous ajusté votre EVP en fonction de leur feedback?

5. ancrez votre EVP en interne

- Vos managers ont-ils connaissance de la promesse que vous souhaitez réaliser?
- Agissent-ils en conséquence dans la pratique?
- Comment vos nouvelles recrues vivent-elles leurs 90 premiers jours de travail?
- Votre promesse correspond-elle à la réalité quotidienne sur le terrain?
- Votre EVP transparait-elle dans votre manière de collaborer, de communiquer et de prendre des décisions?

Une EVP forte trouve sa source dans ce qui fait véritablement l'âme de votre organisation. Servez-vous de cette check-list comme base de réflexion. Ce n'est que lorsque vous aurez une réponse claire et authentique à ces questions que vous serez prêt à élaborer votre EVP.



randstad

partner for talent.