



Employee Value Proposition : la recette gagnante pour mieux recruter (et fidéliser)

Présentation des speakers



Philippe Geerts

Managing Director chez Listen

L'écoute et la data côté diagnostic



Christine Dercourt

Marketing Manager chez Profile Group

Le terrain côté recrutement



Pourquoi ce thème ?

Parce que dans un marché où les talents se font plus rares, ce ne sont plus seulement les entreprises qui choisissent les candidats, mais
les candidats qui choisissent leur entreprise.

Parce que les attentes évoluent aussi vite que le monde qui nous entoure :
instabilité économique, urgences écologiques, mutations politiques...

**Aujourd'hui, les entreprises doivent s'adapter, se réinventer et surtout,
donner du sens qui soit adapté au contexte.**



Qu'évoque l'EVP pour vous ?

Base : Répondants au sondage



Quels sont les défis liés à l'EVP selon vous ?

Base : Répondants au sondage

Management
Alignement interne
Alignement avec la réalité
Mesurer l'EVP
Qui s'en occupe ?
Être attractif
Différenciation réelle
Visibilité
Trouver son EVP
Longévité de l'EVP
Budget
Flexibilité

Quels éléments sont prioritaires selon vous ?

Base : Répondants au sondage

Equilibre de vie
Candidats loyaux
Bien-être au travail
Equilibre budget-attentes
Politique de développement claire
Cohérence avec le domaine
Avantages compétitifs Alignement avec les évolutions du marché
Formations
ADN de l'entreprise/Culture
Candidats en lien avec les valeurs
Evolution de carrière

Au menu aujourd'hui

- 1 Les ingrédients d'une bonne EVP
- 2 L'impact d'une bonne EVP
- 3 La recette à suivre pas à pas
- 4 Les nouveaux goûts des talents
- 5 La mise en pratique côté recrutement
- 6 Les conseils du chef + vos questions

1

Qu'est-ce que l'Employee Value Proposition ?

Les ingrédients d'une bonne EVP

Définition de l'Employee Value Proposition

L'Employee Value Proposition, c'est tout ce que votre entreprise offre réellement en échange du travail fourni par vos collaborateurs.

OBJECTIF/ENJEU :

Bâtir une STRATEGIE unique et évolutive

prenant en compte l'évolution des attentes et du contexte
& s'exprimant dans toutes les phases de l'expérience

Attirer

Recruter

Intégrer

Engager

Performer

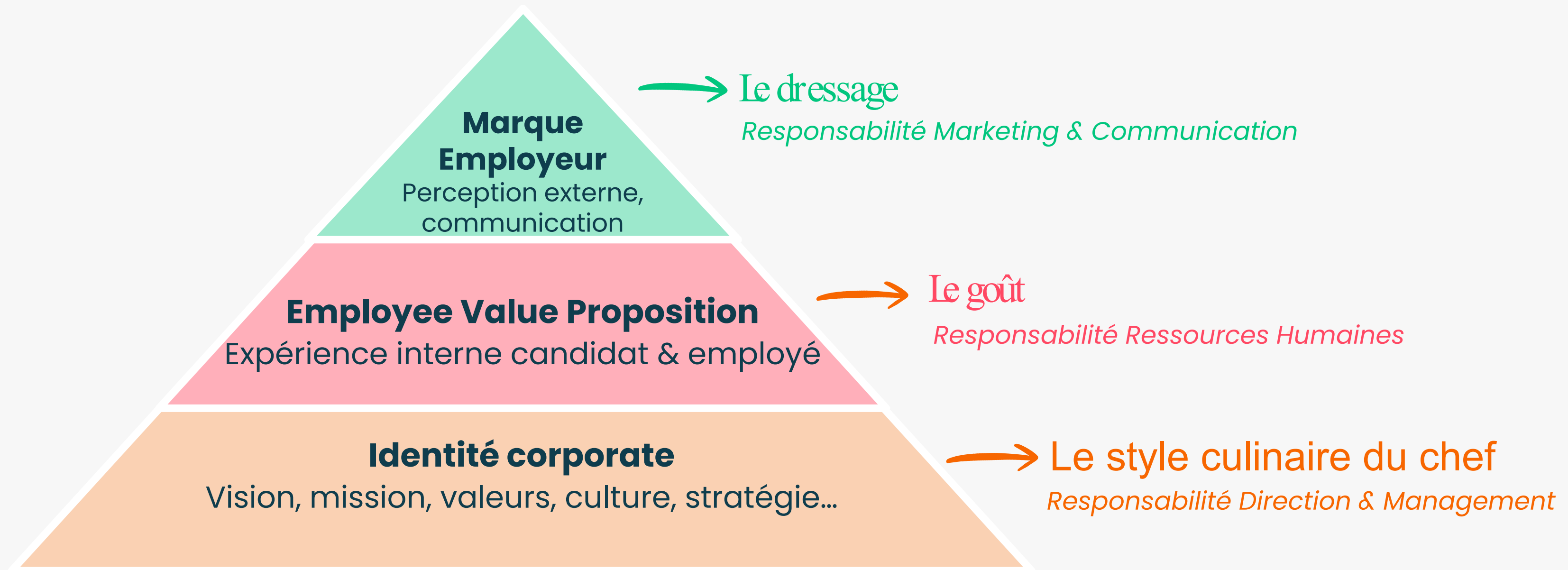
Développer

Récompenser

Quitter

Identité corporate, EVP & Marque employeur

Une marque employeur forte n'est que le reflet fidèle d'une **identité vécue**.





Votre EVP doit être unique

L'EVP n'est pas un plat préparé.

C'est une recette sur-mesure, avec vos ingrédients spécifiques.

Votre vision et votre
ambition

Votre culture et vos
valeurs

Votre environnement
et vos équipes

Vos opportunités
de développement

Votre package
salarial et avantages



Une recette équilibrée

L'objectif est de trouver un **équilibre à 3 niveaux**:

Moi & moi

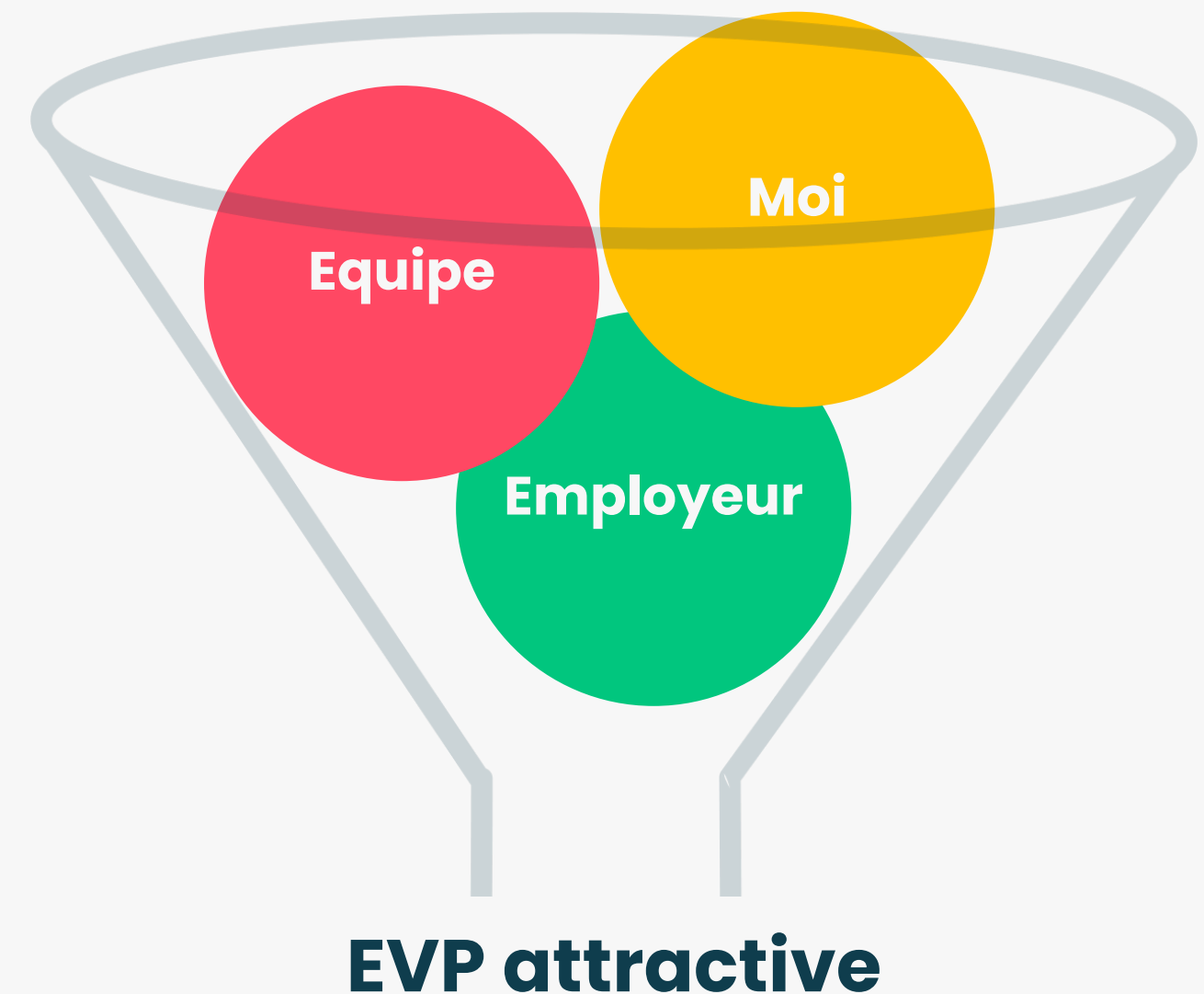
- Package salarial et avantages
- Développement personnel
- Evolution de carrière

Moi & mes collègues

- Environnement de travail
- Ambiance de travail

Moi & l'employeur

- Style managérial
- Robustesse, ambition, défis futurs
- Culture et valeurs



2

Pourquoi développer son EVP ?

L'impact d'une bonne EVP

L'impact d'un bon EVP

Attraction de nouveaux talents

Un EVP fort attire les meilleurs talents en valorisant l'image employeur, la culture et les perspectives.

Depuis la mise en place en 2023 d'une méthodologie pour l'optimisation des offres, nous observons **une augmentation du nombre moyen de candidatures: +66% pour Stepstone & Références et +42% pour Jobat.**

Réduction des coûts et du délai de recrutement

Un EVP fort permet de réduire les coûts de recrutement en attirant les candidats les plus qualifiés et en réduisant le temps et les ressources nécessaires pour trouver les bons candidats.

Les entreprises qui la mettent en avant **peuvent réduire leur time-to-hire de 50 %** (LinkedIn Talent Solutions).

Rétention et engagement des collaborateurs

Un EVP fort favorise la fidélisation en offrant un cadre de travail attractif et des opportunités de développement.

Les organisations qui la déploient efficacement peuvent **réduire leur turnover annuel de près de 70%** (Gartner).

3

Comment développer son EVP ?

La recette à suivre pas à pas

Une recette en 5 étapes

C'est comme en cuisine: on prépare, on teste, on ajuste, et ensuite... on sert !

Fixer les objectifs

- Contexte et objectifs
- Délivrables
- Equipe
- Deadlines
- Budget

Ecouter les parties prenantes

- Attentes des talents
- Perceptions des employés
- Analyse concurrence
- Analyse des écarts (interne vs externe)

Développer l'EVP

- Atouts forts et de différenciation
- Thèmes et piliers
- Contenu
- Futures améliorations

Valider et partager l'EVP

- Recommandations du management
- Implication des employés
- Validation
- Motivation

Déployer l'EVP

- Recrutement
- Onboarding
- Développement
- Performance
- Récompense
- Sortie



Les 5 ustensiles clés pour une EVP réussie

Authenticité

Votre EVP doit refléter la réalité perçue par les employés. Il est fondamental d'impliquer vos employés dans toutes les phases du projet .

Flexibilité

Chaque entreprise est unique. Nous prônons une méthodologie ouverte et agile au service de vos ambitions et défis.



Les 5 ustensiles clés pour une EVP réussie

Ecoute et implication des parties prenantes

- **Côté employés**

- Interviews ou groupes de discussion, étude quantitative, atelier de co-crédation
- Identité vs perception interne – leviers et freins
- Nouveaux employés : éléments déclencheurs, WOW effect, promesse vs réalité...

- **Côté candidats**

- Tendances sociétales et impact sur la relation avec le travail
- Interviews, études, profilage et création de personas
- Attentes clés (e.g. sens, évolution, flexibilité...)

- **Côté corporate, marque et concurrents**

- Benchmark, tendances RH, EVP des concurrents...

Une promesse impactante

Définir un thème principal qui sera la promesse clé et identifier les piliers clés.



Les 5 ustensiles clés pour une EVP réussie

Une mise en œuvre pragmatique

- **Sensibilisation, voire mobilisation des employés**
 - **Formation des managers**
 - **Cohérence et alignement des communications interne & externe**
 - **Traduction concrète dans les process RH**
 - **Suivi & amélioration continus**
- 



Le contexte

Sondez les nouveaux goûts des talents

L'entreprise idéale : les principaux moteurs

Sondage auprès d'un échantillon représentatif de la population active belge – Juillet 2025- N=800

1

AGILITÉ & SIMPLIFICATION

Une entreprise agile, qui
cherche avant tout à
simplifier la vie de chacun·e :
équilibre pro/perso, cadre de
travail souple...

2

BIEN-ÊTRE & PERSONNALISATION

Une entreprise qui place le
bien-être de chacun·e, de
manière personnalisée avant
la performance

Femmes ++
<25 ans ++
SC 7-8 ++

3

SOLIDARITÉ & COOPERATION

Une entreprise humaine,
solidaire, qui valorise la
coopération, le respect et
l'entraide aussi bien en
interne qu'en externe

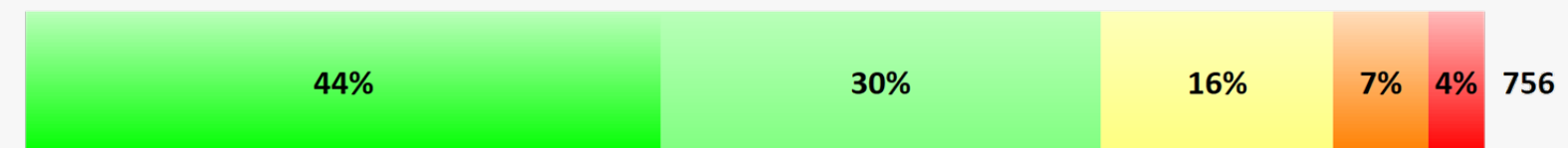
<25 ans ++
Bruxelles ++

Attraction ou rétention de talents : les ingrédients clés

Sondage auprès d'un échantillon représentatif de la population active belge – Juillet 2025- N=800

5 4 3 2 1

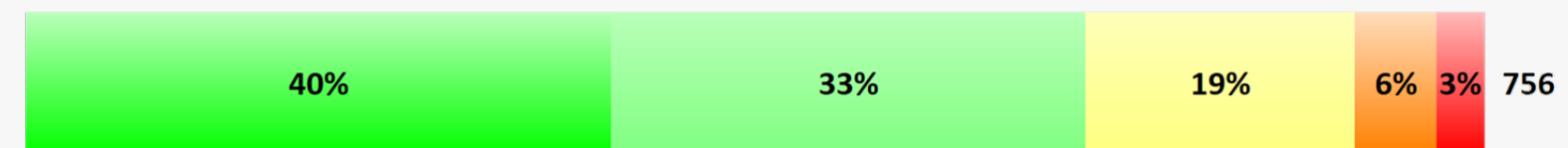
Le package salarial (salaire, avantages extra-légaux)



756

Men ++

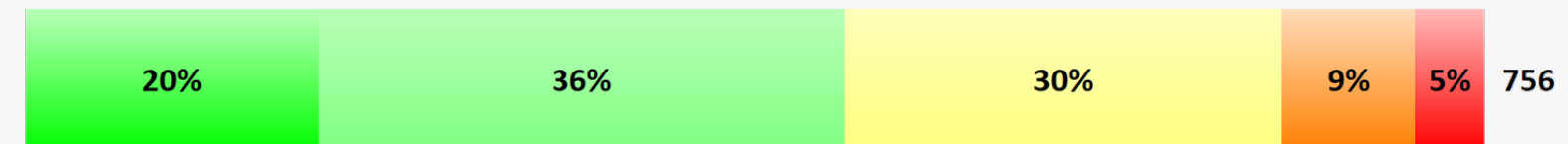
**L'atmosphère et l'environnement de travail
(ambiance, esprit d'équipe, coopération...)**



756

SC7-8++

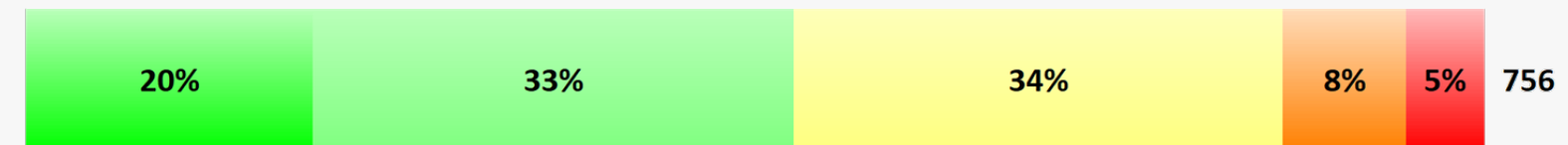
**L'évolution de la carrière et le développement personnel
(formation, évolution horizontale ou verticale...)**



756

Men, Brussels vs Nth ++

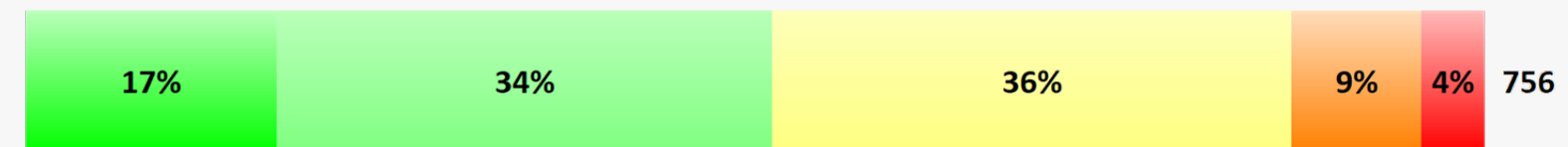
La culture et les valeurs de l'organisation



756

25-44, Brussels vs Nth ++

La vision, les ambitions et les objectifs à terme de l'organisation



756

25-44, South ++

5

Comment implémenter son EVP ?

Focus recrutement : ouvrez l'appétit des candidats

L'EVP dans toutes les étapes du processus

Étape	Comment incarner l'EVP	Ce que le candidat goute
Communication	Outil (ATS) qui soutient l'EVP, flexibilité pour personnaliser les communications, ...	Automatisation humaine, rapidité
Annonce	Rédaction qui met en valeur vos forces, différenciation claire, transparence	Clarté, attractivité, authenticité
Prise de contact	Réponse rapide, messages adaptés, reconnaissance du parcours	Rapidité, personnalisation
Entretien	Dialogue authentique, partage de la culture, transparence sur le poste	Respect, écoute, valeur
Feedback	Retour constructif, même en cas de refus	Transparence, considération
Onboarding	Parcours d'intégration en phase avec la promesse EVP	Accueil, accompagnement



Zoom sur l'offre d'emploi

Votre offre d'emploi doit mettre en évidence tous les éléments de votre EVP.

Votre vision et votre
ambition

Votre culture et vos
valeurs

Votre environnement
et vos équipes

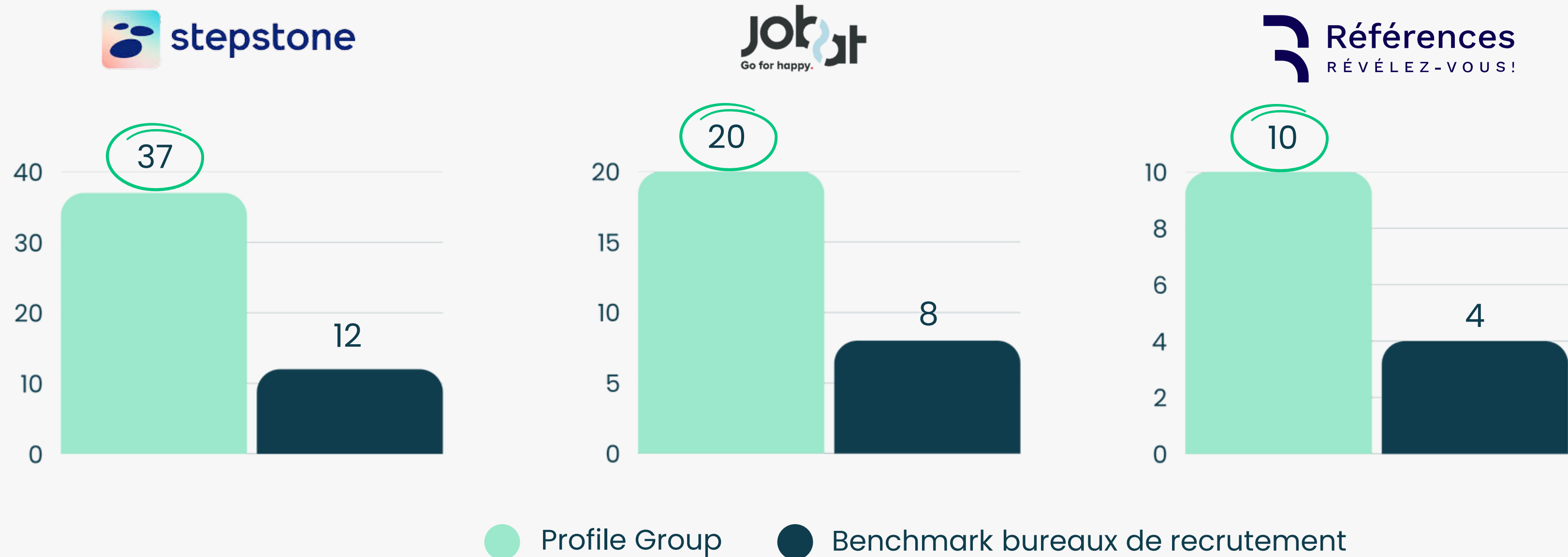
Vos opportunités
de développement

Votre package
salarial et avantages



Zoom sur l'offre d'emploi

Impact de nos offres d'emploi optimisées sur le nombre de candidatures reçues :



Zoom sur l'offre d'emploi

Impact de nos offres d'emploi optimisées sur l'engagement des candidats :

« La précision de l'offre d'emploi a également aiguillé mon choix pour postuler.

L'annonce détaille clairement les attentes, les responsabilités, et les étapes du processus de recrutement, **ce qui montre une transparence et un professionnalisme qui inspirent confiance.**

Cette clarté dans la communication est un **signe de sérieux et d'organisation, des valeurs que je partage et qui me correspondent. »**

« En ouvrant mon ordinateur, ce matin, j'ai été attirée par l'annonce pour le Poste de Gestionnaire administratif en Construction.

Je tenais simplement à **saluer la qualité de l'annonce, sa présentation professionnelle, complète, et surtout l'accent mis sur les qualités de l'équipe** que le candidat rejoindra et les étapes du processus de recrutement.

C'est rare et je pense qu'il est bien de relever la qualité de votre travail. »

6

La conclusion et les conseils du chef

Les conseils du chef

La stratégie EVP
doit être basée sur
l'écoute et
l'authenticité

L'EVP est vivante et
doit être revue
régulièrement

L'EVP se vit dès le
processus de
recrutement

L'EVP se déguste à chaque étape

Votre EVP

Attirer

Recruter

Intégrer

Engager

Performer

Développer

Récompenser

Quitter

6

Vos questions !