

RH & RECRUTEMENT PME

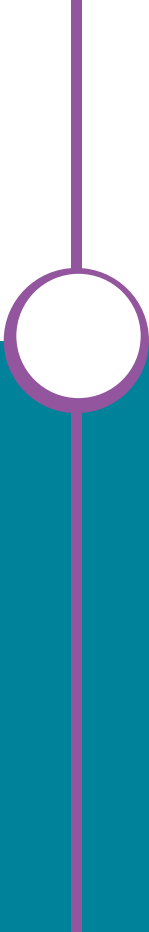
13 AVANTAGES AUTRES QU'UN SALAIRE ÉLEVÉ



Attirez les talents qui vous correspondent grâce à ces avantages !

JobCloud est l'entreprise numérique leader sur le marché suisse du recrutement, plus connue pour ses plateformes d'emploi jobup.ch et jobs.ch, qui rassemblent chaque jour des milliers de candidat-e-s et de recruteurs.

JobCLOUD



2022 est une année où de nombreuses entreprises n'ont pu proposer ni augmentation à leur personnel ni salaires initiaux élevés aux nouveaux-elles collaborateur-riche-s. Cependant, se positionner en tant qu'employeur attractif et se démarquer de la concurrence reste possible en proposant des avantages intéressants. Gardez à l'esprit que ces prestations doivent répondre aux besoins des employé-e-s.

Nous espérons que ces quelques conseils de l'experte en recrutement Louise Koeckhoven vous seront utiles.



Louise Koeckhoven travaille depuis cinq ans dans le recrutement et le développement. En tant que Strengths Coach, sa mission est d'aider les autres à repousser leurs limites. D'origine néerlandaise, elle vit en Suisse depuis trois ans.

Vous êtes actuellement à la recherche de nouveaux-elles collaborateur-riche-s ?
Publiez votre annonce chez nous.

[Commencer dès maintenant](#)





ASSURANCE MALADIE ET PRÉVOYANCE RETRAITE

Votre entreprise peut se distinguer en aidant ses collaborateur-ric-e-s financièrement, et ce autrement que par le salaire.

Une assurance accident et un système de retraite attractif font partie des avantages les plus importants qu'une entreprise puisse proposer.

Outre les assurances elles-mêmes, les employé-e-s apprécient aussi particulièrement le soutien de leur employeur en situation de crise. En plus des assurances légalement obligatoires, l'employeur peut offrir à ses collaborateur-ric-e-s des prestations complémentaires facultatives et des avantages supplémentaires flexibles en matière d'assurance et de retraite, comme une couverture accidents dans le monde entier ou des versements exceptionnels dans la caisse de pension.

Vous ne pouvez pas vous permettre d'offrir des promotions ou des augmentations de salaire dans les conditions actuelles, mais vous prévoyez de meilleures performances pour votre entreprise dans le futur ?

Proposer une promotion pour une date ultérieure peut constituer une solution.

Les collaborateur-riche-s récemment engagé-e-s acceptent souvent de commencer avec un salaire moindre ou un poste plus bas s'ils ou elles savent que cette situation va changer par la suite. Il faut toutefois vous assurer de faire des promesses que vous pourrez tenir. En effet, vos collaborateur-riche-s seront très déçus si vous leur promettez une future promotion, que vous oubliez ensuite.



3

CONTRIBUTION AUX FRAIS DE TRANSPORT

Toutes les entreprises ne remboursent pas automatiquement le coût des trajets de leurs collaborateur-ric-e-s. Par conséquent, contribuer aux déplacements de vos employé-e-s, voire leur offrir un abonnement général pour le transport public qu'ils et elles pourront utiliser non seulement pour aller au travail mais aussi durant leur temps libre, peut constituer une alternative très intéressante.

Pensez à la durabilité, en encourageant les trajets en transports publics plutôt qu'en voiture.

Tant que votre entreprise fait face à une situation difficile, vous ne disposez vraisemblablement pas des moyens de verser des bonus ou des commissions à vos employé-e-s.

Vous pourriez toutefois présenter à vos collaborateur-ric-e-s une incitation financière en cas de bons résultats commerciaux.

Les bonus et commissions peuvent encourager vos collaborateur-ric-e-s à travailler plus dur pour atteindre le résultat visé.



Créez des **incitations financières** pour vos employé-e-s au moyen de bonus et de commissions.

5

RABAIS SUR VOS PROPRES PRODUITS

Votre entreprise fabrique-t-elle un produit que vos collaborateur-ric-e-s apprécient ? **Offrez-leur un rabais fixe sur ce produit en guise d'avantage complémentaire au salaire.**

Cela fonctionne bien pour les produits dont vos employé-e-s ont besoin ou qu'ils et elles apprécient particulièrement, tels que

- ✔ les denrées alimentaires,
- ✔ l'électronique,
- ✔ les voyages.

Si vous proposez des produits plus chers ou de niche, vous pouvez offrir à vos employé-e-s le **choix entre un rabais ou un bonus**. Afin que vos employé-e-s optent pour le rabais, il faut que les économies réalisées soient plus importantes que la valeur du bonus.

FORMATIONS INITIALES ET COMPLÉMENTAIRES

La formation initiale et continue de vos collaborateurs-rices constitue un avantage non seulement pour vos employé-e-s mais aussi pour votre entreprise.

Contribuer financièrement aux études de vos employé-e-s ou organiser des formations internes est donc un avantage attractif.

Beaucoup d'entreprises mettent un certain budget annuel à la disposition de leurs employé-e-s pour la participation à des cours et des conférences. Par ailleurs, vous pouvez également faire signer un contrat à vos collaborateurs-rices qui stipule que s'ils ou elles quittent l'entreprise dans un certain délai, ils ou elles devront rembourser une partie des frais de formation.



7

BILLETS DE VOYAGE GRATUITS

Un billet de voyage gratuit est un avantage important pour toutes les collaborateur-rice-s, et pas uniquement les expatrié-e-s.

En tant qu'entreprise, vous pouvez souvent obtenir des billets d'avion à des prix plus avantageux que les privés. C'est donc un avantage qui ne vous demande pas de grandes dépenses.



Une contribution aux frais des crèches locales peut constituer une option intéressante pour les parents qui travaillent au sein de votre entreprise.

Assurez-vous que la crèche soit facilement accessible depuis votre entreprise ou depuis le domicile de vos employé-e-s.



L'organisation flexible des horaires de travail sont un avantage indéniable pour les candidat-e-s, surtout pour les parents ou les collaborateur-ric-e-s ayant de multiples hobbies. Autre point positif :

les horaires flexibles sont une preuve de confiance. À notre époque, où la plupart des employé-e-s travaillent depuis chez eux, accorder sa confiance est le b. a.-ba.

De plus, les collaborateur-ric-e-s qui sentent qu'on ne leur fait pas confiance sont moins motivés et sont moins disposés à se dépasser.



La possibilité de travailler depuis chez soi ou tout autre endroit est plus appréciée que jamais et deviendra un avantage incontournable à l'avenir.

Beaucoup de personnes aiment travailler à la montagne, depuis leur maison familiale ou depuis un café au coin de la rue.

Chacun et chacune s'épanouit et se concentre le mieux dans un environnement différent. Comme pour les horaires flexibles au point précédent, laisser vos employé-e-s télétravailler est une marque de confiance : vos collaborateur-ice-s n'ont pas besoin d'être dans le même bureau que vous pour être performants. Peut-être le sont-ils même plus en télétravail.

Aujourd'hui, l'argent n'est plus l'objectif ultime. Après une année difficile, où nous nous sommes tous rendus compte de la valeur de notre temps et de la présence de nos proches, le temps libre a gagné en importance.

Par conséquent, offrez à vos collaborateur-riche-s la possibilité de prendre des **congés supplémentaires non payés** ou un **congé sabbatique**. Vous augmentez ainsi la probabilité que vos employé-e-s restent au sein de votre entreprise.

TEMPS POUR DES PROJETS PERSONNELS

Même si, en tant qu'entreprise, vous voulez évidemment que vos collaborateur-ric-e-s s'attèlent aux tâches de leurs postes respectifs, il peut être avantageux de les **soutenir dans leurs projets personnels**.

Laisser un peu de temps à vos employé-e-s pour qu'ils puissent concrétiser des projets créatifs et personnels peut considérablement augmenter le chiffre d'affaires de l'entreprise. De plus, cela améliore le bien-être du personnel. Il peut, par exemple, s'agir de :

- ✔ l'introduction d'une journée de bénévolat,
- ✔ la participation à un projet de responsabilité sociétale d'entreprise,
- ✔ l'organisation d'un événement d'entreprise.

Faites une enquête auprès de vos employé-e-s sur leurs passions et leurs idées pour les mettre à contribution dans leur intérêt et celui de l'entreprise.



Les avantages qui ne sont pas directement liés au travail ont aussi gagné en importance.

Les employé-e-s apprécient que leur employeur se préoccupe de leur santé physique et mentale.

Pensez à la santé de votre personnel, aussi bien au bureau qu'en télétravail. Voici comment préserver leur bien-être et prévenir les maladies physiques et psychiques, comme les maux de dos chroniques :

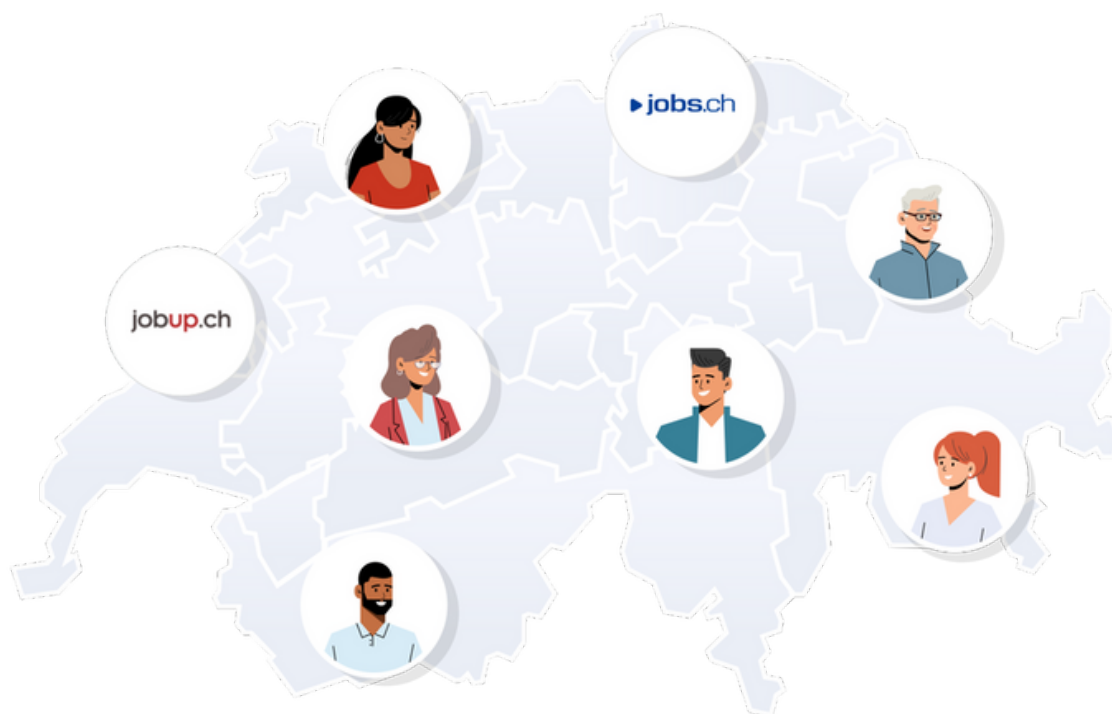
- ✓ un bon bureau
- ✓ un siège ergonomique
- ✓ des cours de sport en ligne facultatifs
- ✓ la possibilité de faire du sport ou de prendre l'air pendant la journée de travail

- ✓ des idées de recettes pour l'équipe
- ✓ un colis avec des aliments sains
- ✓ des cours de pleine conscience pour réduire le stress



À PROPOS DE NOUS

JobCloud est l'entreprise numérique leader sur le marché de l'emploi en Suisse, plus connue pour ses plateformes d'emploi n°1 **jobup.ch**, **jobs.ch** et **JobScout24.ch**. Des plateformes spécialisées figurent aussi dans le portfolio de JobCloud et nous collaborons avec Google pour vous garantir la meilleure visibilité possible.



Vous avez des questions, des souhaits ou des suggestions ? N'hésitez pas à nous appeler ou à nous contacter par email. Nous nous ferons un plaisir de vous conseiller.

 +41 22 707 14 00

 info@jobcloud.ai



Vous souhaitez profiter régulièrement de nos conseils ? Inscrivez-vous dès maintenant à notre newsletter.

[S'abonner à la newsletter](#)