



Guide pratique attractivité employeur

Spécial TPE

DES CONSEILS CONCRETS POUR MIEUX RECRUTER ET FIDÉLISER VOS SALARIÉS



Harmonie
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*



AUCUN SECTEUR N'EST AUJOURD'HUI ÉPARGNÉ PAR LES PÉNURIES DE PERSONNEL : ON NE COMPTE PLUS LE NOMBRE DE TPE DANS L'OBLIGATION DE REFUSER DES CLIENTS OU DES COMMANDES FAUTE DE SALARIÉS.

Ces difficultés ont des causes multiples. Le manque de collaborateurs qualifiés (auquel les récentes réformes de l'apprentissage tentent d'apporter une réponse) est évoqué depuis longtemps.

Mais depuis 2 ans, c'est l'évolution des attentes des salariés qui interroge. Le rapport au travail a changé, les candidats comme les salariés (attention au turnover) sont plus exigeants, et pas seulement en matière de

prévention salariale. La concurrence entre entreprises dépasse le champ commercial pour se placer sur celui des RH et du recrutement.

➤ Comment faire la différence ?

➤ Comment rendre votre entreprise plus attractive pour obtenir la préférence ?

À travers ce guide, Harmonie Mutuelle vous propose des pistes d'optimisation et des conseils pratiques pour mieux recruter mais aussi mieux fidéliser vos salariés.

SOMMAIRE

RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

Les leviers à explorer

Prenez appui sur une grille de salaire **05**

Proposez des avantages supplémentaires et valorisez-les ! **05**

Appuyez-vous sur les dispositifs d'épargne salariale **06**

Parlez rémunération globale **06**

Zoom : Quelle différence entre une prime versée en salaire ou sous forme d'épargne salariale ? **07**

SENS ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Les leviers à explorer

Présentez clairement votre vision et votre projet d'entreprise **10**

Affinez et partagez vos valeurs et engagements **10**

Développez et valorisez le management collaboratif et de proximité **11**

Offrez des perspectives d'évolution **11**

Zoom : Pourquoi et comment proposer un entretien annuel d'évaluation ? **12**

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO

Les leviers à explorer

Favorisez l'équilibre vie pro/vie perso **14**

Jouez sur le collectif et l'esprit d'équipe **14**

Repensez et valorisez votre cadre et vos espaces de travail **15**

Accompagnez les salariés en difficulté **15**

Zoom : Compte épargne temps : comment ça marche ? **16**

PROTECTION SOCIALE ET SÉCURITÉ

Les leviers à explorer

Améliorez et valorisez la couverture santé de vos salariés **18**

Mettez en place et valorisez un dispositif de prévoyance **18**

Affirmez votre engagement pour la prévention des risques santé **19**

Mettez en avant la sécurité au travail **19**

Zoom : Les avantages d'un contrat de prévoyance collective **20**



RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

COMMENT CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE ?

Il faut l'avouer, les dirigeants de TPE se retrouvent assez vite démunis pour définir les salaires de leurs (futurs) collaborateurs ou construire, plus globalement, une véritable politique salariale équitable et incitative.

C'est pourtant un processus RH très stratégique pour attirer, fidéliser et motiver ses équipes ! Bien sûr, à la différence des grandes entreprises, les TPE ne peuvent pas toujours proposer des salaires au-dessus de la moyenne, mais elles peuvent jouer sur les compléments de rémunération.

Bref, pour que la rémunération ne soit plus vécue comme une problématique angoissante mais comme un véritable outil au service de votre entreprise et de son attractivité, voici quelques conseils pratiques.

01

PRENEZ APPUI SUR UNE GRILLE DE SALAIRE

Même dans une entreprise de quelques salariés, une grille de salaire pertinente permet de réfléchir aux différents niveaux de salaires, fixes et variables, en tenant compte des pratiques de vos concurrents, du contexte économique de votre secteur d'activité et des pratiques spécifiques sur votre zone géographique. **Elle constitue également un outil fort de transparence et d'équité**, et évite une approche trop affective de la rémunération et du recrutement. Elle permet aussi d'avoir les idées claires sur la stratégie de votre entreprise et les moyens associés.

Vous souhaitez être accompagné sur la réalisation de votre grille de salaire ?

En savoir plus

Idée +

Comparez vos salaires avec la concurrence

Pour savoir si vous rémunérez vos salariés au-dessus, en dessous ou au marché, n'hésitez pas à **consulter les études comparatives de rémunérations proposées par l'INSEE**, votre branche professionnelle, les fédérations de professionnels ou encore certains cabinets de recrutement et de conseil (Robert Half, Hay Group, People Base CBM, MERCER...). Il existe également des applications (Figures, Waage pro...) pour comparer vos pratiques salariales aux autres entreprises.

02

PROPOSEZ DES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES ET VALORISEZ-LES !

Au-delà du salaire, les autres rémunérations, comme la prime de partage de la valeur (ancienne prime Macron), **contribuent aussi à l'attractivité de votre TPE**. Les candidats seront également sensibles à certains avantages en nature : jours de congés supplémentaires (parentalité, ancienneté...), titres restaurants, chèques cadeaux, chèques vacances, chèques emploi service universel (CESU), comité d'entreprise externalisé (réductions loisirs et culture), prise en charge des frais de transport, carte carburant, mise à disposition gratuite de vélos, véhicule de fonction, smartphone ou tablette... Entre deux offres à salaire égal, ces petits plus peuvent faire la différence.

Avec la complémentaire santé Harmonie Mutuelle, faites bénéficier à vos salariés de réductions pour les loisirs, les vacances et le bien-être.

En savoir plus

Idée +

Parlez-en dans vos offres d'emploi et lors de vos entretiens d'embauche !

Soulignez les différents avantages sociaux et financiers proposés par votre entreprise (épargne salariale, services, tarifs préférentiels...). **N'oubliez pas non plus de rappeler leur existence auprès de vos salariés.**

“ En 2022, la prime de partage de la valeur a remporté un grand succès. Elle a permis aux employeurs de donner un coup de pouce à leurs collaborateurs dans un contexte économique difficile. À la différence d'une prime d'intéressement, qui va être bloquée, la prime de partage de la valeur est utilisable immédiatement. ”

Éliane Leveque-Griffanti, dirigeante du cabinet d'expertise comptable Elios Experts à Wattwiller (68).



03

APPUYEZ-VOUS SUR LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Fort appréciée par les candidats et salariés, l'épargne salariale leur permet d'augmenter leur rémunération globale ou de préparer leur retraite sans augmenter leurs impôts et montre aussi que votre entreprise est prête à partager avec eux le fruit des efforts collectifs. Elle peut provenir de l'intéressement (facultatif, lié à des objectifs commerciaux, de productivité, etc.) ou de la participation (assise sur les bénéfices, obligatoire à partir de 50 salariés). Ces dispositifs bénéficient tous deux d'un traitement fiscal et social particulièrement avantageux pour les entreprises (exonération des cotisations sociales, charges déductibles des impôts) et pour les salariés.

Découvrez les solutions d'épargne salariale et retraite.

En savoir plus

Idée +

Pensez aux solutions interentreprises adaptées aux TPE !

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PER COL-I) permettent aux TPE, comme vous, de bénéficier de procédures d'adhésion simples et de coûts de fonctionnement réduits.

“ L'épargne salariale est un bel outil de mobilisation et de partage de la valeur. Par exemple, un accord d'intéressement peut constituer un outil important, pour mobiliser les forces de l'entreprise sur des objectifs communs. ”

Jean-Luc Rolland,
manager et support
technico-commercial VYV
Épargne-Retraite



04

PARLEZ RÉMUNÉRATION GLOBALE

Les candidats et les salariés raisonnent de plus en plus en rémunération globale ou package de rémunération. Une réelle opportunité pour votre TPE d'attirer et fidéliser les meilleurs talents est donc de vous positionner sur le « package de rémunération » ou « package salarial » à leur proposer. Ce package se compose de la rémunération directe (salaire fixe, variable, épargne salariale), de la rémunération indirecte (avantages en nature, avantages sociaux), et aussi d'avantages non pécuniaires (formation, services...).

Le saviez-vous ?

87%

des candidats souhaitent connaître le salaire, ou une fourchette de rémunération, dès la lecture de l'offre d'emploi. Pourtant, seulement 30 % des recruteurs l'affichent systématiquement dans leurs annonces de recrutement.

(source : HelloWork).

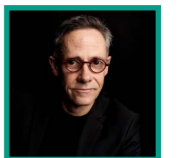
Idée +

Formalisez un bilan individualisé de la rémunération

Listez les salaires et les avantages perçus par un salarié au cours de l'année : prime, complémentaire santé, prévoyance, épargne salariale, tickets restaurant, aide au transport... Cela fait prendre conscience aux salariés de l'ensemble des avantages existants et constitue un bon appui à l'entretien annuel. Pour information, il existe certaines solutions proposées en option dans les logiciels de suivi comptable.

“ Explorer des pistes autres que la rémunération, c'est utile pour les dirigeants de TPE. Elles représentent souvent un coût plus faible (que le salaire) pour l'entreprise pour un levier plus important. ”

Jean-Luc Rolland,
manager et support
technico-commercial VYV
Épargne-Retraite





QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE UNE PRIME VERSÉE EN SALAIRE OU SOUS FORME D'ÉPARGNE SALARIALE ?

Avec l'épargne salariale, vous pouvez verser à vos salariés :

- soit une prime liée à la **performance** de votre entreprise : il s'agit de **l'intéressement**. Dispositif facultatif pour toutes les entreprises, l'intéressement peut être mis en place dans votre TPE par simple décision unilatérale de votre part. Le montant de la prime est alors défini selon des objectifs précis (commerciaux, de productivité...);
- soit une prime liée à la **redistribution des bénéfices de votre entreprise** : il s'agit de la **participation** (obligatoire à partir de 50 salariés). Le montant de la prime est, dans ce cas, fixé par un accord.



Ces primes peuvent être placées ensuite sur un **plan d'épargne entreprise (PEE)**, un **plan d'épargne retraite (PER)** ou un **plan d'épargne retraite obligatoire (PERO)**. Vous pouvez aussi faire le choix (facultatif) d'abonder les sommes placées par vos salariés.



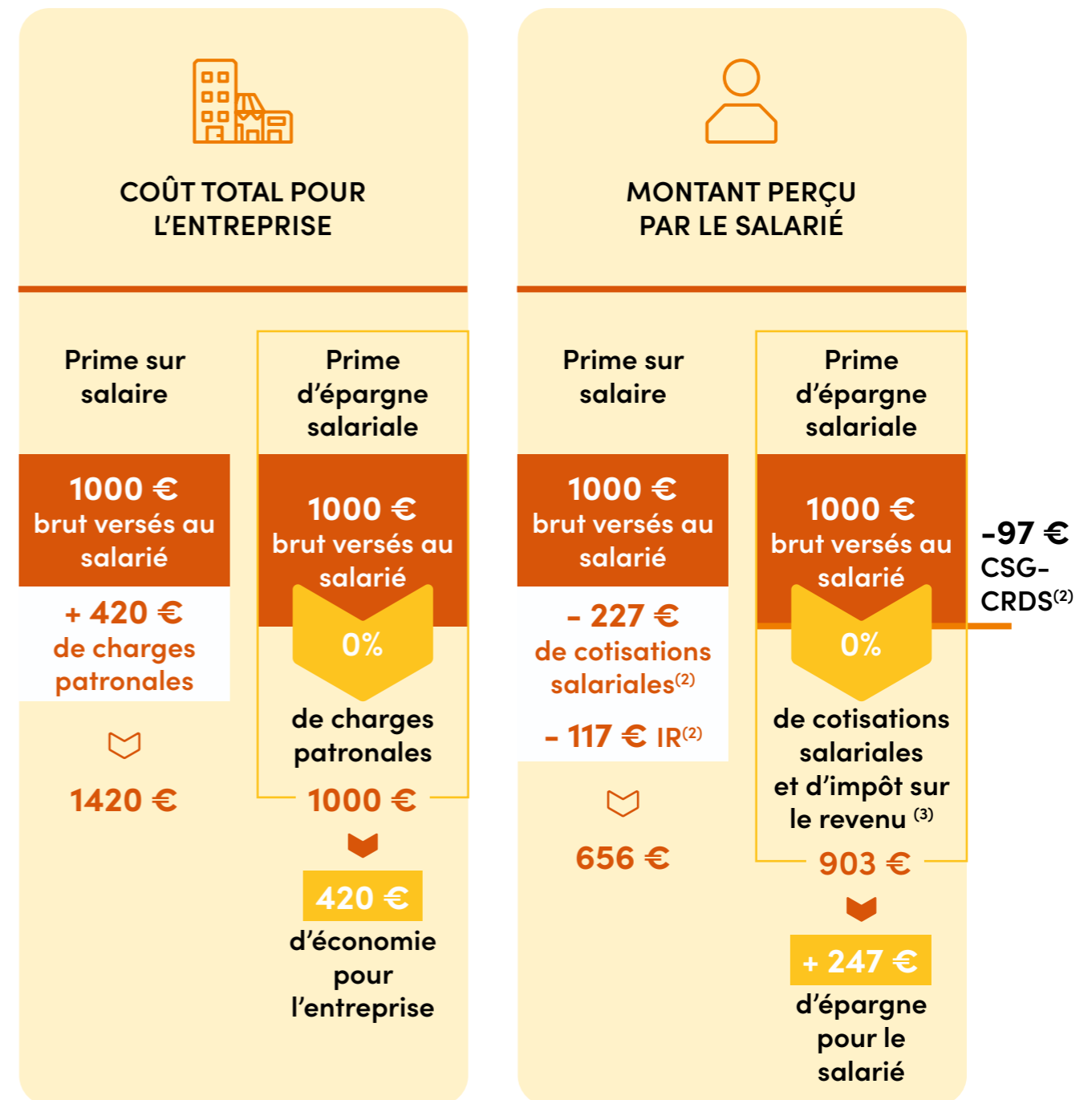
Le schéma à droite vous permet de comprendre la différence, pour vous et vos salariés, entre une prime sur salaire et une prime d'épargne salariale¹ :

Exonération de charges patronales pour votre TPE et de cotisations salariales et d'impôts sur le revenu pour vos collaborateurs : **avec la prime d'épargne salariale, tout le monde est gagnant.** Avec exactement le même budget, vous avez la possibilité d'offrir beaucoup plus à vos salariés, ce qui représente un excellent vecteur de motivation !

Important : le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou conjoint associé sont éligibles au dispositif au même titre que les salariés.

1. Hypothèse valable pour le versement d'une prime d'intéressement dans une entreprise entre 50 et 249 salariés ou d'une prime de participation, d'intéressement ou d'abondement dans une entreprise de moins de 50 salariés - 2. Hypothèses en vigueur au 01/01/2019 : 42% de charges patronales; 22,7% de cotisations salariales, dont 9,7% de CSG/CRDS, et 14% d'impôt sur le revenu (IR) - 3. La prime d'épargne salariale est exonérée d'IR quand elle est épargnée dans le PEI et/ou le PER Interentreprise.

COÛT COMPARATIF D'UNE PRIME DE 1000 € versée en salaire ou sous forme d'épargne salariale





SENS ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

POURQUOI LA QUÊTE DE SENS EST-ELLE UN ENJEU DE RECRUTEMENT ?

De plus en plus de salariés et de candidats cherchent à donner du sens à leur vie professionnelle. Ils souhaitent trouver où exercer un travail en affinité avec leurs valeurs. Cette quête existentielle modifie le rapport au travail et bouleverse le monde professionnel.

Au-delà des motivations matérielles et financières, le travail doit désormais avoir une raison d'être, une finalité. C'est une nouvelle approche à intégrer pour mieux répondre aux besoins et aspirations des candidats. Et la quête de sens ne se joue pas seulement au niveau des missions, mais aussi sur le style de management, le sentiment d'utilité ou encore les possibilités d'évolution.

Voici quelques conseils pratiques pour fidéliser vos salariés et pour recruter des collaborateurs qui se sentiront bien dans votre TPE, puisqu'ils sauront pourquoi ils sont là !

01

PRÉSENTEZ CLAIREMENT VOTRE VISION ET VOTRE PROJET D'ENTREPRISE

Nous sommes tous en quête de sens : nous voulons savoir, comprendre et nous sentir utiles dans notre travail. Alors **partagez régulièrement votre projet d'entreprise et sa raison d'être à vos salariés** et également dès les offres d'emploi, pour donner envie aux candidats d'en être ! Les enjeux et les objectifs à 12 mois, la vision à trois ans mais aussi votre projet d'entreprise et sa finalité, le rêve ambitieux de votre TPE (ce qu'elle sera dans 10 ou 30 ans). Plus vous serez précis, plus les candidats et salariés pourront se projeter !

“ Comment mon projet de vie s'accorde-t-il à la raison d'être de l'entreprise ? Nos destins se rejoignent-ils ? La présentation du projet d'entreprise aux candidats permet de répondre clairement à leurs questions. ”

Steven Poinot, dirigeant de CAHRA, cabinet de conseil spécialisé dans le management de transition



Idée +

Soyez transparent

Communiquez sur votre projet d'entreprise, mais aussi sur la réalité, avec sincérité, lucidité et humilité. Souvent, les dirigeants expliquent très bien d'où vient leur entreprise et où elle va, mais omettent d'expliquer là où elle en est aujourd'hui.

La transparence sur la réalité économique et les choix à faire est très appréciée.

“ Les salariés ont besoin de s'identifier au projet d'entreprise, ils sont en quête de sens, ils ont besoin de participer à un projet global. Le salaire n'est plus la seule motivation. L'entreprise doit diffuser son projet et ses valeurs à l'externe. ”

Éliane Leveque-Griffanti, dirigeante du cabinet d'expertise comptable Elios Experts à Wattwiller (68).



02

AFFINEZ ET PARTAGEZ VOS VALEURS ET ENGAGEMENTS

De nombreuses entreprises n'ont pas forcément d'engagements sociétaux ou environnementaux mais ont tout de même des valeurs qui peuvent être recherchées par les candidats et salariés. Esprit d'équipe, environnement familial, confiance managériale, sens du client, culture du collectif, ancrage territorial, sont autant de valeurs que vous pouvez cultiver et valoriser.

Le saviez-vous ?

64%

des entreprises mécènes sont des TPE, avec un à deux projets soutenus par an en moyenne.

(source : Associathèque).

Idée +

Organisez des actions solidaires

Mobilisez vos salariés autour d'actions concrètes et riches de sens : partenariat avec une association, une école, un EHPAD, entraide entre artisans et commerçants locaux... **À la clé : une contribution positive et une visibilité sociale renforcée !**

03

DÉVELOPPEZ ET VALORISEZ LE MANAGEMENT COLLABORATIF ET DE PROXIMITÉ

Dans une petite entreprise, tout le monde se connaît, c'est familial, on partage plein de bons moments ensemble... et on est plus proche du décisionnaire ! Proximité avec les dirigeants, climat de confiance, organisation propice à l'écoute et au droit à l'erreur : **cet esprit collaboratif, caractéristique des TPE**, plus agiles et plus souples que les grands groupes, rime souvent avec l'autonomie, la responsabilité et la participation aux décisions que recherchent les salariés.

Vous souhaitez être accompagné pour développer votre pratique de management ?

En savoir plus

Idée +

Faites de vos collaborateurs des ambassadeurs

Vous avez tout à gagner à ce que vos collaborateurs se sentent bien dans votre entreprise. "Bien dans leur boîte", ils pourront donner envie à des futurs candidats de vous rejoindre. Le bouche à oreille est un levier efficace à ne pas négliger ! **Vous pouvez également faire appel à la cooptation.**

“ En termes de rapports humains, on ne parle plus à ses salariés aujourd'hui comme on leur parlait il y a 5 ans. La hiérarchie tend à se gommer. Avant, le management était descendant. Aujourd'hui, les salariés veulent des échanges réguliers. ”

Éliane Leveque-Griffanti,
dirigeante du cabinet
d'expertise comptable Elios
Experts à Wattwiller (68).



04

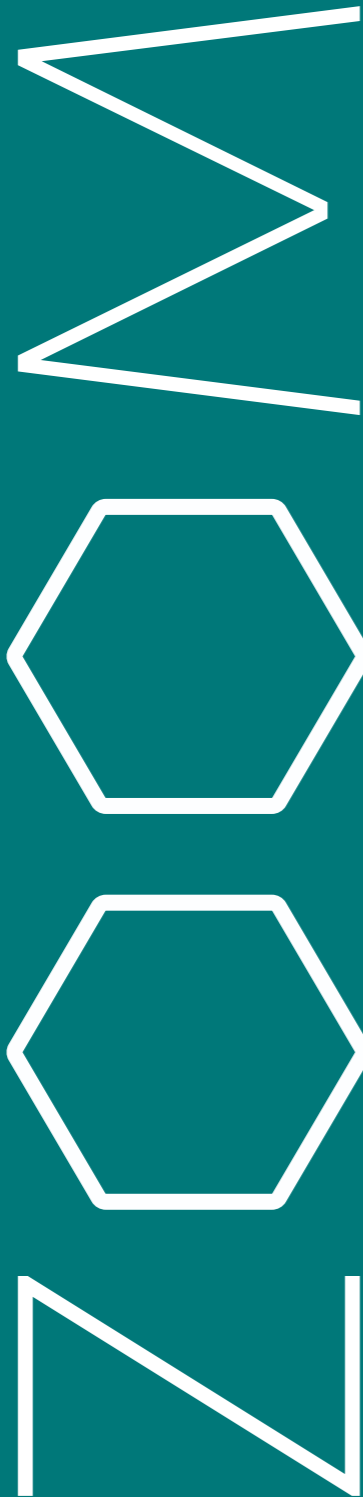
OFFREZ DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Y a-t-il des évolutions internes possibles au sein de votre TPE ? Peut-on y développer de nouvelles compétences ? Des formations internes et externes sont-elles proposées ? **Indispensable, la formation tout au long de la vie professionnelle constitue un atout majeur, ainsi qu'un levier de croissance et d'attractivité.** À l'inverse, le manque de formation représente un des principaux critères d'insatisfaction chez les salariés. En développant et valorisant votre politique de formation, **vous permettez aux candidats et aux salariés de se projeter dans votre entreprise de façon durable.**

Idée +

Proposez des entretiens annuels d'évaluation

Bien qu'utilisé de manière inégale dans les TPE, **l'entretien annuel d'évaluation permet de dresser le bilan de l'année et de se donner des perspectives pour l'année à venir** (objectifs, moyens pour les atteindre, évolutions envisagées). Il permet aussi d'aborder les besoins en formation. Des fiches de poste claires vous permettront également de mieux cartographier les compétences et les pistes pour les développer.



POURQUOI ET COMMENT PROPOSER UN ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ?

La mise en place d'un entretien annuel d'évaluation n'est pas obligatoire. Et, c'est vrai que dans une TPE, du fait de la forte proximité au quotidien entre dirigeant et salariés, cet entretien peut être perçu comme une perte de temps...

Pourtant, il représente **un moment d'écoute et d'échange privilégié**. Et ce dialogue entre dirigeant et collaborateur est précieux !

- ▶ **Côté collaborateur**, ce rendez-vous offre l'occasion de faire part des difficultés, d'exprimer attentes et besoins, d'évoquer ses aspirations, ainsi que son avenir professionnel.
- ▶ **Côté dirigeant**, c'est l'opportunité de noter des pistes d'amélioration (de la performance, de l'organisation, etc.), suggérées par vos salariés.

Ces entretiens vous permettront également d'obtenir une vision plus globale de vos ressources humaines, de repérer les potentiels comme les situations à risque, et de mieux anticiper les départs volontaires ou à la retraite, les besoins de formation, les souhaits d'évolutions professionnelles et les projets de reconversion.

En pratique, il n'existe pas de modèle d'entretien obligatoire, **vous êtes libre de poser les questions que vous souhaitez**. Pensez néanmoins à prévenir vos salariés des modalités de cet entretien.

Réaliser un compte-rendu n'est pas obligatoire non plus, mais fortement conseillé ! Car cela vous permet de conserver une trace écrite et de disposer d'une synthèse des échanges.

Vous souhaitez être accompagné pour réaliser vos entretiens annuels d'évaluation ?

En savoir plus



Bien évidemment, si vous organisez des entretiens annuels d'évaluation, vous devez le faire pour tous les salariés de votre entreprise, sans aucune discrimination.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO

QUELS LIENS ENTRE ATTRACTIVITÉ ET QVT ?

C'est un fait : de plus en plus prêtes à quitter un emploi s'il ne leur permet pas de s'épanouir, les nouvelles générations ne veulent plus vivre pour travailler mais bien travailler pour vivre ! **Plus que jamais, la qualité de vie au travail (QVT) est devenu un argument de recrutement.**

Bonne nouvelle : vous pouvez agir assez facilement sur cet enjeu de QVT ! Repenser l'organisation du temps de travail, aller vers davantage de flexibilité, rendre les espaces de travail et de pause plus attrayants, insuffler une culture du soutien et de la solidarité... : **quand une entreprise manifeste son intérêt pour le bien-être de ses salariés, elle suscite l'attention des candidats.**

Autre bonne nouvelle : un collaborateur épanoui sera plus engagé. Sur le long terme, la QVT contribue à l'implication et à la performance des salariés. **N'oubliez pas, vos meilleurs ambassadeurs restent vos collaborateurs.**

01

FAVORISEZ L'ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO

Faites de votre organisation et de vos conditions de travail un atout de recrutement ! **Premier grand enjeu : le télétravail, si votre activité le permet.** Depuis la crise Covid, la possibilité de travailler à distance est devenue une question clé pour les candidats et les salariés, qui cherchent à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est donc à préciser dans vos offres d'emploi.

Second enjeu : des horaires adaptés. Offrir davantage de flexibilité, d'autonomie et de liberté dans le rythme de travail est un fort levier d'attractivité. Vous disposez pour cela de nombreux leviers : aménagement personnalisé pour problèmes personnels, jeunes parents ou garde alternée d'enfants, horaires décalés pour éviter les bouchons, heures supplémentaires possibles, récupération, compte épargne-temps.

Vous avez besoin d'être accompagné pour formaliser contractuellement ces évolutions ?

En savoir plus

Idée +

Et si vous réfléchissiez à un changement de rythme ?

Le temps aussi précieux que l'argent ? C'est cette conviction qui a poussé un certain nombre de dirigeants de TPE à aménager les horaires de travail : dans leur entreprise, la semaine se finit dès le vendredi midi. D'autres sont même allés plus loin et ont osé passer à la semaine de quatre jours (sans perte de salaire, ni diminution horaire) pour le plus grand bonheur de leurs collaborateurs, doublant, au passage, le nombre de candidatures reçues !

“ Ma conviction au sujet des horaires ? Il vaut mieux laisser libre choix aux salariés, leur faire confiance, tout en leur partageant leurs droits et leurs devoirs. En bref, rester concentré sur le résultat, plutôt que sur le comment. Sans oublier que le résultat est une conséquence et qu'il est favorable de laisser les salariés libres du "comment". ”

Steven Poinot, dirigeant de CAHRA, cabinet de conseil spécialisé dans le management de transition



02

JOUEZ SUR LE COLLECTIF ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Au-delà du poste que vous proposez, l'attractivité de votre entreprise dépend aussi de sa bonne ambiance. **Près d'un salarié sur deux est plus motivé pour aller travailler quand il sait qu'il pourra partager des moments joyeux et conviviaux avec ses collègues !** S'il a le choix, un candidat privilégiera toujours l'entreprise qui a l'ambiance de travail la plus positive. Cultiver la convivialité et insuffler un bon esprit d'équipe s'avèrent réellement bénéfiques.

Le saviez-vous ?

83%

des candidats se disent attentifs et sensibles à la culture des entreprises qu'ils imaginent rejoindre, et veulent être informés dès l'annonce de recrutement sur l'environnement et l'ambiance de travail pour se décider à postuler.

(source : HelloWork).

Idée +

Participez en équipe à des événements sportifs

Sports collectifs, courses caritatives ou solidaires : participer à des événements ou compétitions sportives avec son équipe d'entreprise renforce la cohésion entre collègues, crée des souvenirs communs, préserve la santé de vos salariés et améliore l'image de marque de votre TPE côté clients et candidats. Vous avez tout à y gagner !

“ Tous les jours à 10h, on prend le café, on fait une pause. Et une fois tous les 15 jours, on s'arrête 10 min pour un point communication : j'informe les collaborateurs sur la vie de l'entreprise, sur qui va venir dans les locaux, si je m'absente, etc. On échange sur les points importants de la semaine passée ou des semaines à venir. Ces points communication plaisent beaucoup. ”

Pierre Le Galloudec, dirigeant de COREMAT, TPE spécialisée dans le matériel de marquage routier, basée à Champocé-sur-Loire (49).



03

REPENSEZ ET VALORISEZ VOTRE CADRE ET VOS ESPACES DE TRAVAIL

Les espaces de travail sont devenus plus que jamais un autre critère de choix pour les candidats. **Les salariés veulent des locaux chaleureux et adaptés à leurs usages.** Un espace de pause ou de détente confortable, des locaux spacieux et lumineux, un environnement de travail (intérieur et extérieur) régulièrement entretenu (peinture, réparations, gazon), des cabines acoustiques ou des espaces individuels, des locaux isolés sur le plan thermique, un environnement de travail avec le moins de nuisances sonores possibles sont autant de signes de considération et de bien-être. **Les espaces de travail incarnent aussi votre entreprise.** Si les candidats qui viennent dans votre TPE pour un entretien sont agréablement surpris par vos locaux, le recrutement en sera facilité.

Idée +

Ouvrez les portes
de votre entreprise

Organisez des journées (ou demi-journées) « Portes ouvertes » et faites découvrir l'activité, les métiers, l'état d'esprit, les engagements, les projets innovants et les locaux de votre petite entreprise ! **La meilleure façon de permettre aux candidats de se projeter.**

04

ACCOMPAGNEZ LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ

Deuil, divorce, situation d'aidant... Vos collaborateurs peuvent traverser des moments difficiles dans leur vie personnelle et familiale. **Ecoute, aménagement du temps de travail, soutien financier, dans une entreprise à taille humaine, les réflexes de solidarité sont plus naturels que dans des grandes structures plus anonymes.** Sans tomber dans l'ingérence, cultivez cet état d'esprit qui contribue fortement à la fidélité des collaborateurs et, par le biais du bouche-à-oreille, à l'image auprès des candidats.

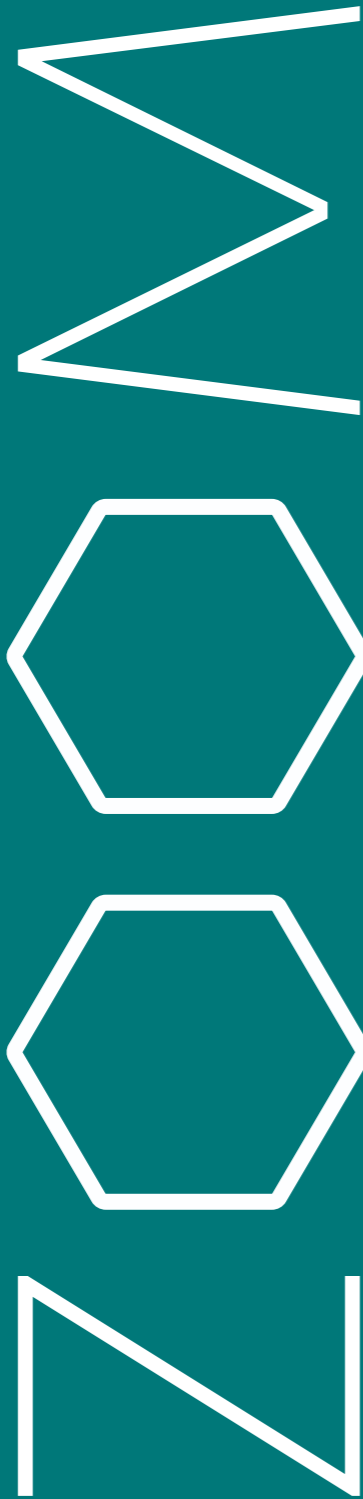
Avec Harmonie Mutuelle,
soutenez vos salariés en difficulté
avec des aides psychologiques.

En savoir plus

Idée +

Participez à la solidarité
entre collègues

La loi permet aujourd'hui à des salariés d'offrir des jours de congés payés ou des RTT à des collègues parents d'un enfant gravement malade ou proches aidants. **En tant que dirigeant, vous pouvez décider d'abonder ce don de jour.**



COMPTE ÉPARGNE TEMPS : COMMENT ÇA MARCHE ?

Sur leur compte épargne-temps (CET), les salariés peuvent accumuler des jours de congés et de RTT non pris, ainsi que des heures supplémentaires, dans la perspective de les poser plus tard (absence exceptionnelle, congé sans solde...). Ils peuvent également se servir de ce temps accumulé pour anticiper un passage à temps partiel ou un départ à la retraite, voire une cessation progressive d'activité.

À noter : il est aussi possible d'affecter directement sur son CET des rémunérations diverses, telles que primes, 13^e mois ou sommes issues de dispositifs d'intéressement ou de participation.

La mise en place d'un CET n'est pas obligatoire et son utilisation n'est pas non plus obligatoire. **Quant à ses conditions de gestion et d'utilisation, elles sont librement définies par convention ou accord d'entreprise, y compris la possibilité de monétiser le temps accumulé.** Le cas échéant, les salariés peuvent utiliser cet argent comme un complément de rémunération directe ou bien choisir d'alimenter leur plan d'épargne salariale (PEE ou PER). En tant qu'employeur, vous avez aussi la possibilité d'abonder le CET de vos salariés.





PROTECTION SOCIALE ET SÉCURITÉ

COMMENT LA PROTECTION SOCIALE FAVORISE-T-ELLE L'ENGAGEMENT ?

Si le salaire reste un atout essentiel, la protection sociale est désormais largement évoquée lors des entretiens d'embauche. Et ce, quel que soit l'âge du candidat.

Longtemps perçue comme une simple obligation juridique, **elle est devenue aujourd'hui, sur un marché du travail en forte tension, un des leviers pour faire la différence, favoriser l'engagement et améliorer la performance.** Les entreprises qui investissent le plus dans la protection sociale et la prévention sont aussi les plus performantes économiquement !

Aller au-delà de vos obligations légales, agir au quotidien pour la santé et la sécurité de vos salariés... : **vos engagement contribuera à convaincre de nouveaux talents de vous rejoindre. Voici quelques pistes concrètes pour relever vos défis d'entrepreneur engagé.**

01

AMÉLIOREZ ET VALORISEZ LA COUVERTURE SANTÉ DE VOS SALARIÉS

La mutuelle d'entreprise est un avantage prisé par les salariés, car les dépenses de santé peuvent peser lourd dans un budget. **Si vous proposez une bonne couverture santé, vous vous démarquerez naturellement de vos concurrents.** Pour attirer de nouveaux talents, vous pouvez choisir d'étendre la mutuelle d'entreprise aux ayants droit de vos salariés (conjoint, enfants).

Vous pouvez aussi opter pour un contrat de mutuelle plus avantageux que les simples minimums légaux : par exemple, un contrat qui offre de meilleurs remboursements en soins courants, optique, dentaire, aides auditives, une meilleure prise en charge des frais d'hospitalisation et des médecines douces, l'accès à un réseau de professionnels de santé partenaires ou des services complémentaires (téléconsultation, deuxième avis médical...)

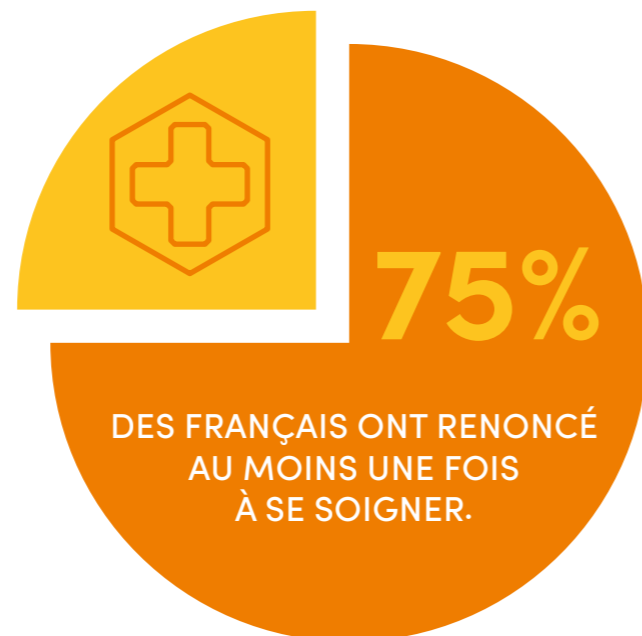
Avec Harmonie Mutuelle, protégez la santé de vos salariés et de leurs familles.

[En savoir plus](#)

Idée +

Majorez votre taux de prise en charge

La loi ou votre convention collective vous impose de financer une part des cotisations à la mutuelle d'entreprise. **Mais vous pouvez en financer une part plus importante**, voire décider d'en prendre en charge l'intégralité pour la rendre gratuite à vos salariés. Un excellent argument pour fidéliser ces derniers et attirer de nouveaux talents !



(source : Étude BVA pour la fondation April : Les Français et le renoncement aux soins - avril 2018).

02

METTEZ EN PLACE ET VALORISEZ UN DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE

Au-delà de la couverture des frais de santé, **candidats et salariés souhaitent aussi être protégés et protéger leur famille face aux aléas de la vie (arrêt de travail, incapacité, invalidité ou décès).** Certaines entreprises ne couvrent pas ces risques, d'autres se contentent de mettre en place le minimum obligatoire fixé par leur convention collective. Maintien des salaires en cas d'arrêt de travail et d'invalidité, protection de la famille en cas de décès d'un salarié : en mettant en place des garanties prévoyance réellement sécurisantes, vous pouvez faire la différence.

Avec Harmonie Mutuelle, protégez vos salariés et leur famille face aux aléas de la vie.

[En savoir plus](#)

Idée +

Allez plus loin que vos obligations

Un capital décès pour TOUTES les catégories de collaborateurs (cadres, non-cadres), des montants garantis plus élevés, la prise en charge de jours de carence, la couverture immédiate des nouveaux arrivants, la rente pour les conjoints survivants... **Votre contrat peut proposer des avantages supérieurs à ceux prévus par votre Convention Collective** (et donc que ceux proposés par vos concurrents).

“ Au 1^{er} janvier 2023, j'ai augmenté la part patronale de cotisation de la prévoyance. C'est la dernière décision sociale que j'ai prise, le dernier avantage offert aux salariés. Quand on peut, quand l'entreprise va bien, il faut ! ”

Pierre Le Galloudec, dirigeant de COREMAT, TPE spécialisée dans le matériel de marquage routier, basée à Champtocé-sur-Loire (49).



03

AFFIRMEZ VOTRE ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES SANTÉ

Pour deux tiers des salariés, la mise en place de programmes d'accompagnement pour la santé mentale et physique a un impact positif sur leur envie de rejoindre ou de rester dans une entreprise. Aménagement ergonomique des postes de travail et adaptation du matériel, formation gestes et postures, éveil musculaire, lutte contre les troubles musculosquelettiques, accompagnement à l'arrêt du tabac, démarche de prévention des conduites addictives, gestion du stress, prévention des risques psychosociaux : montrez aux candidats (et rappelez à vos salariés) comment vous agissez efficacement pour améliorer le bien-être et la santé physique et psychologique de vos salariés.

Idée +

Formez vos salariés à l'éveil musculaire

Comme un sportif, **vos salariés ont besoin de s'échauffer avant leur prise de poste**, même s'ils n'ont pas un travail physique. Les troubles musculosquelettiques touchent tous les secteurs d'activité. Il est aujourd'hui possible d'organiser des séances d'éveil (étirements, échauffements, gymnastique douce), avec un coach externe ou des collaborateurs formés pour ces animations.

“ Faire venir un coach sportif pour animer des échauffements musculaires, c'est une action à moindres frais qui peut rapporter gros : le respect du corps et de la santé des collaborateurs, et la prévention efficace des TMS. La prévention ne représente pas un coût, mais un investissement. Il faut renverser ce schéma de pensée ! ”

Steven Poinot, dirigeant de CAHRA, cabinet de conseil spécialisé dans le management de transition



04

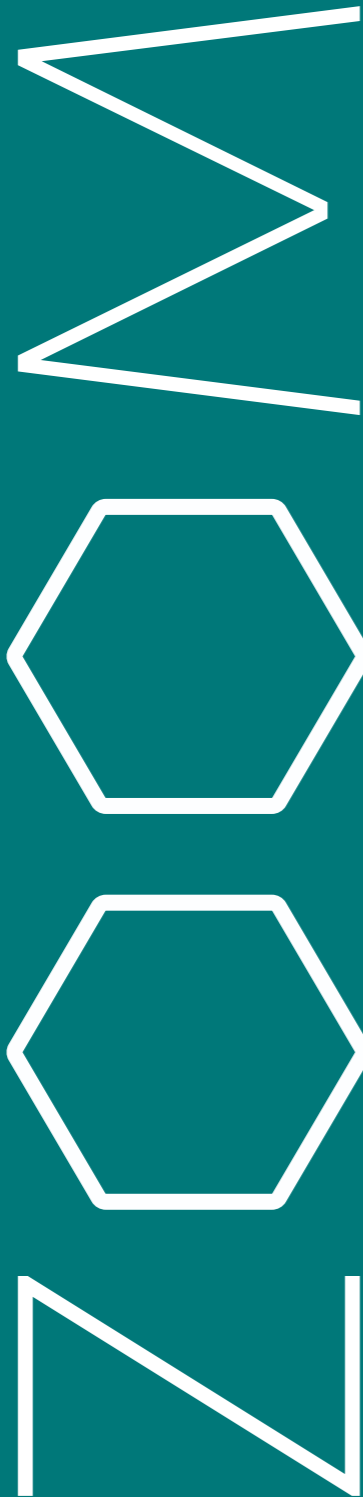
METTEZ EN AVANT LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Prévention des risques routiers, des risques de chutes de hauteur ou de plain-pied, politique zéro accident, adoption des bons comportements, limitation des charges lourdes, amélioration et tenue en état des équipements de protection individuelle (EPI), retrait des produits dangereux, installation de machines plus adaptées : **veiller à la sécurité de vos salariés, c'est améliorer leurs conditions de travail et les fidéliser**. En parler, c'est aussi les sécuriser.

Idée +

Formez vos employés aux gestes qui sauvent

Vous pouvez décider d'aller plus loin que vos obligations légales et **former l'ensemble de vos salariés aux gestes de premiers secours**. Cette formation s'avèrera utile pour eux aussi bien dans le cadre professionnel que dans le cadre personnel.



LES AVANTAGES D'UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Un **contrat de prévoyance collective** apporte, en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou de décès, **une meilleure protection financière à vos salariés**, ainsi qu'à leur famille : ce contrat vient, en effet, compléter les prestations insuffisantes des régimes obligatoires de Sécurité sociale qui entraînent inévitablement des pertes de salaire.

Comme c'est un contrat collectif, **vos collaborateurs bénéficient, à garanties égales, de tarifs bien plus avantageux qu'une souscription à titre individuel.** Le montant des cotisations des contrats de prévoyance collective est en général partagé de moitié entre l'employeur et les salariés. Vous pouvez néanmoins décider d'augmenter votre part de cotisation, voire de la prendre intégralement en charge. **Une belle façon de rassurer salariés et candidats !**

Par ailleurs, ce **dispositif est très avantageux** pour tous, puisque les cotisations salariales et patronales sont **déductibles du résultat imposable et en partie exonérées de charges sociales.**

Pour mieux comprendre le principe et les avantages d'un contrat prévoyance collective qui inclut les garanties « maintien de salaire » et « décès », voici un exemple :

DÉTAILS DES GARANTIES



1 salarié non cadre avec 1 personne à charge



avec Salaire annuel brut

LES 3 GARANTIES SUIVANTES ONT ÉTÉ MISES EN PLACE PAR SON EMPLOYEUR

► **Indemnités journalières** : 80% du salaire annuel brut avec une franchise de 30 jours, soit par mois, pour un salaire mensuel brut de 2 000 € :

Un remboursement
Sécurité sociale
de **1 000 €**
(50% du salaire brut plafonné
à 1,8 fois le SMIC)



Prévoyance Collective
de **600 €**
(80% du salaire brut sous
déduction IJ sécurité sociale)

► **Capital Décès** : 150% du salaire annuel brut soit **36 000 €** versés à son bénéficiaire

► **Majoration pour chaque personne à charge** : 25% du salaire annuel brut soit **6 000 €**



Vous souhaitez en savoir plus sur nos solutions ?



Contactez votre conseiller habituel ou appelez le :

0 805 50 00 19

(services et appels gratuits)



ÊTRE RAPPELÉ

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

