

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Diversité et PME : des obligations et des atouts



La diversité en entreprise est aujourd'hui une question incontournable. Si les PME n'ont pas les moyens des grands groupes, elles doivent également se plier à des obligations.

#LesCompétencesDabord, c'est le slogan de la campagne de la lutte contre les discriminations à l'embauche déployée par le gouvernement en avril dernier. Près d'une personne sur deux considère qu'elles sont fréquentes ou très fréquentes lors de la recherche d'emploi selon le baromètre du Défenseur des droits de mars 2017.

Une situation qui a un coût économique important. Selon l'étude réalisée par France Stratégie en 2016, la réduction des discriminations concernant les femmes et les minorités permettrait à la France un gain de 150 milliards d'euros, soit près de 7% du PIB. La diversité en entreprise est donc devenue une priorité des pouvoirs publics.

Handicap, égalité femmes-hommes, seniors

Pour l'encourager, des obligations ont été édictées et elles concernent également les PME. Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus doivent compter au moins 6% de [travailleurs handicapés](#). Mais les établissements ont également la possibilité de s'acquitter de cet engagement en passant des accords avec des structures du secteur adapté et protégé.

Sinon, ils doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette dernière est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'ils auraient dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.

L'égalité professionnelle entre hommes et [femmes](#) est encadrée par la loi depuis novembre 2010. Les entreprises comptant cinquante salariés ou plus ont désormais l'obligation d'intégrer dans le rapport annuel de leur situation économique des données comparant les conditions en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation vie professionnelle et familiale.

A moins qu'il ne soit couvert par un accord de branche ou de groupe, l'employeur est soumis à un pénalité de 1 % de la masse salariale s'il ne met pas en place un plan d'action relatif à la mise en œuvre de la parité. Ce dernier doit déterminer les objectifs de progression pour l'année à venir, les actions et l'évaluation de leur coût. La mesure s'applique également concernant l'emploi des [seniors](#).

La diversité est une force

Au-delà des contraintes réglementaires, la diversité peut être une véritable force pour l'entreprise. Un vecteur de performance. En 2015, une étude de McKinsey révélait que les entreprises affichant une plus forte égalité femmes-hommes voyaient leurs performances augmenter de 15%. Tandis que celles qui possédaient une diversité ethnique et culturelle plus forte réalisaient des résultats 35% supérieurs.

Un atout qui peut se révéler humain. C'est le cas de l'entreprise CTN. En septembre 2016, ce cabinet d'expertise comptable, membre du groupement France Défi, a accueilli un nouveau collaborateur. Aurélien Toulemonde, 25 ans, est autiste Asperger et employé comptable.

« Je travaille sur la préparation des factures, la comptabilité, les TVA et un peu de préparation bilan. Mais les entretiens téléphoniques sont très difficiles pour moi, je n'arrive pas à exprimer ce que je veux dire. La formulation des mails est également compliquée car j'ai un retard de vocabulaire » explique-t-il.

Un recrutement qui a demandé une adaptation de ses collègues et du management mais s'avère très enrichissant. *« Sa présence renforce la solidarité, l'esprit d'équipe et la bienveillance de nos collaborateurs. Ils prennent soin de lui et il prend soin d'eux en retour »*, indique Karine Delannoy secrétaire générale du cabinet. Un exemple à suivre.

Par Coralie Baumard, Accroche-press' en partenariat avec Le Parisien Éco pour France Défi
mardi 20 juin 2017 00h56

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr