

LES FEMMES DANS LA PROFESSION... QUELLES EVOLUTIONS ?

Selon les résultats de l'étude CWDI, en 2006, les femmes occupaient 6,6 % des postes de direction au sein des 100 premières entreprises mondiales sélectionnées par Fortune Magazine, soit 73 postes de direction sur 1 113. Qu'en est-il dans le secteur de la comptabilité et de l'audit ?

Nous vous proposons un rapide tour d'horizon par pays, fruit de la compilation d'articles issus de la presse internationale récente, afin de prendre la mesure de l'égalité des sexes aux postes de responsabilité et de direction

N° 11 – Décembre
2007

CANADA

L'écart entre les sexes au Canada en cours de disparition ?

Selon une analyse récente des effectifs de la profession au Canada, il ressort que les femmes diplômées comptables agréées âgées de 34 ans et moins surpassent en nombre leurs collègues masculins. Parmi les quelque 14 000 comptables agréés de ce groupe d'âge, en effet, 51 % sont des femmes.

Cette constatation s'inscrit dans le cadre d'une tendance actuelle d'augmentation du pourcentage des nouveaux membres de sexe féminin dans la profession : 53 % des nouveaux diplômés sont des femmes, contre 51 % en 2006.

Par ailleurs, il apparaît que 33 % de tous les comptables agréés canadiens en exercice sont des femmes. Il s'agit d'une transformation radicale du profil général puisqu'il y a trente ans, la profession était pratiquement entièrement masculine. Avant les années 1980, les femmes n'avaient jamais représenté plus de 20 % des nouveaux comptables agréés ; au début des années 1990, elles représentaient à peine 40 % des nouveaux membres.

Plus généralement, une étude de l'organisme Catalyst indique que les femmes sont encore peu nombreuses au Canada à occuper des postes de direction (36 %) ou à siéger aux conseils d'administration de sociétés (15 %).

CA Magazine (Canada) - Octobre 2007

ECOSSE

Une étude de l'ICAS dénonce le machisme qui sévirait dans la profession

En dépit de l'accroissement considérable du nombre de femmes rejoignant les rangs de la profession comptable, il demeure un écart substantiel entre le nombre de celles qui parviennent au sommet par comparaison avec leurs homologues masculins. L'ICAS a préparé un rapport intitulé « Women of ICAS Reaching the Top : The demise of the glass ceiling », qui cherche à déterminer dans quelle mesure le "plafond de verre (glass ceiling) continue d'exister au sein des cabinets comptables professionnels et fait des recommandations sur la façon dont les inégalités peuvent être résolues. Selon les conclusions des auteurs, il continue d'y prédominer une culture "machiste", qui trouve son origine dans les longues journées de travail des hommes dans lesquelles le temps n'est pas compté, et dans l'existence de réseaux masculins au sein des cabinets professionnels. Sur le plan des heures supplémentaires, il est difficile pour une femme de trouver un équilibre entre carrière et vie privée. Les recherches signalent un consensus général sur le fait que les femmes dégringolent de l'échelle de promotion interne parce qu'elles ne sont pas parvenues à trouver un équilibre acceptable entre vie personnelle et travail. Près d'un tiers des 623 femmes interrogées disent avoir subi une discrimination au travail

Etude de l'ICAS - 6 juin 2007

ETATS-UNIS

Des progrès mais beaucoup demeure encore à faire

Selon les dernières statistiques, 50 % des étudiants en comptabilité et des nouveaux entrants occupant des fonctions comptables sont des femmes, et pourtant, seulement 11 à 19 % des fonctions d'associés de cabinets comptables et des postes de hauts responsables comptables sont détenues par des femmes. Dans le même temps, les chiffres de leur présence se sont envolés : en 1952, il y avait 750 femmes CPA ; en 1972, elles étaient 2 004 et en 2006, on comptait 102 675 professionnels comptables de sexe féminin à l'AICPA

Le WLWIEC a mené 6 études de groupes à l'automne 2005 afin de mieux comprendre les questions relatives à leur avancement dans la profession. Il s'est notamment intéressé aux changements intervenus dans leur situation, aux raisons y ayant présidé et aux problèmes qui demeurent. Une brochure, intitulée « What Women in the Profession Are Thinking : A Focus Group Recap », récapitule les enseignements issus de ces sessions de réflexion et les mesures à mettre en œuvre pour l'avenir.

L'AICPA a par ailleurs mis en place un prix, The Women to Watch Award, sponsorisé par Accountemps, Robert Half Finance & Accounting, et récompensant les femmes qui se sont faites remarquer par leurs accomplissements professionnels dans la profession comptable.

Pour toute information complémentaire : www.aicpa.org/worklife

ROYAUME-UNI

Les femmes mal positionnées chez les Big Four

Selon un récent sondage sur les effectifs professionnels, il apparaît que le nombre de femmes promues associées des Big Four a diminué d'un tiers par rapport à 2006. L'analyse des chiffres des nouveaux entrants indique qu'à l'exception de Deloitte, les Big Four ont accueilli moins de femmes associées en 2007, leur nombre étant passé de 21 % à 14 %. Au total, ce sont 21 femmes qui ont été promues associées, au lieu de 30 en 2006. Le revers de tendance est notamment marqué chez Ernst & Young qui, chef de file parmi les Big Four, comptait en 2006, 28 % de femmes chez ses nouveaux associés, contre 41 % en 2002. Pour les observateurs, ces résultats vont probablement raviver la controverse sur l'inégalité des traitements entre les hommes et les femmes, d'autant qu'ils sont corroborés par les conclusions de 2 autres études menées récemment au Royaume-Uni.

Accountancy Magazine - N° 1368 - Août 2007 (Women lose on partnerships), page 5

L'étude de l'ICAEW "Career Benchmarking survey 2007"

D'après les résultats de l'étude effectuée par l'ICAEW, 23 % seulement des professionnels diplômés du titre ACA sont des femmes, même si parmi les plus jeunes diplômés, cette proportion passe à 45 %

Les femmes titulaires du titre ACA tendent à travailler dans le secteur des services, notamment dans l'administration centrale ou locale (30 %), le secteur du commerce de gros et du détail (29 %) et la banque d'investissement ou de détail (27 %).

Tout porte encore à croire que les femmes continuent à être moins bien payées que les hommes. Alors que ces derniers perçoivent en moyenne 85 000 £, les femmes titulaires du même titre gagnent un peu moins que 85 000 £. Plusieurs raisons expliquent ce différentiel mais, le plus souvent, il illustre le fait que le nombre d'années postérieures à la qualification est de 10 pour les femmes et de 15 pour les hommes. De même, les primes perçues par les femmes représentant moitié moins que celle de leurs homologues masculins (15 000 £ contre 33 000 £). Elles sont sous-représentées dans les fonctions de direction. Un grand nombre de femmes quittent la profession vers 35 ans et il existe un réel besoin de politiques plus favorables à la famille.

Face à ces conclusions, l'ICAEW a décidé de lancer un programme intitulé « Narrowing the Gap » qui va faire des recherches et réunir des conseils sur les questions d'inégalité des sexes, en se focalisant notamment sur le recrutement et la rétention des éléments féminins.

Pour plus d'informations : www.icaew.com/careersurvey

Accountancy Magazine - N° 1368 Août 2007, pages 118 et 119

PAYS-BALTES

Contrairement à ce qu'on observe dans les pays d'Europe occidentale, les femmes dominent la profession comptable l'Europe centrale. Dans certains pays, près de ¾ des professionnels comptables sont des femmes et, parmi elles, beaucoup occupent des postes à haute responsabilité. Non seulement elles possèdent leur propre cabinet, mais pour certaines encore, elles accèdent à la présidence de leurs institut professionnel, telle Kristine Potapovica, présidente de la Compagnie des auditeurs de Lettonie. Ceci est vrai pour le pays baltes mais aussi pour la Pologne et la République tchèque

Par contraste, deux récentes études réalisées aux Royaume-Uni indiquent que la profession britannique fait l'objet de discriminations, le fameux « glass ceiling », 10 % des associés de cabinets britanniques seulement étant des femmes. Une étude réalisée par l'Institut écossais ICAS auprès de ses membres de sexe féminin, révèle que les femmes sont en dehors de l'échelle de promotion en raison de l'impossibilité dans laquelle elles se trouvent de parvenir à établir un équilibre entre carrière et vie privée.. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, les femmes représentent juste un peu plus de la moitié de la profession au niveau d'entrée et leur nombre s'effondre postérieurement à leur qualification initiale, tout particulièrement chez les Big Four, ce qui n'est pas surprenant eu égard à l'engagement nécessaire par rapport au cabinet et aux clients.

Il s'agit là d'une règle qui ne s'applique manifestement pas de la Baltique aux Balkans. En Lituanie, trois quarts des auditeurs et une proportion encore plus large des collaborateurs comptables sont des femmes. En Roumanie, elles représentent 60 % des 3 500 auditeurs fiscaux et 72 % des 1 100 conseils financiers et, en Bulgarie, deux tiers des 600 membres de l'institut professionnel et 70 % des auditeurs.

Quelles sont les raisons de cette situation ?

Elles sont de deux ordres. Tout d'abord, à l'époque soviétique, la comptabilité était perçue comme une tâche relativement mondaine devant être confiée aux femmes. Elle était considérée comme une tâche monotone ne demandant pas beaucoup de créativité, ni de compétences analytiques. Plus tard, les femmes ont commencé à suivre des formations et à passer des examens et désormais, ce sont elles qui dirigent la profession. Actuellement, les mentalités changent mais les hommes ne réalisent pas que c'est une bonne profession faite aussi pour eux. Ensuite, il y

prévalait un plus grand sens de l'égalité entre les hommes et les femmes, lesquelles devaient pouvoir travailler et être indépendantes. Les femmes n'ont jamais connu de discrimination au travail, leurs confrères masculins ne paraissant éprouver aucune difficulté pour travailler avec elles, en tant que clients ou conseillers.

Pour certains observateurs, la situation risque de changer lorsque leurs confrères masculins vont subitement prendre conscience des perspectives financières offertes par ce secteur d'activité, ce qui donnera lieu à un afflux d'éléments masculins à leurs côtés. Reste à savoir comment elles vont alors réagir

International Accounting Bulletin - N° 410 - 22 juin 2007

SUEDE

Une carrière soumise à l'inégalité des sexes

Le secteur des activités comptables et d'audit a la réputation d'être marqué par l'inégalité des sexes. Ainsi, même s'il entre autant d'hommes que de femmes dans cette activité, les postes de responsabilité, tels que ceux d'associés, semblent encore être largement réservés aux hommes. Des recherches précédentes ont montré que ce processus de sélection débutait dès les premiers échelons de la carrière professionnelle. Les auteurs de l'article ont lancé une étude comparative entre les sexes au cours de la première phase de qualification comme auditeur agréé et ont testé leurs hypothèses sur une population d'auditeurs nouvellement diplômés en Suède. Il en ressort que des différences entre les sexes existent mais que les facteurs responsables se compensent, ne déterminant ainsi aucune différence importante au cours de la période de certification. Ils en concluent que les auditeurs des deux sexes sont soumis à des processus de différenciation selon les genres qui influencent leur certification avant même qu'ils intègrent le cabinet d'audit. Ces éléments se rapportent à des variables familiales et scolaires qui continuent par la suite à marquer des progressions différenciées au sein du cabinet.

International Journal on Auditing - N° 1 - Mars 2007 pages 17 à 39

EN GUISE DE CONCLUSION ...

Evolution du rôle des femmes au sein des cabinets : l'exemple de Grant Thornton US

International Accounting Bulletin présente le parcours professionnel d'une femme, Shelley Stein, qui occupe des fonctions dirigeantes au sein du cabinet Grant Thornton aux Etats-Unis. Dans une interview qu'elle a accordée au journal, Shelley Stein explique les étapes de sa promotion professionnelle, en soulignant le débat national qui s'est récemment instauré aux Etats-Unis sur le thème de la progression des femmes vers des rôles dirigeants. Elle rappelle les particularités des profils professionnels féminins, notamment dans leurs styles de travail et de communication et évoque l'initiative engagée par Grant Thornton, Women @ Grant Thornton, qui se focalise sur les questions touchant au maintien en activité des éléments féminins.

International Accounting Bulletin - N° 416 - 22 septembre 2007, page 9