Les femmes experts-comptables en Tunisie : Perceptions et réalités

Michèle Saboly, Rim Khemiri

▶ **To cite this version:**

Michèle Saboly, Rim Khemiri. Les femmes experts-comptables en Tunisie : Perceptions et réalités. Comptabilités, économie et société, May 2011, Montpellier, France. pp.cd-rom. hal-00650536

HAL Id: hal-00650536
https://hal.science/hal-00650536

Submitted on 10 Dec 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Congrès de l'AFC : 32ème congrès du lundi 9 à Mardi 10 mai 2011 à Montpellier

LES FEMMES EXPERTS-COMPTABLES EN TUNISIE : PERCEPTIONS ET REALITES

Michèle Saboly, Professeur des Universités, IAE de Toulouse, Université Toulouse1 Capitole, Centre de Recherches en Management (CRM), michele.saboly@univ-tlse1.fr

Rim KHEMIRI, doctorante, IAE de Toulouse, Université Toulouse1 Capitole, Centre de Recherches en Management (CRM), rimkhh@yahoo.fr

Résumé : Cette étude exploratoire examine les perceptions que les femmes experts-comptables tunisiennes ont des conditions d'accès et d'exercice des femmes dans la profession comptable libérale. Après avoir repéré dans la littérature les éléments susceptibles de constituer des freins et des obstacles pour les femmes, une enquête est menée auprès de 51 femmes experts-comptables. La thèse du retard historique des femmes dans la profession ne suffit pas à éclairer la situation. La combinaison des facteurs culturels et organisationnels, pour la plupart déjà identifiés dans la littérature anglo-saxonne, montre la difficulté des arbitrages entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les femmes interrogées subissent également les obstacles liés au caractère commercial de la profession.

Mots clés : Femmes - obstacles - retard historique - profession comptable

Abstract: This exploratory study examines the perceptions that the Tunisian CPA women have about conditions of access and practice of the women in the liberal accounting profession.
After located in the literature elements to constitute brakes and obstacles for the women, a survey is led with 51 CPA women.
The hypothesis of the historic delay of the women in the profession is not enough to enlighten the situation.
The combination of cultural and organizational factors, for the greater part already identified in the Anglo-Saxon literature, shows the difficulty of trade-offs between family life and professional life.
The questioned women also undergo the obstacles connected to the commercial skills of the accounting profession.

Key words: gender study - barriers - accounting profession – historical delay-

Introduction

Les femmes dans la profession comptable est un thème qui a intéressé la recherche comptable anglo-saxonne depuis une vingtaine d'années. Il n'a été traité en France qu'à partir de 1998 dans la revue Comptabilité Contrôle Audit. En Tunisie, ce thème a été négligé jusqu'ici.

Dans le monde occidental, les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer dans la profession comptable. Aux Etats-Unis, le nombre de femmes comptables diplômées est passé

de 28 % à 50 % entre 1977 et 1992[1]. D'après les données de l'AICPA[2], les femmes représentent 52% des nouveaux entrants dans la profession en 2002 (AICPA, 2005).

En France, les femmes restent peu nombreuses à poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention du diplôme d'expert-comptable (Dambrin et Lambert 2006). Alors qu'elles représentaient 11,75 % des experts-comptables en 1990, elles ne représentent toujours que 13,39 % 8 ans plus tard, en 1998 (Audusseau-Besson 2000). D'après une statistique plus récente, seuls 13,52 % des experts-comptables exerçant sous forme libérale sont des femmes (Chambre 2004).

En ce qui concerne les pays en voie de développement, le nombre des femmes experts-comptables est encore très faible. En Algérie et au Maroc ce taux est de 4%[3]. En Tunisie, les statistiques de 2009 montrent que la profession se féminise progressivement mais seuls 12% des experts-comptables exerçant sous forme libérale[4] sont des femmes[5]. La tendance de ces dernières années (2005 à 2008) ne vient que très peu nuancer ce constat puisque, en moyenne, seul un nouvel inscrit sur onze à l'Ordre des Experts-Comptables de Tunisie est une femme[6].

L'intérêt pour ce sujet a deux origines. D'une part, la place de la femme dans la profession comptable est un thème relativement récent dans de la recherche en comptabilité. Les premières études issues de recherches anglo-saxonnes datent d'une vingtaine d'années faisant apparaitre un corpus anglo-saxon sur le thème du « genre » aujourd'hui relativement développé. En France, il y a des appels de la part de chercheurs en comptabilité en faveur de « gender studies » ou tout au moins en faveur de l'examen du lien entre genre et comptabilité. On peut déjà attribuer à Colasse (1996), une première identification en France de voies de recherche en comptabilité financière parmi lesquelles émerge le thème de « la place du féminin dans le fait comptable et des femmes dans les professions comptables ». En 2006, Dambrin et Lambert déplorent « l'absence d'engouement » de la communauté

[1] Reed, S. A., Kratchman, S. H., Strawser, R. S. (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants. The Impact of the Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. 7(1): 31-58.

[2] American Institute of Certified Public Accountants.

[3] Site de l'Ordre des Experts Comptables, des Commissaires aux Comptes et des Comptables Agrées d'Algérie http://www.crcecc.com/ rubrique les membres de CRC et le site de l'Ordre des Experts Comptables de Maroc http://www.oecmaroc.com/, rubrique annuaire.

[4] Depuis 2002, la profession comptable tunisienne est composée de deux corps : l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie (OECT) et la Compagnie des comptables de Tunisie (CCT). Il existe donc différents statuts pour les individus qui exercent en libéral. D'une part le statut d'expert comptable, pour les inscrits à l'OECT et, d'autre part, celui de comptable agréé et de technicien de la comptabilité, pour les membres de la CCT. Dans le cadre de notre étude nous nous focalisons sur les experts comptables qui exercent en libéral.

[5] Site de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie http://www.oect.org.tn/, rubrique membres.

[6] Site de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie http://www.oect.org.tn/, rubrique membres.

académique française sur ce sujet. On peut étendre le constat à l'espace francophone hors Québec.

Cet intérêt récent de la recherche française amène à nous interroger sur les raisons de l'absence du thème du « genre » dans les problématiques des chercheurs tunisiens dans le domaine de la comptabilité. Notamment, comme le souligne Hopwood (1987), « le prisme du "genre" peut être un outil particulièrement utile à celui ou celle qui souhaite analyser la comptabilité au-delà de sa dimension technique ».

Les chercheurs tunisiens montrent peu d'intérêt pour ce thème alors qu'on constate une littérature abondante relative à la femme dans les domaines de l'histoire, de la sociologie et de l'économie de la recherche tunisienne.

D'autre part, l'accumulation de travaux de recherche en comptabilité sur la Tunisie permet de contribuer à des éclairages complémentaires sur un contexte déjà repérable par l'adoption des normes internationales avant l'Union européenne, le développement de la recherche dans le domaine de la comptabilité, du contrôle et de l'audit avec pour signes le 26e congrès de l'Association Francophone de Comptabilité (AFC) en 2006 à Tunis, la création d'une revue académique en 2008[7] . Les universitaires tunisiens représentent une part croissante dans la communauté des chercheurs en CCA et enregistrent une forte croissance, 14% du nombre d'articles du Tome 12, volume 1 de mai 2006 à 60% du nombre d'articles du Tome 15, volume 1 de juin 2009.

L'objectif de ce papier est de contribuer à la compréhension de l'activité professionnelle des femmes, en retenant comme terrain d'étude la profession comptable libérale tunisienne. Il s'agit de rendre visibles les éventuels obstacles que connaissent les femmes dans l'accès et l'exercice de la profession d'expert-comptable. Autrement dit l'examen des perceptions que les femmes experts-comptables ont de la situation actuelle permet-il de mettre en évidence des freins analysés dans d'autres contextes nationaux ?

Cette recherche constitue une première tentative de description et de compréhension de ce phénomène. Elle correspond à une étude exploratoire appuyée par une validation de certaines hypothèses. Dans un premier temps nous présenterons les notions de freins et d'obstacles et les différentes composantes proposées par la littérature(1). Au niveau méthodologique, nous avons interrogé les femmes experts-comptables et réalisé une enquête par questionnaires (2).Les résultats de l'analyse de leurs réponses sont ensuite présentés (3) puis discutés (4)

1 Obstacles, freins et femmes

Deux questions occupent le premier plan des travaux de recherche mêlant genre et profession comptable : celle de la spécialisation sexuée des activités comptables (Khalifa,

[7] « Recherches en Comptabilité et Finance », supplément à la revue comptable et financière dont le 1er numéro est paru en 2008.

2004) et celle de l'accession des femmes à des positions hiérarchiques élevées dans des organisations comptables.

Le thème des obstacles rencontrés par les femmes dans l'accession à des positions hiérarchiques plus élevées (ou aussi élevées que celles des hommes) s'inscrit dans celui plus général du « plafond de verre ». Comme le rappellent Dambrin et Lambert (2006) et Chekkar et Grillet (2006) il s'agit de « barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. C'est une discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises, ainsi qu'à la société, qui intervient » (BIT 1997).

1.1. La nature des obstacles

Les obstacles rencontrés par les femmes dans les entreprises et les professions font d'abord l'objet de travaux généraux sur les freins à l'accession à des positions hiérarchiques supérieures.

Adler et Izraeli (1994), par exemple, ont identifié quatre types d'obstacles : les idées et préjugés sur les capacités professionnelles des femmes, supposées être moins ambitieuses et moins combatives que les hommes, et ainsi moins bien armées qu'eux pour répondre aux normes de performance; le poids du contexte organisationnel reproduisant les normes et attentes sociales à l'égard des femmes et qui leur attribue des tâches comportant moins de pouvoir et de responsabilités ; la discrimination institutionnalisée en matière de management qui privilégie les comportements masculins; l'influence du pouvoir dans l'organisation telle que les décideurs ont tendance à promouvoir leurs semblables et donc à écarter les femmes.

Les femmes ne semblent pas être préparées à entrer, de par une absence de socialisation au pouvoir, dans les sphères prestigieuses du champ économique (Schwartz 1992). De plus, elles se heurtent à des modèles managériaux très masculins expliquant en partie leur présence marginale à des postes stratégiques (Laufer 2003). Les femmes sont aussi freinées dans leur accès à des postes-clés de l'entreprise ou dans les états-majors par des contraintes directement liées à la sphère du privé. Conciliation entre vie familiale, personnelle et vie professionnelle, gestion de la double carrière du couple mais aussi hésitations à être mobiles (Gadea et Marry 2000) sont autant d'éléments limitant la capacité des femmes à répondre à l'exigence de « disponibilité totale » des organisations (Laufer et Fouquet 2001; Laufer 2003).

Le manque d'implications des femmes dans les réseaux d'affaires s'expliquerait par plusieurs facteurs : responsabilités familiales, concentration dans des secteurs féminins qui intéressent peu les réseaux traditionnels, constitution des réseaux sur une base informelle qui favorise indirectement les hommes. Ceci a pour effet d'accentuer l'isolement des femmes et pourrait affecter la croissance de leur entreprise (McGregor et Tweed 2000).

1.2. Le cas des professions comptables

Des travaux étudient les obstacles rencontrés plus spécifiquement par les femmes dans la profession et les organisations comptables. Ils visent à identifier la nature de ces obstacles ou à en rechercher les causes.

Les femmes comptables rencontreraient divers obstacles et subiraient parfois des pratiques discriminatoires.

Barker et Monks (1998) présentent les résultats d'une recherche sur la progression de carrière des hommes et des femmes experts-comptables en République d'Irlande. Leurs résultats indiquent que les femmes rencontrent des obstacles non vécus par leurs pairs, et que leur progression de carrière se fait fréquemment aux dépens de leur vie personnelle. Cependant ils n'estiment pas qu'il s'agisse de discriminations mais considèrent plutôt ces obstacles comme le résultat d'un contexte socio-culturel. Pillsbury *et al.* (1989) rapportent cependant des exemples de discrimination. Parmi les pratiques les plus citées : intolérance des clients et des supérieurs, rémunération inférieure, harcèlement sexuel, secteurs "réservés" aux femmes, etc.

Les obstacles étudiés ont pour origine les individus, les arrangements sociaux et organisationnels.

L'absence des femmes aux plus hauts niveaux de l'organisation s'explique par des perceptions différentes du métier et des motifs de satisfaction différents (Hunton et al. 1996) qui aboutiraient à un désengagement progressif des femmes (Barker et Monks 1998). Des traits de personnalité ou des comportements caractéristiques des femmes sont également évoqués ; Collins (1993) avance ainsi que les femmes sont plus sujettes au stress et quittent la profession pour cette raison et Barker et Monks (1998) expliquent la différence de progression de carrière entre hommes et femmes en partie par un manque féminin de confiance en soi.

Certains de ces obstacles individuels relèvent de choix de vie des femmes présentés comme délibérés par les chercheurs. Par exemple, parmi les résultats obtenus à l'issue de son enquête, Bernardi (1998) analyse le turnover des femmes comme la résultante d'un choix de vie centré sur la famille. De plus, par anticipation, elles investiraient moins dans leur formation et n'acquerraient donc pas les qualifications requises pour suivre une carrière linéaire (Roberts et Coutts 1992).

Ciancanelli (1998) montre que ce que l'on nomme « choix de vie » est en réalité imposé par des pressions sociales relatives aux responsabilités de la femme dans le foyer, ou de contraintes financières nouvelles. Wajcman (2003) critique ce pseudo libre-arbitre : ce que l'on qualifie à tort d'« implication » des femmes au travail est conditionné par « des arrangements socialement structurés » qui exercent des contraintes sur elles.

A ces obstacles sociaux viennent s'ajouter des obstacles organisationnels. Lehman (1992) rappelle que les barrières qui empêchaient les femmes d'accéder à la profession jusqu'au début du vingtième siècle se sont transformées en obstacles internes. Parmi ces obstacles, les

recherches mentionnent la disponibilité physique associée au métier, l'acquisition des savoirs et des techniques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines défavorables aux femmes (promotion et rémunération).

Les conditions de travail relatives à la profession (nombreux voyages, horaires de travail tardifs, etc.) sont parfois présentées comme un facteur explicatif d'une progression de carrière plus lente et/ou d'un turnover plus élevé chez les femmes. Par exemple, Barker et Monks (1998) mentionnent l'impossibilité pour les femmes comptables irlandaises d'opter pour des aménagements de temps de travail (soit parce que peu de cabinets en proposent, soit parce qu'il est mal vu d'en demander). Cela peut expliquer certains choix professionnels des femmes : spécialisation dans des domaines fiscaux, plus sédentaires (Silverstone (in Roberts et Coutts 1992), départ du milieu libéral au profit de l'exercice en entreprise (Crompton et Sanderson 1990). Les auteurs qui reconnaissent cet obstacle mettent l'accent sur les freins informels à l'acquisition du savoir organisationnel (Crompton 1987; Spruill et Wootton 1995; Anderson-Gough et al. 2005). Crompton et Sanderson (1990) citent par exemple l'exclusion des réseaux d'anciens, généralement très masculins, les clubs réservés aux hommes, les sports d'équipe masculins (rugby) ou les week-ends passés sur les terrains de golf.

Un dernier type d'obstacle organisationnel mérite d'être souligné du fait de son statut ambigu. Plusieurs auteurs considèrent les politiques de promotion de carrière et de rémunération comme des facteurs explicatifs du plafond de verre. Les femmes quitteraient la profession car elles sont moins reconnues et moins rémunérées que leurs homologues masculins (Reed Kratchman et Strawser 1994 ; Barker et Monks 1998). La promotion, au même titre que le recrutement, sont de ce fait envisagés comme des processus qui contribuent à reproduction de la domination masculine (Grey, 1998). On recrute des gens comme soi et on promeut des gens comme soi (Anderson-Gough et al. 2005).

Tout en reconnaissant l'existence d'obstacles organisationnels, certains auteurs estiment qu'ils sont insuffisants pour expliquer les discriminations à l'encontre des femmes. Pillsbury et al. (1989) soutiennent que les hommes et les femmes quittent la profession pour des raisons similaires (temps de travail excessif, manque de responsabilités futures, meilleures opportunités professionnelles ailleurs). C'est donc dans des obstacles d'une autre nature qu'il faut chercher les raisons des discriminations : le plafond de verre est maintenu par des préjugés véhiculés dans la société en général. Par exemple, pouvoir, décision et masculinité seraient implicitement associés.

1.3. Un cadre d'analyse

L'étude de Gammie et al. (2005) se fonde sur une synthèse de la littérature et des entretiens menés dans les cabinets comptables écossais. Spécifiquement centrés sur les femmes comptables, Gammie et al. identifient les barrières auxquelles elles doivent faire face au travail et les classent en deux catégories : les barrières liées aux attitudes et croyances, les barrières organisationnelles.

Les barrières liées aux attitudes et croyances peuvent être érigées par les stéréotypes et les préjugés, par l'exclusion des réseaux, la perception par les hommes d'une menace constituée par l'arrivée des femmes, par le « piège culturel ».

Selon Gammie et al. (2005) des études suggèrent que les stéréotypes diminuent. Pourtant l'étude de Chung (2001), conduite sur des étudiants en comptabilité dans une université australienne, confirme l'existence d'attitudes sexistes, les répondants masculins montrant des attitudes plus conservatrices et traditionnelles quant au rôle des femmes dans la société par rapport aux réponses des étudiantes.

L'existence de réseaux sociaux masculins peut gêner les femmes et procurer des sentiments de malaise, voire d'exclusion. Par ailleurs, le caractère de plus en plus commercial des attitudes et des pratiques des cabinets comptables peuvent entraîner des situations difficiles pour les femmes, comme les dîners d'affaires ou activités sportives, cadre de démarches commerciales.

La perception par les hommes que les femmes représenteraient une menace professionnelle peut conduire ceux-ci à mener des actions délibérées pour se protéger ou gêner la progression de carrière de leurs consœurs.

Le « piège culturel » correspond à l'idée que des femmes auraient peu confiance dans leurs capacités et leurs possibilités de succès. Un autre aspect de ce « piège » est en relation avec le partage des tâches domestiques. Le partage des responsabilités familiales et domestiques étant souvent défavorable aux femmes, celles-ci peuvent souffrir de conflits de rôles.

La deuxième catégorie de barrières identifiées par Gammie et al. (2005) est composée des barrières organisationnelles. Elles sont, quant à elles, constituées de situations mises en place par les organisations elles mêmes. Il s'agit essentiellement des schémas traditionnels de travail et du manque de parrainage ou de modèles.

Dans les schémas traditionnels de travail que Gammie et al. (2005) identifient dès les années de formation à la comptabilité et l'audit, les auteurs relèvent le « temps plein », les horaires longs, la disponibilité requise comme autant de barrières susceptibles d'entraîner le sacrifice de la vie de famille ou de la maternité.

De plus, l'isolement des femmes est caractérisé comme étant l'absence de possibilités de références à des modèles féminins (experts-comptables femmes, associées) permettant une identification positive.

Portant à la fois sur l'accès à la carrière, la progression de carrières, les perceptions et les choix de vie, l'étude de Gammie et al. (2005) fournit un cadre d'analyse pertinent pour

l'examen de la situation des femmes experts-comptables tunisiennes. Pour autant il s'agit une fois de plus d'un cadre de référence anglo-saxon. Pour ce qui est de la nature des activités et des organisations, le contexte local tunisien ne doit pas présenter de spécificités incompatibles avec le cadre d'analyse. L'analyse du cas tunisien peut cependant amener à modifier l'identification des éléments individuels et culturels présents dans la littérature anglo-saxonne.

2. Méthodologie

Dans le cadre de cette étude, nous avons mené, entre février et juin 2009, une enquête par questionnaire auprès des 80 femmes experts-comptables membres de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie (OECT), suivi d'un entretien semi-directif avec la responsable de l'Alliance des Femmes Experts-Comptables de Tunisie en septembre 2009.

2.1Développement de l'instrument de mesure

La littérature sur le thème du genre dans le domaine de la comptabilité, ainsi que certains questionnaires existants sur ce thème nous ont permis d'élaborer une première version du questionnaire. Cette première ébauche a été soumise à trois phases de pré-test.

La première phase a consisté en une double analyse critique du questionnaire, sur le fond et sur la forme, effectuée par plusieurs chercheurs du CRM de l'IAE de Toulouse (Centre de Recherche en Management). Leurs différentes remarques et suggestions nous ont permis d'apporter certaines améliorations quant à la formulation des instructions et des items, à l'ordre des thèmes, et à la mise en forme du questionnaire d'une manière générale.

Au niveau de la deuxième phase du pré-test, nous avons poursuivi nos efforts de validation auprès de spécialistes académiques du domaine du genre dans la comptabilité. Il s'agissait essentiellement de revoir l'ensemble des thématiques. Nous avons donc orienté la réflexion des chercheurs sur la détermination de la pertinence des items. Les chercheurs nous ont proposé de rajouter des questions ouvertes à la fin de certains thèmes afin de laisser libre cours à l'expression des répondants.

La troisième et dernière phase du pré-test a consisté à soumettre le questionnaire à 4 femmes experts-comptables tunisiennes inscrites au tableau de l'Ordre, que nous avons d'ailleurs ôté de la population.

Suite à nos démarches de validation préliminaire, quelques modifications ont été apportées au questionnaire destiné à l'étude de la population des femmes experts-comptables tunisiennes, dont la plus importante consiste en l'ajout d'une question portant sur la vie de couple des femmes experts-comptables. Des modifications mineures sur la forme (tel que le changement de l'ordre des thèmes et la présentation de certaines questions sous forme de tableau) ont été apportées suite aux suggestions de nos interlocuteurs. Une version finale du questionnaire a donc été établie.

La version envoyée à la population étudiée, est un questionnaire de 8 pages dont la première est consacrée à l'explication de l'objet de la recherche, le temps de réponse estimé et l'énoncé

de quelques recommandations. Le questionnaire comprend 52 questions, aussi bien ouvertes que fermées, et aborde cinq thèmes majeurs. Le premier est lié aux informations personnelles des répondants telles que l'âge, l'état civil, la région d'origine, le nombre des enfants, l'activité et le niveau d'étude des parents et du conjoint. Le second porte sur le parcours académique et professionnel. Le troisième concerne les raisons du choix du cursus de l'expertise comptable. Le quatrième traite des problèmes rencontrés (barrières, freins, discriminations…) et le dernier met l'accent sur la vie professionnelle et la vie de couple des femmes experts-comptables.

2.2 Administration du questionnaire

La diffusion du questionnaire a été faite par emailing à toutes les femmes-experts comptables inscrites au tableau de l'Ordre. La liste des femmes-experts comptables ainsi que leur adresse électronique ont été obtenues sur le site de l'OECT.

Le questionnaire a été diffusé en février 2009. Pendant les trois mois qui ont suivi, nous n'avons reçu que 27 réponses. Deux relances ont donc été faites, respectivement en avril 2009 et en juin 2009. La première relance nous a permis d'obtenir 13 réponses complémentaires et la deuxième 11 réponses. Au total, nous avons obtenu 51 réponses soit un taux de réponse égal à 63.75%.

2.3 Validation de l'échelle de la perception de la profession comptable par les femmes expertes comptables tunisiennes

Après codage des questionnaires et saisie des données sur une base SPSS, nous avons procédé à l'analyse des données collectées. Cette étude constitue un premier « état des lieux » sur un contexte jamais exploré en Tunisie. Nous avons effectué des statistiques descriptives pour les variables qualitatives et quantitatives, ainsi que les tests d'hypothèses nécessaires à leur validation (analyse de la variance, test de Khi-deux).

À partir des réponses obtenues auprès des femmes experts-comptables tunisiennes sur les perceptions qu'elles ont des conditions d'accès et d'exercice des femmes dans la profession comptable libérale, une analyse factorielle exploratoire a été réalisée pour retrouver la structure factorielle de l'échelle de mesure de la variable « perception de la femme expert comptable » et de la variable «choix de devenir expert-comptable » et vérifier par la suite la validité de l'échelle. Dans un second temps, nous avons vérifié la fiabilité et la cohérence interne de l'échelle à travers l'Alpha de Cronbach.

2.3.1 Variable « perception de la femme expert comptable »

Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous indiquent un Indice KMO = 0.581 supérieur à 0.5, un Khi-deux du Test de sphéricité de Bartlett =98,622 et une probabilité nulle (P=0.000), permettant d'accepter les résultats de cette analyse factorielle.

Selon la variance totale expliquée nous constatons que l'aspect unidimensionnel de notre échelle permet d'expliquer 68% de la variance.

Cette échelle présente une fiabilité de cohérence interne très bonne (Alpha de Cronbach=0.804), nous gardons par conséquent les items présentés précédemment pour la mesure de cette échelle relative à la variable « perception de la femme expert comptable ».

Tableau 1. Validité et fiabilité de l'échelle « perception de la femme expert comptable »

Indice KMO et test de Bartlett		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,581
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	98,622
	ddl	28
	Signification de Bartlett	,000
Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach		,804
Nombre d'éléments		8

2.3.1 Variable « choix de devenir expert-comptable »

Le tableau n°2 ci-dessous fait apparaitre un Indice KMO = 0.688 supérieur à 0.5, un Khi-deux du Test de sphéricité de Bartlett à hauteur de 98,622 et une probabilité nulle (P=0.000), ce qui nous permet d'accepter les résultats de cette analyse factorielle.

Selon la variance totale expliquée nous en déduisons que l'aspect unidimensionnel de notre échelle permet d'expliquer 72% de la variance.

Le test de fiabilité de cette échelle est satisfaisant (Alpha de Cronbach=0. 778), nous gardons donc les items présentés antérieurement pour la mesure de cette échelle relative à la variable « choix de devenir expert-comptable ».

Tableau 2. Validité et fiabilité de l'échelle « choix de devenir expert-comptable »

Indice KMO et test de Bartlett		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		,688
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	69,475
	ddl	10
	Signification de Bartlett	,000
Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach		,778
Nombre d'éléments		5

2.4 Proposition des hypothèses de recherche

Les données ont été utiles pour tester cinq hypothèses. Ces hypothèses peuvent être formulées comme suit:

H1 : *les interruptions dans l'activité influencent les femmes à choisir une carrière en entreprise plutôt que la création de leur propre cabinet*.

Dans le cadre de cette hypothèse, il s'agit de vérifier si les interruptions dans l'activité poussent les femmes à choisir une carrière en entreprise plutôt que la création de leur propre cabinet.

H2 : *les interruptions dans l'activité ont un impact sur le faible nombre de femmes experts-comptables*.

Il s'agit de vérifier s'il existe un lien entre les interruptions dans l'activité et le faible nombre de femmes experts-comptables.

H3 : *une non- acceptation des femmes dans la profession comptable est liée aux discriminations par rapport au statut de femme*.

Il s'agit de vérifier si une non- acceptation ou des barrières à l'entrée des femmes dans la profession comptable est liée aux discriminations par rapport au statut de femme.

H4 : *une non- acceptation des femmes dans la profession comptable est liée à sa perception en tant que femme*.

Il s'agit de vérifier si la non acceptation des femmes dans la profession comptable est liée à sa perception en tant que femme.

H5 : *le renouvellement du choix de la profession est lié à la perception des problèmes rencontrés*.

Il s'agit de vérifier s'il existe un lien entre le renouvellement du choix de la profession et la perception des problèmes rencontrés.

3 Résultats

Les caractéristiques personnelles et professionnelles des répondantes sont présentées puis leurs perceptions en rapport avec les problèmes qu'elles ont pu rencontrer ; enfin des résultats sur l'articulation vie professionnelle/vie de couple sont restitués.

3.1 Les femmes dans la profession comptable tunisienne

3.1.1 Leurs caractéristiques personnelles

Sur l'ensemble de notre échantillon, 78,4% des femmes experts comptables soit 40 sont mariées, 21,6% d'entre elles sont encore célibataires (11 femmes).

La majorité des femmes répondantes a au plus 40 ans. L'âge moyen des femmes experts-comptables est de 39 ans. La plus jeune d'entre elles est âgée de 31 ans et la plus âgée a 69 ans.

Sur les 11 femmes experts-comptables célibataires, 8 ont entre 31 et 40 ans. Sur 51 femmes experts-comptables 34 ont entre 31 et 40 ans. 11 femmes experts-comptables ont entre 41 et 50 ans.

Tableau 3. Age et Etat civil

	Statut			
Age	**Mariée**	**Célibataire**	**Total**	**Pourcentage**
[31-40ans]	26	8	34	67
[41-50ans]	8	3	11	21
[51-60ans]	5	0	5	10
[61-70ans]	1	0	1	2
Total	40	11	51	

Pour ce qui concerne les caractéristiques liées à la famille, 38 femmes experts-comptables ont des enfants, soit 74,5%. 72,5% des femmes experts comptables (soit 37) ont de jeunes enfants, 33,3% ont des enfants de moins de 5 ans et 39,2% ont des enfants entre 5 et 10 ans.

Sur 40 femmes experts comptables mariées, 9 sont mariées avec des experts comptables et 9 sont mariées avec des conjoints exerçant une profession libérale. En tout, 87.5% des femmes experts comptables ont des conjoints ayant fait des études égales ou supérieurs à la licence.

64.7% (c'est-à-dire 33 femmes experts-comptables) sont issues de classes sociales moyennes ou aisées : profession libérale, enseignant. Autrement dit 1/3 environ d'entre elles accèdent à un statut social supérieur à celui du père. 39.21% d'entre elles ont un père ayant été au-delà de la licence. Quand aux mères des femmes experts-comptables, 84,31% se sont arrêtées avant la licence et 45% sont sans profession.

La question sur les origines géographiques permet de faire apparaître des centres importants. Selon les données de notre enquête, 39,2% des femmes experts-comptables sont originaires du grand Tunis, 37,3% originaires de Sfax et 21,7% sont originaires des autres villes.

3.1.2 Leur parcours académique et professionnel

En moyenne, le diplôme d'expertise comptable des femmes membres de l'OECT interrogées a été obtenu il y a 10 ans. En Tunisie, c'est en 1981 que la première femme expert-comptable a obtenu son diplôme. En 1983, a eu lieu l'inscription au tableau de l'OECT de la première femme expert comptable, soit l'année même de la création de l'ordre.

Sur l'ensemble des femmes experts-comptables, 40 ont effectué leurs études d'expertise comptable dans des établissements d'enseignement supérieurs localisés sur Tunis et 10 d'entre elles ont fait leurs études à Sfax.

En Tunisie, les femmes experts-comptables exercent selon deux statuts : 70% exercent en cabinet indépendant et 30% exercent en tant qu'associées d'une société d'expertise comptable, Big Four inclus. La plupart des cabinets sont de petites structures. En moyenne, chaque femme est entourée de 7 collaborateurs hommes et de 4,7 collaborateurs femmes. Le nombre des collaborateurs hommes varie entre 0 et 75 et celui des collaborateurs femmes varie entre 0 et 49.

Les cabinets d'expertise comptables se localisent à hauteur de 74,5% sur le grand Tunis et à hauteur de 21,6% sur Sfax.

3.1.3 L'expertise comptable : raisons du choix et image

Différentes raisons expliquent le choix de l'expertise comptable par les femmes, le tableau suivant classe les principales raisons selon un ordre d'importance décroissant.

Tableau 4. Les raisons du choix de carrière

	Effectifs	**Pourcentage**
Indépendance	46	90,2
Accomplissement personnel	44	86,3
Souplesse dans le travail	13	25,5
Aspect financier	13	25,5
Vie de famille	11	21,5
Total	51	

Le choix pour cette carrière semble avoir été opéré en liaison avec la famille. 49% des femmes experts comptables disent avoir été influencées par leur milieu familial dont 31% ont été soutenues dans leur choix par leurs parents et leurs conjoints.

Dans 80% des cas, elles trouvent des raisons aux choix des femmes diplômées d'opter pour le travail en entreprise. La première raison étant la recherche de la stabilité (27%), puis les difficultés d'exercer en libéral (23%).

Par ailleurs, les femmes experts-comptables se sont exprimées sur la profession comptable tunisienne. La perception de la profession est très partagée entre dynamisme et retard. En effet, 51% soit 26 femmes experts comptables interrogées considèrent que la profession comptable tunisienne n'est pas en retard par rapport aux meilleurs standards internationaux. 17% donnent pour preuve l'adoption des normes internationales. Cette perception très partagée est aussi bien le fait des experts comptables exerçant à titre indépendant qu'associée.

52.7% des femmes exerçant l'expertise en indépendant, soit 19 sur 36, trouvent que la profession comptable tunisienne est en retard. 53.33% des femmes experts-comptables exerçant comme associées pensent que la profession comptable en Tunisie est au même niveau que les meilleurs standards internationaux.

Tableau 5. Mode d'exercice et Perception de la profession comptable en Tunisie

		Comment est perçue la profession par rapport aux standards internationaux ?			
		En avance	**Au même niveau**	**En retard**	**Total**
Mode d'exercice	**Indépendant**	3	14	19	36
	Associé	1	8	6	15
	Total	4	22	25	51

3.2 Problèmes rencontrés (barrières, freins, discriminations…)

Plusieurs raisons sont invoquées afin d'expliquer le faible nombre de femmes experts-comptables.

Sur l'ensemble des femmes experts-comptables de notre échantillon, 84% mettent en avant les raisons familiales telles que la pression et les contraintes pour expliquer le faible nombre des femmes dans la profession comptable, 62% soulignent l'impact des raisons culturelles et des préjugés masculins, 37% d'entre elles avancent la nécessité de mobilité et enfin, 27% évoquent la durée de formation. En revanche, les raisons d'ordre économique et religieux, ainsi que le coût des études n'expliquent pas la rareté des femmes dans la profession comptable.

Un tiers des femmes experts-comptables interrogées pense que certaines raisons qui expliquent le faible nombre des femmes experts comptables sont spécifiques à la Tunisie. En effet, 25% des femmes mettent en avant la mentalité masculine propre à la culture tunisienne.

De plus, 37% des femmes affirment l'existence de barrières à l'entrée propre au statut de la femme.

La perception qu'il existe des barrières à l'entrée est plus fréquente chez les femmes experts-comptables les plus jeunes.

47% des femmes-experts comptables (16 sur 34) ayant entre 31 et 40 ans mettent en évidence l'existence d'une non- acceptation des femmes dans la profession comptable (présence de barrières à l'entrée) alors que seulement 17,64% du reste des femmes experts comptables (soit âgées entre 41 et 70 ans) indiquent l'existence de cette une non- acceptation.

Tableau 6. Age et Perception de l'existence de barrières à l'entrée des femmes dans la profession

	Percevez-vous des barrières à l'entrée ou dans l'exercice ? …		
Age	**Non**	**Non**	**Non**
[31-40ans]	18	16	34
[41-50ans]	9	2	11
[51-60ans]	4	1	5
[61-70ans]	1	0	1
Total	32	19	51

De plus en Tunisie, des femmes quittent la profession comptable, sur 51 femmes experts-comptables 31 pensent que ce sont des raisons familiales et des difficultés professionnelles qui expliquent ce phénomène. Le tableau suivant résume les différentes raisons.

Tableau 7. Les raisons pour lesquelles des femmes experts-comptables quittent la profession

	Effectifs	**Pourcentage**
Non : les femmes ne quittent pas…	16	31,3
Raisons familiales	17	33,3
Difficultés (quotidiennes + au démarrage)	14	27,5
Recherche de plus de stabilité	2	3,9
Autres raisons	2	4,0
Total	51	100,0

La création de cabinet ou l'association professionnelle sont pour les femmes des circonstances spécifiques. En effet, 27% des femmes ont rencontré des problèmes liés à la constitution de leur clientèle et 10% ont rencontré des problèmes liés à leurs relations avec les confrères et collaborateurs.

Malgré ces problèmes, 90,2% des femmes ne pensent pas avoir dû travailler plus que les hommes pendant leur formation mais 49% affirment devoir travailler plus qu'un homme dans leur cadre professionnel. Et ce, pour des raisons liées à un déficit de reconnaissance ou d'estime dans 31% des cas.

Par ailleurs, il est à noter que plusieurs femmes experts-comptables ont subi des discriminations (33 sur 51). Le tableau suivant résume les différentes occasions de discriminations.

Tableau 8. Les discriminations subies par les femmes experts-comptables

	Effectifs	Pourcentage
Recherche des premiers clients	22	43,1
Recherche de stages	18	35,3
Recherche du premier emploi	5	9,8
Cursus universitaire	1	2,0
Aucune discrimination	18	35,3

En fait la perception de cette difficulté vis-à-vis des clients concerne 1 femme sur 2 exerçant en cabinet indépendant (soit 19 réponses).

En plus des discriminations, 23,5% (donc 12 sur 51) des femmes experts-comptables reconnaissent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel ou moral. Cette perception est plus fréquente lorsque les femmes sont en exercice indépendant (10 sur 36) plutôt qu'en associées (2 sur 15).

Par ailleurs, certaines d'entre elles ont rencontré des problèmes en liaison avec leur statut de femmes, principalement avec leurs associés et collaborateurs.

Tableau 9. Les problèmes rencontrés liés au statut de femme

	Effectifs	Pourcentage
Aucun problème	31	60,8
Associés	9	17,6
Collaborateurs	6	11,8
Confrères	4	7,8
Clients	4	7,8
Consoeurs	0	0
Banquiers	0	0
Autres problèmes	2	4

Ce sont encore les plus jeunes qui signalent ces difficultés.

55,9% de la nouvelle génération des femmes experts comptables (19 sur 34) âgées entre 31 et 40 ans indiquent avoir rencontré plus de problèmes à la création de leur cabinet que celles âgées entre 41 et 70 ans (41,2%).

Tableau 10. Age * Problèmes rencontrés lors de la création du cabinet ou de l'association

	Problèmes rencontrés lors de la création du cabinet							
Age	**Non**	**Oui**	**Clients (recherche/ confiance)**	**Associés ou collaborateurs/ confrères (reconnaissance/concurrence)**	**Problèmes financiers**	**Autres**	**Clients et problèmes financiers**	**Total**
[31-40ans]	15	1	9	4	2	1	2	34
[41-50ans]	5	0	4	1	0	1	0	11
[51-60ans]	4	0	1	0	0	0	0	5
[61-70ans]	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	25	1	14	5	2	2	2	51

3.3 Vie professionnelle et Vie de couple

55% des femmes experts comptables mariées soit 22 sur 40 affirment que le fait d'être femme expert-comptable leur permet de s'épanouir dans leur couple.

Néanmoins, cette perception n'est pas partagée par toutes les femmes interrogées, sur l'ensemble de ces mêmes femmes mariées, 42% (soit 17 sur 40) pensent que leur conjoint leur reproche leur implication personnelle dans leur métier et 15% d'entre elles (soit 6 sur 40) pensent que leur conjoint leur reproche également leur réussite sociale.

Avec le recul, 47,1% des femmes experts comptables de Tunisie ne choisiraient pas la même profession si elles avaient à le faire et ce, principalement pour des raisons familiales et les contraintes et difficultés rencontrées.

Le tableau suivant résume le choix des 51 femmes experts comptables et les raisons évoquées.

Tableau 11. Les raisons pour lesquelles les femmes opteraient (ou non) pour la même orientation professionnelle

	Effectifs	Pourcentage
Non réponse	1	2,0
Non : sans raisons	11	21,6
Non pour raisons familiales	4	7,8
Non en contraintes+ difficultés	7	13,7
Non pour autres raisons	2	4,0
Oui : sans raisons	8	15,7
Oui pour épanouissement personnel	13	25,5
Oui pour indépendance	2	3,9
Oui pour autres raisons	3	6,0
Total	51	100,0

3.4 Validation des hypothèses de recherche

H1 : *les interruptions dans l'activité influencent les femmes à choisir une carrière en entreprise plutôt que la création de leur propre cabinet.*

Dans le cadre de cette hypothèse, il s'agit de vérifier si les interruptions dans l'activité poussent les femmes à choisir une carrière en entreprise plutôt que la création de leur propre cabinet.

Tableau 12. Influence des interruptions dans l'activité sur le choix entre une carrière en entreprise et la mise en place d'un cabinet

	Interruptions dans l'activité			
	X^2	ddl	sig.	R^2
Choix	7.220	4.000	0.007	60%

D'après les résultats affichés dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique est égale à 0,007 (inférieure à 0.05), ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle de l'indépendance et d'**accepter notre hypothèse (H1)**. Nous confirmons donc qu'il existe une relation entre les interruptions dans l'activité et le choix de la carrière.

H2 : *les interruptions dans l'activité ont un impact sur le faible nombre de femmes experts-comptables.*

L'hypothèse 2 permet de vérifier si les interruptions dans l'activité sont liées au faible nombre de femmes experts-comptables.

Tableau 13. Influence des interruptions dans l'activité sur le faible nombre de femmes experts-comptables

	Interruptions dans l'activité			
	X^2	**ddl**	**sig.**	**R^2**
Faible nombre de femmes experts-comptables	9.830	3.000	0.004	54%

D'après les résultats affichés dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique est égale à 0,004 (inférieure à 0.05), ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle de l'indépendance et d'**accepter notre hypothèse (H2)**. Nous confirmons ainsi qu'il existe une relation entre les interruptions dans l'activité et le choix de la carrière.

H3 : *une non- acceptation des femmes dans la profession comptable est liée aux discriminations par rapport au statut de femme.*

Nous souhaitons vérifier à travers l'hypothèse 3 si une non- acceptation ou des barrières à l'entrée des femmes dans la profession comptable est liée aux différentes discriminations par rapport au statut de la femme expert-comptable.

Tableau 14. Influence d'une non acceptation des femmes dans la profession comptable sur les discriminations par rapport au statut de femme

	Non acceptation des femmes			
	F	**ddl**	**sig.**	**R^2**
Discriminations	0.262	4.000	0.423	30%

D'après les résultats affichés dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique est égale à 0,423 (supérieure à 0.05), ce qui permet d'accepter l'hypothèse nulle de l'indépendance et de **rejeter notre hypothèse (H3)**, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de relation entre la non acceptation des femmes dans la profession comptable et les discriminations par rapport au statut de femme

H4 : *une non- acceptation des femmes dans la profession comptable est liée à sa perception en tant que femme.*

Avec l'hypothèse 4 nous cherchons à vérifier si la non acceptation des femmes dans la profession comptable est liée à sa perception en tant qu'une femme.

Tableau 15. Influence d'une non acceptation des femmes dans la profession comptables sur sa perception en tant qu'une femme

	Non acceptation des femmes			
	F	**ddl**	**sig.**	**R^2**
Perception en tant qu'une femme	3.68	7.000	0.003	62%

D'après les résultats affichés dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique est égale à 0, 003 (inférieure à 0.05), ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle de l'indépendance et d'**accepter notre hypothèse (H4)**. Il existe donc une relation entre la non acceptation des femmes dans la profession comptable et sa perception en tant que femme.

H5 : *le renouvellement du choix de la profession est lié à la perception des problèmes rencontrés*.

Enfin, l'hypothèse 5 permet de vérifier si le renouvellement du choix de la profession a un lien avec la perception des problèmes rencontrés.

Tableau 16. Influence le choix à nouveau de la profession et la perception des problèmes rencontrés

	Perception des problèmes			
	F	**ddl**	**sig.**	**R^2**
Choix	0.652	8.000	0.004	32%

D'après les résultats affichés dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique est égale à 0,004 (inférieure à 0.05), ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle de l'indépendance et d'**accepter notre hypothèse (H5)**, c'est-à-dire qu'il existe une relation entre le renouvellement du choix de la profession et la perception des problèmes rencontrés.

4 Discussion

Les difficultés liées à la profession comptable et plus particulièrement à l'exercice en libéral sont exprimées par les femmes experts-comptables ayant répondu à cette enquête. Les effectifs – 80 femmes par rapport 666 experts-comptables – semblent confirmer qu'il existe des difficultés dans l'accès à cette profession et son exercice et que la majorité des femmes en semble exclue. Afin d'essayer d'éclairer le faible nombre de femmes experts-comptables dans le contexte tunisien, certaines hypothèses mises en avant par les recherches portant sur le genre et la comptabilité vont être mobilisées.

4.1 Le retard historique

A fin 2009, la profession comptable tunisienne compte 666 experts-comptables dont 80 sont des femmes. Dans notre étude, l'âge moyen des femmes experts-comptables n'est, en effet, que de 39 ans. De plus, le nombre de femmes entrant annuellement dans la profession comptable tunisienne est croissant. Il passe de 1 femme en 1983 à 9 femmes en 2009. Mais les études et la durée du stage sont longues et certaines femmes mettent 8 ans pour être diplômées. D'ailleurs, 27% des femmes experts-comptables pensent que la durée de la formation explique la rareté des femmes dans la profession. Les femmes experts-comptables sont diplômées aux environs de 30 ans.

Le faible nombre des femmes peut se justifier par un phénomène dit de « pipeline » qui s'explique par le fait que beaucoup de femmes n'ont débuté que récemment leur carrière dans

la comptabilité libérale et donc n'ont pas eu le temps de progresser dans la profession. Cette réalité est rencontrée dans d'autres contextes organisationnels (en dehors de la profession comptable) et est appelée « retard historique » (Laufer 2004). Les femmes ayant eu accès plus tardivement que les hommes à l'enseignement et aux diplômes (Laufer 1997), il est normal qu'elles soient moins nombreuses dans les différentes professions. Nous nous trouvons dans ce cas de figure puisque les femmes de notre échantillon ont obtenu leur diplôme d'expertise comptable récemment, il y a environ 10 ans en moyenne. Selon le postulat historique, ce « retard » est de nature à se régler de lui même avec l'arrivée croissante du nombre des femmes dans une profession.

Nous verrons néanmoins plus loin que la réalité contredit ce rattrapage qui devrait s'effectuer de manière naturelle puisque l'entrée des femmes dans la profession comptable tunisienne connait des freins puissants, notamment liés au statut de la femme dans une profession spécifiquement masculine.

Les femmes experts-comptables tunisiennes proposent cependant certaines recommandations pour remédier à cette situation. Lorsqu'on leur demande quelles actions sont susceptibles d'augmenter le nombre de femmes experts-comptables, alors que seules 7,8% des femmes interrogées proposent de soutenir les jeunes étudiantes dans le cadre de leur formation, 43,1% d'entre elles mettent en avant l'importance du soutien de la part de la profession et de la famille. Il s'agirait que les instances professionnelles et les cabinets puissent « *mettre en évidence l'importance de la femme dans la profession comptable* », ou de proposer ou réserver « *des missions exclusives pour les femmes* », voire de « *les doter d'un portefeuille de clients au lancement du cabinet* » d'accompagner « *un changement de mentalité des hommes d'affaires* » et « *dépasser la culture orientale où les hommes dominent* ». Il s'agirait encore de favoriser des structures de « *soutien familial pour les femmes experts-comptables : clubs pour enfants, activités parascolaires pour enfants, clubs d'été…* »

Autrement dit, la moitié des femmes interrogées nous oriente plutôt vers une analyse en termes de freins et obstacles ; l'hypothèse du « retard historique » et de la possibilité prochaine d'un « rattrapage » n'apparaît pas si évidente.

4.2 Les freins et obstacles liés à l'accès et aux conditions d'exercice

Selon Gammie et al. (2005) les barrières liées aux attitudes et croyances peuvent être constituées par les stéréotypes et les préjugés, par l'exclusion des réseaux, par la culture.

Ces auteurs ont montré qu'en Ecosse, l'existence de réseaux sociaux masculins peut gêner les femmes et procurer des sentiments de malaise, voire d'exclusion. Le caractère de plus en plus commercial des pratiques professionnelles peut entraîner des situations difficiles pour les femmes, dans le cadre de démarches commerciales.

Dans le contexte tunisien, 82% des femmes experts comptables ont une clientèle

majoritairement ou exclusivement masculine. Même si la perception des femmes-experts comptables par les clients est ressentie comme globalement positive dans 74% des cas, le problème le plus rencontré par les femmes experts-comptables lors de la création de leur cabinet réside en la constitution de leur clientèle, ceci à hauteur de 27%.

C'est dans ce sens que 49% des femmes disent devoir travailler plus qu'un homme dans leur cadre professionnel afin d'arriver à un certain niveau de reconnaissance et d'estime notamment de la part de leur client.

En Tunisie, la plupart des cabinets détenus par les femmes experts-comptables sont de petites structures. Certaines femmes exercent en cabinet individuel. Bien qu'elles apprécient l'indépendance du métier puisque 90,2% des femmes tunisiennes ont choisi de devenir expert-comptable pour cette raison, beaucoup de femmes experts-comptables ont abandonné[8] la pratique professionnelle libérale pour entrer dans des entreprises. Il semble qu'elles y trouvent des avantages importants, au premier rang desquelles la recherche de la stabilité, pour 27% d'entre elles et les difficultés d'exercer en libéral, à hauteur de 23%.

86% des répondants pensent que les femmes tunisiennes qui quittent la profession le font notamment pour des raisons familiales et à cause des difficultés professionnelles, en particulier les discriminations et le harcèlement. En effet, de nombreuses femmes déclarent avoir subi des discriminations en rapport avec leur statut de femme, ceci aussi bien dans le cadre de leur cursus universitaire, de la recherche de leur stage, de leur premier emploi ou de la recherche de leurs premiers clients. Cependant, l'hypothèse 3 affirmant qu'il existe un lien entre les différentes discriminations par rapport au statut de la femme expert-comptable et une non- acceptation dans la profession comptable est rejetée. Il semble donc que cette non-acceptation des femmes dans la profession comptable tunisienne soit justifiée par des facteurs autres que la discrimination, à titre d'exemple, les raisons culturelles.

Une deuxième catégorie est constituée des barrières organisationnelles, se référant à des situations mises en place par les organisations. Il s'agit essentiellement des schémas traditionnels de travail. Dans ces schémas, Gammie et al. (2005) relèvent le « temps plein », les horaires longs, la disponibilité requise comme autant de barrières susceptibles d'entraîner le sacrifice de la vie de famille ou de la maternité.

L'organisation des études en expertise comptable et du stage sont difficilement compatibles avec la vie familiale en raison de contraintes telles les horaires, les déplacements, etc. 31% des femmes experts comptables tunisiennes avouent un rythme professionnel assez soutenu puisqu'elles affirment travailler régulièrement après 20h.

Cela pèse sur les perceptions des femmes et notamment des plus jeunes car chez les femmes mariées, leur implication professionnelle semble plus fréquemment être source de reproches du conjoint (47% des réponses de femmes de moins de 50 ans contre 16% de celles de plus de 50 ans). 84% des répondants imputent la rareté des femmes dans la profession pour des raisons liées à la famille telles que, la pression et les contraintes familiales. 37% d'entre elles l'expliquent aussi par la nécessité de mobilité. Parmi elles, 30% considèrent que les

[8] Site de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie http://www.oect.org.tn/, rubrique membres, statut suspendu sur demande indiqué entre parenthèse à côté du nom.

contraintes liées à la vie familiale sont accentuées par les freins culturels et les préjugés masculins de la société tunisienne ainsi que de la profession comptable tunisienne qui est à dominante masculine.

L'arbitrage entre la vie familiale et la vie professionnelle est assez difficile. 41,2% des femmes ont connu des interruptions importantes de plusieurs mois dans leur activité professionnelle, pour raison de maternité dans 4 cas sur 5. Gammie et al. (2005) ont noté que le partage des responsabilités familiales et domestiques est souvent défavorable aux femmes car celles-ci peuvent souffrir de conflits de rôles.

A ce propos, le résultat des tests des hypothèses 1 et 2 vont dans le sens des travaux de Gammie et al. (2005) en mettant en évidence, d'une part, un lien entre les interruptions dans l'activité des femmes experts-comptables tunisiennes et leur choix d'opter pour une carrière en entreprise plutôt que de créer leur propre cabinet. Et, d'autre part, un lien entre ces interruptions et le faible nombre de femmes experts-comptables. En effet, la majorité des femmes experts-comptables tunisiennes interrogées sont conscientes de l'impact des interruptions dans l'activité sur leur carrière professionnelle, notamment les interruptions dues aux congés de maternité.

Bien qu'il existe de nombreux obstacles liés à la discrimination reposant sur leur statut de femme expert comptable, 49% des femmes interrogées reconnaissent avoir été soutenues par leur milieu familial, en particulier par leur père et leur conjoint. Cela s'explique par le fait que 64,7% des femmes experts comptables sont originaires de classes moyennes ou aisées (profession libérale, enseignant…). De plus, sur 40 femmes experts comptables, 9 sont mariées avec des experts comptables et 9 sont mariées avec des conjoints exerçant une profession libérale.

Malgré cet environnent propice, il s'avère qu'avec le recul, 47,1% des femmes experts comptables de Tunisie ne choisiraient pas la même profession si elles avaient à le faire. Ceci en raison des contraintes portant sur la vie familiale, les difficultés d'exercer au quotidien et enfin, parce que la profession comptable tunisienne est une profession masculine dans laquelle la femme peine à trouver sa place. C'est dans ce sens que l'hypothèse 5 nous a permis de mettre en lumière un lien entre le choix de la profession comptable, si elles avaient à revenir en arrière, et la perception des problèmes rencontrés. La majorité des femmes experts-comptables interrogées nous ont confirmé que les différents problèmes qu'elles ont rencontrés les ont poussés à remettre en cause leur choix d'être expert comptable.

Conclusion

Suivant les recommandations de chercheurs français en comptabilité, cette première étude s'est intéressée à la fois à la place des femmes dans la profession comptable et au contexte particulier de la Tunisie.

Aborder la comptabilité par le biais du genre correspond à un domaine d'actualité, de débats et de développement continu qui s'est traduit par un vaste champ de littérature pluridisciplinaire,

dont l'origine est principalement de nature anglo-saxonne. Certaines recherches ont tenté de mettre en évidence les facteurs qui pouvaient expliquer le faible nombre de femmes experts-comptables exerçant sous forme libérale dans la profession comptable.

D'autres se sont intéressées à examiner l'éventuel lien qui associe le genre à la comptabilité. Cette recherche vient de compléter la littérature existante en apportant des résultats issus d'un contexte diffèrent : le contexte particulier de la Tunisie, pays qui manifeste un intérêt croissant pour la profession comptable et pour la recherche en comptabilité-contrôle-audit. Son objectif était de contribuer à la compréhension de l'activité professionnelle des femmes, en retenant comme terrain d'étude la profession comptable libérale tunisienne.

A l'aide d'une enquête sur la grande majorité des ces femmes, l'examen de leurs perceptions a cherché à rendre visibles les éventuels obstacles qu'elles connaissent dans l'accès et l'exercice de la profession d'expert-comptable.

Ce premier état des lieux montre que les femmes experts-comptables ont le plus souvent bénéficier du soutien de leur milieu familial, parents et conjoints, même si l'accès à cette profession marque aussi l'existence d'un « ascenseur social » en Tunisie. Il n'en demeure pas moins que ces femmes ont rencontré des barrières liées aux attitudes et croyances, constituées notamment par les stéréotypes et les préjugés, par l'exclusion des réseaux masculins, par la culture.

Les dispositifs organisationnels propres à la profession comptable et au fonctionnement des cabinets font de la disponibilité une barrière susceptible d'entraîner le sacrifice de la vie de famille ou de la maternité. On remarque ainsi le nombre conséquent de femmes célibataires (22 %).

La grille de lecture fournie par la littérature et particulièrement par l'étude de Gammie et al. (2005) permet une première approche assez riche en dépit de son caractère anglo-saxon. En effet, la profession, elle même de par ses activités et ses modes d'organisation, structure le contexte de travail avec des paramètres plus universels que locaux. Le caractère méditerranéen à dominante masculine semble renforcer ou aggraver des déséquilibres déjà observés dans d'autres contextes nationaux.

En Tunisie, le questionnement reste entier : quels sont les changements à adopter pour favoriser l'arrivée des femmes dans la profession ? Les réponses obtenues à travers cette étude exploratoire tracent quelques pistes dans lesquelles les institutions professionnelles et les organisations comptables pourraient trouver de quoi rééquilibrer les offres de professionnels et de quoi renforcer la diversité.

Bibliographie

Adler, N., Izraeli D. (1994). (eds). *Competitive Frontiers, Women Managers in a Global Economy*, Blackwell, Cambridge, Mass.

American Institute of Certified Public Accountants, (2005). Annual Report 2004-2005. America Counts on CPA, AICPA.

Anderson-Gough, F., Grey, C., Robson, K. (2005). Helping Them to Forget. The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society* 30 (5): 469-490.

Audusseau-Besson, C. (2000). Femmes et comptabilité. In B. Colasse (ed.), *Encyclopédie de la comptabilité, du contrôle de gestion et de l'audit* (1ère édition), Economica, Paris, 687-700.

Barker, C., Monks, K. (1998). Irish women accountants and career progression: A research note, *Accounting, Organizations and Society* 23 (8): 813-823.

Bernardi, R. A. (1998). The implications of lifestyle preference on a public accounting career: an exploratory study, *Critical Perspectives on Accounting* 9: 335-351.

BIT, (1997). *La promotion des femmes aux postes de direction*. OIT, Programme des activités sectorielles.

Chambre, N. (2004). Les femmes dans la profession d'expert-comptable. État des lieux, analyse, propositions. Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Expertise Comptable, 145.

Chekkar, R., Grillet, C. (2006). Les différences de 'genre' dans la recherche francophone en Comptabilité – Contrôle - Audit – Une analyse longitudinale des Congrès de l'AFC (1980-2005) et de la Revue CCA (1995-2005). 27ème Congrès de l'Association Francophone de Comptabilité, Tunis.

Chung, J. (2001). The effects of Rater sex and ratee sex on managerial performance evaluation. *Australian Journal of Management* 13:111-125.

Ciancanelli, P. (1998). Survey research and the limited imagination. *Critical Perspectives on Accounting* 9: 387-389.

Colasse, B. (1996). Les voies de la recherché en comptabilité financière. In *Enseignement et recherche en gestion évolutions et perspective*, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 297-307 PUSST.

Collins, K. M. (1993). Stress and departures from the public accounting profession: a study of gender differences. *Accounting Horizons* 7(1): 29-38.

Crompton, R. (1987). Gender and accountancy: A response to Tinker & Neimark. *Accounting, Organizations and Society* 12(1): 103-110.

Crompton, R. Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change.* Routledge, London,.

Dambrin, C., Lambert, C. (2006). Le deuxième sexe dans la profession comptable. Réflexions théoriques et méthodologiques. *Comptabilité - Contrôle – Audit* 12(2) :101-138.

Gammie, E., Gammie, B., Duncan F., Matson, M., (2005), A Fracturing of the glass ceiling? The partnership experience, 28th Annual European Accounting Association Conference, Gothenberg.

Grey, C. (1998). On being a professional in a 'Big Six' firm. *Accounting. Organizations and Society.* 23(5/6): 569-587.

Hantrais, L. (1995). A Comparative Perspective on Gender and Accountancy. *The European Accounting Review*. 4(2): 197-215.

Hopwood A. G. (1987), «Accounting and Gender: an Introduction », *Accounting,Organizations and Society.* 12(1): 65-69.

Hunton, J. E., Neidermeyer, P. E., Wier, B. (1996). Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons.* 10(2): 14-31.

Laufer, J. (1997). L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, F. Gaspard (dir.), L'Harmattan.

Laufer, J., Fouquet, A. (2001). A l'épreuve de la féminisation. *Cadres : la grande rupture*, P. Bouffartigue (dir.), La Découverte.

Laufer, J. (2003). L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre. *Rapport de la DARES*.

Laufer, J. (2004). Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue Française de Gestion*. 151, juillet-août :117-127.

Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in Accounting: the First Eighty Years. *Accounting, Organizations and Society*. 17(3/4): 261-285.

McGregor, J. H., Tweed, D. M. (2000). Towards a Typology of Female Entrepreneurship: new Directions from a nationwide Study. 30th European Small Business Seminar – Female Entrepreneurship, Gender Issues, Gent, Belgium.

Pillsbury, C. M., Capazzoli, L., Ciampa, A. (1989). A synthesis of research studies regarding the upward mobility of women in public accounting. *Accounting Horizons.* March: 63-70.

Reed, S. A., Kratchman, S. H., Strawser, R. S. (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants. The Impact of the Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. 7(1): 31-58.

Roberts, J., Coutts, J. A. (1992). Feminization and Professionalization: A Review of an Emerging Literature on the Development of Accounting in the United Kingdom. *Accounting, Organizations and Society*. 17(3/4): 379-395.

Schwartz, F. N. (1992). Women as a business imperative. *Harvard Business Review*. Mars/avril.

Spruill, W. G., Wootton, C. W. (1995). The Struggle of Women in Accounting: The Case of Jennie Palen, Pioneer Accountant, Historian and Poet. *Critical Perspectives on Accounting.* 6: 371-389.

Wajcman J., Le genre au travail. In J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (ed.), *Le travail du genre*, La Découverte, Paris, 2003, pp. 151-162.