LES FEMMES DANS LA PROFESSION COMPTABLE ROUMAINE ACTUELLE

Costel Istrate

▶ **To cite this version:**

Costel Istrate. LES FEMMES DANS LA PROFESSION COMPTABLE ROUMAINE ACTUELLE. Comptabilités et innovation, May 2012, Grenoble, France. pp.cd-rom. hal-00690974

HAL Id: hal-00690974
https://hal.science/hal-00690974

Submitted on 25 Apr 2012

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.

LES FEMMES DANS LA PROFESSION COMPTABLE ROUMAINE ACTUELLE

Costel Istrate,

maître de conférence,

Universitatea « Alexandru Ioan Cuza » de Iaşi

istrate@uaic.ro

Résumé : Les femmes sont très présentes dans la profession comptable roumaine : 70% des experts comptables et plus de 65% des les auditeurs. Les universités reçoivent, dans les filières comptables, 80% de filles. En ce qui concerne l'accès aux postes de direction, la théorie du plafond de verre ne se confirme que partiellement, à la tête des organismes professionnels comptables. Dans les postes de directeur comptable dans les entités cotées en bourse, les femmes dépassent les 50%. Pourquoi tant de femmes dans la profession comptable ? Les réponses à un questionnaire adressé à des personnes impliquées dans la profession nous conduisent en fait à l'identification de certains stéréotypes sur les comptables et la comptabilité : patience, méticulosité, caractère statique de l'activité.
Mots clés : comptabilité, femmes, profession comptable

Abstract : Women are very numerous in the Romanian accounting profession: 70% of chartered accountants and 65% of auditors. At the universities level, the girls outnumber boys (80% vs 20%). The theory of glass ceiling is confirmed in the case of accounting bodies, but for the listed companies at Bucarest Stock Exchange, the CFO is a woman in more than 50% of cases. How can we explain this majority of women in the accounting profession? Responses to a questionnaire addressed to about 250 accountants leads us to the identification of certain stereotype on accountants and on accounting: patience, meticulousness, static nature of the activity.

Key words: accounting, women, accountancy,

1 Introduction

Dans les formations de comptabilité offertes par les universités roumaines, on aperçoit très vite une large majorité de filles. Ainsi nous nous sommes posé la question pourquoi tant de personnes de sexe féminin choisissent cette filière. A partir de cette interrogation initiale, nous avons démarré quelques recherches dans le but d'en obtenir une ou plusieurs explications. La littérature à laquelle nous avons eu accès nous a appris beaucoup de choses sur le rapport hommes/femmes en général et sur ce rapport à l'intérieur de la profession comptable, aussi bien que sur la place des femmes sur le marché du travail (professions féminines ou masculines, différenciations salariales et/ou au niveau des retraites, de l'accès aux plus hautes responsabilités dans les organisations, discrimination positives ou négatives de tout genre). Kirkham (1992) nous prévient que, ignorer complètement le genre, peut conduire à une compréhension partielle ou même erronée du développement, de la signification de la comptabilité et de la profession comptable.

Cette étude contribue à l'analyse de la place des femmes dans les métiers de la comptabilité : on trouve notamment que, dans les organisations des comptables, les femmes représentent environ 70% des membres et qu'elles sont beaucoup moins représentées dans les directions de ces organisations. La théorie du plafond de verre semble ainsi être confirmée quant à l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans ces organismes. Dans l'enseignement de la comptabilité, les étudiantes sont également plus nombreuses que les étudiants (environ 80%, contre 20%), tandis que parmi les enseignants, le pourcentage des femmes est d'environ 60%, avec un 50/50 au niveau de la direction des collectifs qui comprennent les enseignants en comptabilité. Dans les entreprises roumaines cotées à la Bourse de Bucarest, les femmes sont majoritaires (de peu : 53%) dans les fonctions de direction financière et/ou comptables, ce qui situe la Roumanie dans le un groupe des pays où le plafond de verre semble atténué – par contre, les direction exécutives de ces entreprises sont majoritairement masculines (91%).

Pourquoi les femmes sont-elles plus nombreuses dans la comptabilité en Roumanie ? Les réponses à un questionnaire adressé à des personnes impliquées dans la comptabilité nous disent que les femmes sont plus patientes, plus méticuleuses, aiment plus les activités statiques, sont capables de plus d'attention, ont une meilleure capacité d'analyse et sont plus ordonnées…

L'étude ne se veut pas féministe. Notre but est plus neutre, dans le sens que l'on essaie de mettre en évidence un état des faits, avec quelques explications possibles et quelques commentaires, sans avoir aucune prétention d'offrir de solutions aux questions générales qui tiennent de la place des femmes dans la société et sur le marché du travail.

La suite de cette l'étude comprend une revue de littérature sur la problématique femmes et comptabilité, suivie par l'identification statistique du poids des femmes dans les organisations professionnelles des comptables roumains et dans les universités roumaines publiques qui organisent des filières d'étude en comptabilité, continuées par l'analyse des réponses d'environ 250 personnes à la question pourquoi les femmes sont-elles plus nombreuses en comptabilité actuellement, en Roumanie et, enfin, les conclusion, les limites de l'étude et les directions de recherche futures.

2 Une revue de littérature sur la problématique femmes et comptabilité

Le XXe siècle a connu une mutation profonde en ce qui concerne la place des femmes sur le marché du travail, surtout après la seconde guerre mondiale (Loft, 1992). Des professions considérées, dans certains pays, comme masculines s'ouvrent à la présence féminine. C'est le cas de la profession comptable[1], même si, le plus souvent – surtout au début, les femmes

[1] En Turquie, la première femme entre dans la profession comptable en 1928 (Katrinli, 2008). Loft (1992) et Shakelton (1999) nous apprennent qu'en 1910 il y avait 13 femmes parmi les comptables certifiés américains, pour que leur nombre s'élève à 300 en 1948 et à 1.500 en 1960. Après cette date, la situation américaine commence à changer rapidement. Dans un autres pays – l'Espagne, il y a eu même une interdiction explicite pour les femmes d'entrer dans la profession d'auditeur, très proche de celle de comptable, pendant la dictature de Franco (Carrera et al., 2001). Les études américaines et britanniques sont les plus nombreux sur le thème de la présence des femmes dans la profession comptables – Carrera et al. (2001) nous mettent en garde sur le fait qu'il y a tout de même des éléments spécifiques aux pays Anglo-Saxons qui ne se retrouvent pas forcement dans d'autres pays (les pays latins, par exemple). Mais, si l'on sort de cette comparaison pays latin – pays anglo-

semblent être destinées à occuper des positions moins importantes[2] et, par conséquent, moins rémunérées[3]. Cela conduit à constater une certaine discrimination des femmes (par l'accès et/ou par le rôle réservé). Le résultat de cette discrimination, pas seulement en comptabilité, est une asymétrie dans les emplois qui aurait des effets négatifs sur les femmes et avantageraient les hommes, y compris en termes de durée du travail et de salaire[4] (Băluță, 2007, p. 20).

Dans la littérature roumaine, il n'y a pas, à notre connaissance, d'étude sur la présence des femmes dans les professions comptables. Nous nous proposons donc d'aborder ce thème par une revue de la littérature étrangère et par une certaine analyse des chiffres sur la place des femmes dans la comptabilité roumaine. Même si notre étude sera essentiellement descriptive, nous sommes d'avis qu'elle peut compléter l'image que la littérature offre sur les professions comptables roumaines.

2.1 La question du genre dans la recherche comptable

Dambrin et Lambert (2006) font une excellente revue de littérature sur la présence du thème *genre* dans les publications en recherche comptable. Elles constatent que le début est marqué par une revue britannique – *Accounting, Organisation and Society* – qui consacre un numéro spécial en 1987. Dans ce numéro, Hopwood (1987) souligne que 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. Dans d'autres branches de la recherche en gestion, le problème du genre paraît plus présent[5].

Dans leur revue de littérature, Dambrin et Lambert retiennent surtout le thème du plafond de verre[6] auquel sont confrontées les femmes dans la profession comptable. Un de leurs premiers constats est que:

---

saxons, on peut observer des différences énormes, dues aux traditions, à la religion, aux stéréotypes. En Turquie, par exemple, Katrinli et al. (2010) nous apprend que la population qui travaille est, en 2008, majoritairement masculine, il n'y a que 25,4% de femmes qui travaillent.

[2] Hopwood (1987) constatait que jusqu'à une date récente, les femmes étaient confinées à des taches qui tenaient du secrétariat et des activités de routine.

[3] D'après les données du Bureau International du Travail, le marché du travail en général connaît une surreprésentation des femmes dans les emplois à bas salaire, ce qui a un effet négatif sur la rémunération en fonction du sexe (BIT, 2010). En même temps, les possibilités des femmes de sortir d'un emploi à bas salaire sont plus limitées que pour les hommes.

[4] Băluță (2007) donne l'exemple des professions féminines en Roumanie (enseignement, santé) où les salaires sont inférieurs à ceux des professions masculines (armé, police). Cette disparité est confirmée par les données statistiques : par exemple, en 2008, le salaire moyen brut des femmes employées dans l'enseignement était, en Roumanie, de 1.936 lei, par rapport aux hommes qui avaient une moyenne de 2.228 lei (Anuarul Statistic Român, 2008) ; ce genre de différence est valable pour d'autres secteurs. Dragolea (2007) affirme que les différences salariales sont valables dans toute l'Europe et cite des statistiques qui donnent une présence très discrète des femmes dans des fonctions de décision, dans le secteur public, mais surtout dans les affaires. En effet, sur le site d'Eurostat (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en), on trouve l'indicateur *Gender Pay Gap*, qui, au niveau de l'année 2008, se situe, pour l'UE, à une moyenne de 17,5 tandis que la Roumanie est à 9,0.

[5] Par exemple, la revue *Gender in Management – An International Journal* (ancienne Women in Management Review) a une apparition régulière depuis 1985.

[6] Outre le plafond de verre, Dambrin et Lambert (2006) identifient trois autres thèmes présents dans les recherches sur le genre en comptabilité : l'histoire de la profession comptable et sa structure, le développement

…« cette marginalisation des femmes a évolué en passant d'une ségrégation horizontale (rejet des femmes à l'extérieur de la profession) à une ségrégation verticale (cantonnement des femmes à des taches subalternes au sein de la profession) : l'accès à certaines taches a été ouvert aux femmes, mais les activités associées à une rémunération élevée et au prestige sont restées le pré carré des hommes ».

2.2 Stéréotypes sur les comptables/la comptabilité : profession masculine ou féminine ?

Les stéréotypes, même s'ils sont objectivement faux, simplifient la perception sociale et servent de guide pour l'interaction sociale (White et White, 2006).

L'évolution de la présence des femmes dans une profession comme la comptabilité peut prouver un changement des stéréotypes sur les femmes ou sur les hommes (Ciacanelli, 1990 ; White et White, 2006). Par, exemple, les stéréotypes sur l'image moyenne du comptable dans la culture populaire le présente souvent comme un homme : aux Etats-Unis, Dimnik et Felton (2006) analysent 121 films afin d'identifier les stéréotypes proposés pour designer le comptables ; parmi les personnages de tous ces films, environ 10% représentent des femmes. Cela signifie que, tout au long du XXe siècle, dans la culture populaire, notamment anglo-saxonne, l'image la plus répandue du comptable est celle d'un homme, malgré le poids de plus en plus important des femmes dans la profession. Dans le monde anglo-saxon, Ewing et al. (2001) confirment que l'image du comptable este celle d'un homme très prudent, image traditionnelle qui décourage l'entrée des femmes[7]. En Turquie, la domination des hommes dans la société en général se retrouve dans la profession comptable qui reste toujours très masculine : en 2009, le poids des femmes était à peine de 19,86% (Katrinli et al. 2010). Par contre, Czarniawska (2008) avance qu'en Pologne, la comptabilité reste une occupation féminine[8].

Dans un autre registre, Labardin (2010), nous propose une analyse de l'évolution du rôle du personnage charge de la comptabilité : du teneur des livres au comptables, à travers les œuvres littéraires de quelques écrivains et en partant de l'idée que la littérature peut nous permettre de mieux comprendre la réalité. Les romans[9] qu'il étudies sont apparus entre 1829 et 1959 : dans tous les cas, les teneurs des livres ou les comptables sont des hommes, même si vers la fin de cette période on voit une importante modification du rôle du comptable : massification, mécanisation et féminisation[10]. Même si dans ces romans, les hommes sont

---

de la recherche au regard du genre – comptabilité et les problématiques sociétales en lien avec les femmes et la comptabilité.

[7] Dans leur étude, Ewing et al. (2001) analysent les efforts publicitaires d'une organisation comptable australienne : dans les photos publicitaires diffusées, ils constatent des changements importants sur une période de 5 ans (de 1996 à 2000), à plusieurs niveaux (y compris la manière de s'habiller), mais dans une absence totale des femmes – toutes les images proposent des comptables hommes.

[8] Czarniawska (2008) nous dit que, en 2004, un grand quotidien polonais déclanche une discussion sur son forum sur des question lié à l'emploi : pour la fonction de chef comptable, aucun répondant n'a pensé à un homme, toutes les commentaires (favorables ou défavorables) parlent d'*une* chef comptable…

[9] Les auteurs cité sont : Honoré de Balzac (2 romans), Gustav Freytag (qui est aussi invoqué par Czarniawska, 2008), Mary-Elizabeth Braddon, Emile Gaboriau, George Elliot, Emile Zola, Italo Svevo (2 romans), Marcel Aymé et George Simenon (2 romans).

[10] Ce changement est accompagné par une diminution relative du prestige et de la rémunération du comptable, ce qui peut expliquer, au moins partiellement, l'entrée massive des femmes dans ce métier.

partout, la présence des femmes se fait sentir parfois. Ainsi, Czarniawska (2008) analyse le roman de Gustav Freytag et constate qu'une fille de commerçant connaît très bien ses débits et ses crédits[11].

Parlant de stéréotypes sur les comptables, Katrinli et al. (2010) trouvent que, en Turquie, même si la profession comptable est une occupation d'hommes, les stéréotypes extrait des réponses reçues à un questionnaire valorisent plus les femmes : elles sont plus créatives, ouvertes aux nouveautés, communiquent plus avec les autres, cherchent des solutions nouvelles, sont plus innovatrices, plus attentives est meilleures en mathématiques.

Certains stéréotypes sur les comptables et la comptabilité, l'image de celle-ci dans le public[12] peuvent décourager certaines personnes à entrer dans la profession, c'est-à-dire à choisir des études universitaires de comptabilité (Malthus et Fowler, 2009), même si les stéréotypes ne reflètent pas forcement les caractéristiques requises pour un comptable[13]. Dans ce sens, la présence massive des femmes peut avoir un impact positif sur les efforts des associations professionnelles de changer les stéréotypes sur la comptabilité et sur les comptables[14].

3 Les femmes à l'université, dans les filières comptables

Dans les rencontres avec les étudiants en comptabilité et avec les professionnels de la comptabilité qui suivent des cours de formation continue, un constat s'impose dès le début : les filles/femmes sont toujours très majoritaires. Pour confirmer leur domination dans ce domaine, on propose certaines données statistiques sur les étudiantes en comptabilité et sur les enseignantes de la comptabilité.

3.1 Les étudiantes en comptabilité dans une université publique roumaine

Pour le cas d'une université roumaine[15], on a mesuré la proportion des femmes depuis 1999 et les résultats (tableau no. 1) confirme la domination numérique des filles/femmes dans la filière *Comptabilité et informatique de gestion*[16]. Les données relatives présentées dans le

[11] Czarniawska continue en citant un auteur polonais - Boleslaw Prus – pour lequel (dans un roman) le comptable est un homme, mais qui joue un rôle féminin, sans aucune connotation sexuelle : la comptabilité est une profession féminine, tandis que, par exemple, la finance este masculine. Elle rappelle aussi un roman de Maria Dabrowska et constate qu'au début du XXe siècle, une des meilleures voies de gagner leurs vies était, pour les femmes, d'apprendre la tenue des livres (*buchalteria*). Cela fait que, actuellement, les professions de comptables et d'auditeur sont dominées, en Pologne, par les femmes.

[12] Telle que cette image apparaît dans les média et/ou dans les films, romans etc. La position des comptables dans la société, l'entrée dans les filières de formation comptables et dans la profession peut également être influencée par les scandales financiers avec des connotations comptables (Enron, Vivendi, Parmalat, pour retenir quelques uns des plus récents et des plus médiatisés).

[13] Hunt et al. (2009) font une revue de littérature en énumérant des stéréotypes tels : impersonnel, inflexible, ordonné (méthodique), introverti, prudent, systématique, anti-social et ennuyeux.

[14] Il est plus facile d'utiliser une image féminine pour changer le stéréotype qui, par exemple (Ewing et al. 2001), voit les comptables comme de individus gris, habillés en gris.

[15] Il s'agit de l'Université « Alexandru Ioan Cuza » de Iaşi, Roumanie, l'université dont provient l'auteur.

[16] La présence de cette terminaison *informatique de gestion* ne biaise pas nos conclusions, en raison du fait que cette spécialisation n'attire plus des étudiants désirant de suivre une filière informatique : en effets, depuis l'année universitaire 1997/1998, l'université assure une filière pure *Informatique économique* où peuvent aller

tableau 1 sont issues des registres mis à notre disposition par la direction de la faculté d'économie et de gestion des affaires.

Année universitaire	*Hommes (%)*	*Femmes (%)*	*Total*
1999 - 2000	34,68	65,32	100,00
2000 - 2001	24,18	75,82	100,00
2001 - 2002	23,24	76,76	100,00
2002 - 2003	23,73	76,27	100,00
2003 - 2004	20,41	79,59	100,00
2004 - 2005	17,75	82,25	100,00
2005 - 2006	13,77	86,23	100,00
2006 - 2007	14,69	85,31	100,00
2007 - 2008	20,90	79,10	100,00
2008 - 2009	22,50	77,50	100,00
2009 - 2010	19,92	80,08	100,00
2010 - 2011	19,28	80,72	100,00
Total pondéré	**20,25**	**79,75**	**100,00**

Tableau 1 Etudiants de la spécialisation Comptabilité et informatique de gestion dans l'université qui fait l'objet de notre étude, par sexe, 1999 - 2011

Les presque 80% de moyenne[17] nous permettent de dire que, au moins au niveau de l'entrée dans la profession, les femmes représentent une majorité écrasante qui mérite d'être analysée et qui va se propager ensuite sur la structure par sexe de la profession comptable toute entière.

Année universitaire	*Hommes (%)*	*Femmes (%)*
1979 - 1980	24,03	75,97
1980 - 1981	20,00	80,00
1981 - 1982	11,48	88,52
1982 - 1983	14,19	85,81
1983 - 1984	12,00	88,00
1984 - 1985	21,82	78,18
1985 - 1986	10,91	89,09
1986 - 1987	12,00	88,00
1987 - 1988	8,00	92,00
1988 - 1989	19,35	80,65
1989 - 1990	21,67	78,33
Total pondéré	**16,25**	**83,75**

Tableau 2 Etudiants de la spécialisation Finance comptabilité de l'Université Alexandru Ioan Cuza Iaşi, par sexe, 1979 - 1989

les accros des nouvelles technologies. Cela nous permet d'affirmer que la filière *Comptabilité et informatique de gestion* attire notamment les personnes intéressées à la comptabilité, malgré les disciplines d'informatique.

[17] On ignore dans cette étude la proportion des femmes dans l'enseignement universitaire économique et de gestion en général, mais on peut supposer qu'en Roumanie, les femmes sont largement majoritaires dans presque toutes les filières. Au niveau international, Davidson et Burke (2004) constatent que, en moyenne, plus de 50% d'étudiants en gestion étaient des femmes.

Pour compléter l'image que nous offre les données du tableau 1, on présente la situation du rapport hommes/femmes pour une période d'avant 1990 (tableau 2), pour la même faculté. La principale spécialisation qui assurait une formation en comptabilité était *finance comptabilité*, ce qui mélange un peu les professions, mais les résultats sont, à notre avis, suggestifs, même si les données concernent seulement l'enseignement normal[18] (on n'a pas pris en compte les cours de soir et les cours sans présence sur le campus).

Il paraît que le rapport hommes/femmes dans l'enseignement supérieur d'avant 1990 est encore plus déséquilibré qu'après. L'analyse de cette majorité de femmes parmi les étudiants en comptabilité peut nous suggérer aussi de meilleures performances des femmes dans l'apprentissage de la comptabilité[19]. Cela ne pouvait pas rester sans conséquences sur le poids des femmes entrantes dans la profession comptable.

3.2 Les femmes qui enseignent la comptabilité dans les universités publiques roumaines

Dans l'arrêté du gouvernement 749/2009[20], on trouve les filières de licences dans lesquelles les universités roumaines peuvent organiser des études. Pour le domaine *Comptabilité*, il y a une seule spécialisation disponible : *Comptabilité et informatique de gestion (CIG)*[21]. Du même arrêté du gouvernement, on a extrait la liste des universités qui organisent cette licence en CIG, en retenant exclusivement les universités publiques[22] (financées par l'Etat) : il y en a 21. Pour bien gérer la filière de licence CIG, il faut un collectif d'enseignants spécialisé en comptabilité et/ou dans des disciplines connexes. Sur les sites Internet de toutes les université retenues dans notre analyse, on a identifié les facultés qui gèrent la filière, les structure qui rassemblent les enseignants en comptabilité, le nombre total de personnes dans ces structures, le poids des hommes/femmes, et le sexe du chef de collectif (voir tableau no. 3). Nous avons recueilli les données au début du mois de mars 2011, c'est-à-dire après l'entrée en vigueur le la nouvelle loi sur l'éducation, qui impose, parmi d'autres, le départ à la retraite dès l'age de 65 ans et une réorganisation des facultés par départements. Malgré cette loi, nous sommes d'avis que les listes trouvées sur les sites reflètent la situation d'avant 2011[23] et que les

[18] L'analyse gagnerait en qualité si l'on prenait en compte le poids des étudiants en comptabilité par rapport à tous les étudiants qui suivent des filières économiques et/ou de gestion.

[19] Wootton et Kemmerer (2000) citent un journal sur la profession comptable qui, en 1923 déjà constatait des meilleures performances des étudiantes en comptabilité. Ciacanelli et al. (1990) affirment que le niveau de qualification de femmes en comptabilité progresse sensiblement, ce qui leurs permet de très bien remplir les taches professionnelles. Broadbent et Kirkham (2008) sont d'avis que, de nos jours, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons dans des disciplines où elles n'étaient pas présentes il y a quelque temps.

[20] Le titre complet de cet acte est *hotărîrea guvernului României nr. 749/2009 pentru aprobarea Nomenclatorului domeniilor, a structurilor instituţiilor de învăţământ superior şi a specializărilor/programelor de studii universitare de licenţă acreditate sau autorizate să funcţioneze provizoriu organizate de acestea* – HG 749/2009 – (dans le journal officiel nr. 456/2009 – M. Of. 456/2009).

[21] On revient sur le fait que cette combinaison comptabilité – informatique devient un peu redondante, vu au moins l'existence d'une autre filière (concurrente) *Informatique économique*. Les explications de cet état de fait nous intéressent beaucoup, mais ils ne font pas l'objet de cette étude…

[22] On peut supposer que l'échantillon qui comprend seulement ces universités est représentatif pour l'ensemble des universités roumaines et que nos éventuelles conclusions ne soient pas biaisées par l'exclusion des universités privées.

[23] L'application de la nouvelle loi étant à peine au début et vu l'inertie du système, les nouvelles structures mettront un peu de temps à être mises en place. Ainsi, on considère que les sites reflètent la situation au début de l'année universitaire 2010-2011.

données recueillies sont représentatives. Pour deux universités, les données manquent sur leurs sites respectifs, ce qui fait qu'il nous en reste 19. Un autre problème qui peut biaiser un peu les résultats est la composition des collectifs : ils sont assez diversifiés et ne comprennent pas seulement de personnes enseignant la comptabilité, l'audit ou l'analyse financière : il y a aussi des disciplines plus éloignées de la comptabilité, mais néanmoins compatibles : l'exemple le plus fréquent est la finance.

	Université[24]	*Structure organisationnelle comprenant les enseignants en comptabilité*	*Pourcentage des femmes (%)*	*Sexe du chef de la structure (M ou F)*
1	1 Décembre 1918 Alba-Iulia	chaire de finance comptabilité	43	F
2	Academia de Studii Economice Bucureşti	chaire de comptabilité, audit et contrôle de gestion et chaire de comptabilité internationale et présentation financière	68	M et F
3	Alexandru Ioan Cuza Iaşi	collectif de comptabilité, au département d'administration des affaires	59	F
4	Aurel Vlaicu Arad	chaire de comptabilité finance	53	F
5	Babeş-Bolyai Cluj-Napoca	chaire de comptabilité	50	M
6	Constantin Brîncuşi Tîrgu-Jiu	chaire de finance, comptabilité, analyse et informatique économique	57	F
7	Pétrol şi Gaze Ploieşti	chaire de finance, comptabilité et analyse économique	44	M
8	de Vest Timişoara	chaire de comptabilité et audit	55	M
9	din Craiova	chaire de comptabilité	36	F
10	din Oradea	chaire de finance comptabilité	57	F
11	din Petroşani	chaire de sciences économiques	75	M
12	Dunărea de Jos Galaţi	collectif de comptabilité et audit du département d'administration des affaires	71	F
13	Lucian Blaga Sibiu	chaire de finance comptabilité	48	M
14	Ovidius Constanţa	chaire de finance comptabilité	73	M
15	Petru Maior Tîrgu-Mureş	chaire de finance comptabilité	63	F
16	Ştefan cel Mare Suceava	chaire de comptabilité finance	73	F
17	Transilvania Braşov	chaire de finance comptabilité et théorie économique	65	M
18	Valahia Tîrgovişte	département de comptabilité finance	53	M
19	Vasile Alecsandri Bacău	chaire de comptabilité finance	73	M
	Total		**59**	**10 M et 10 F**

Tableau 3 – Poids des femmes dans les collectifs de comptabilité et assimilés, dans les universités roumaines publiques

Même s'il y de grandes différences entre certaines institutions, allant du simple au plus du double (de 36% à 73%), les femmes sont majoritaires dans la plupart de cas : dans 15 universités les femmes détiennent plus de la moitié des postes. La moyenne de 59% se situe bien dans la tendance tracée par les organisations des comptables roumains (voir infra)[25]. Les

[24] Par ordre alphabétique.

[25] Pour la situation en Grande Bretagne, nous citons Broadbent et Kirkham (2008) qui font état d'un pourcentage d'environ 27% de femmes dans l'enseignement universitaire de la comptabilité, avec 10% de femmes professeurs. La Turquie est elle aussi à un niveau d'environ 30% de femmes parmi les enseignants de la

postes de direction sont répartis 50/50, ce qui nous fait penser que la reconnaissance et l'influence des femmes sont manifestes au niveau universitaire.

4 La présence des femmes dans les organisations professionnelles comptables représentatives de Roumanie

Le grand nombre de femmes qui obtiennent un diplôme à la suite des filières universitaires a une forte influence sur la féminisation des organisations des comptables et sur la présence des femmes dans les postes de responsabilité financières dans les entreprises roumaines. L'organisation la plus représentative pour la profession comptable est CECCAR (voir infra), suivie de loin par CAFR. En partie, l'entrée (ou le refus d'entrée) dans la profession comptable (comme dans d'autre professions aussi) peut être expliquée par des facteurs d'influence de la part de certains groupes - Malthus et Fowler (2009) énumèrent: famille, parents, amis, professionnels que l'on connaît déjà, professeurs de lycée, conseillers divers.

4.1 L'évolution du nombres des femmes dans l'organisation des comptables roumains

L'organisation des comptables roumains (CECCAR[26]) compte, à présent, une bonne majorité de femmes[27] dans ses rangs : environs 70%. Dans le tableau no. 4, on trouve une certaine évolution du rapport hommes/femmes. La profession comptable organisée en CECCAR ne comprend pas tous les comptables roumains : ils sont nombreux ceux qui pratiquent ce métier dans des entités diverses, sans être affiliés à une, sans être membre d'une organisation professionnelle quelconque. Il n'y a pas de statistiques pour ces derniers – on peut seulement supposer que le poids des femmes est comparable à celui que nous avons pu calculé sur les chiffres de CECCAR.

Malgré l'absence des données pour certaines années[28] (de 1997 à 2000, plus 2005), le tableau 1 nous donne une idée assez nette sur l'évolution de la situation. Il este clair que cette évolution est dans le sens de l'augmentation du poids des femmes[29], au moins après 2000 : d'environ 50% en 2001, on passe au 74% en 2009[30]. L'augmentation du poids des femmes

---

comptabilité (Katrinli et al., 2010). Ainsi, comparé aux situations britannique et turque, la situation roumaine est exemplaire pour démontrer l'absence d'un plafond de verre très résistant ou, au moins l'atténuation significative des effets d'un tel plafond.

[26] Corpul Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România, l'équivalent roumain de l'*Ordre des Experts Comptables* français.

[27] Cela dépasse largement le poids des femmes dans la population totale de la Roumanie qui, d'après les données de l'Annuaire Statistique Roumain, se situe aux environs de 51% (plus précisément, 51,3% en 2008, 51,2% en 2005, 51,1% en 2000 etc.).

[28] 1996 représente la première année post communiste pour laquelle CECCAR publie le tableau des membres (CECCAR, 1996)

[29] On peut dire que la profession est dominée par les femmes, au moins numériquement. Ce constat est valable pour d'autres pays : Wootton et Kemmerer (2000) constatent que, sur une période de 60 ans (1930 - 1990) la profession comptable américaine passe d'une domination masculine écrasante vers une présence de plus en plus marquée des femmes (plus de 50% de la force de travail en comptabilité).

[30] La situation roumaine ne ressemble pas forcement à celles d'autres pays : Broadbent et Kirkham citent un rapport qui fait état d'un pourcentage d'environ 30% de femmes dans les différent organismes des professions comptables britanniques. En France, le rapport 2009 du conseil supérieur de l'Ordre des experts comptables fait

peut être expliqué aussi par le fait qu'elles étaient dans une bonne position pour bénéficier de la libération économique apportée par la transition post 1990 (Prodan et Manolescu, 2006). En même temps, il semblerait que le métier de comptable est plus stable – Albu et al. (2011) nous apprennent que cette profession est dans le top 10 des métiers peu affectés par la crise. Nous nous sommes limité à l'analyse du nombre total des membres de CECCAR. Un approfondissement de l'étude pourrait nous offrir plus d'éclaircissements sur le poids des femmes dans les différentes catégories des membres CECCAR : membres travaillant dans leur propres entreprises, employés de différentes organisations, employées dans le secteur privé ou public ou sur la répartition territoriale du rapport hommes/femmes ou du chiffre d'affaire réalisé par chaque catégorie… On peut supposer, sans en avoir encore une confirmation empirique, que la tendance générale du rapport hommes/femmes ne soit pas forcement respectée[31].

Année[32]	*Hommes (%)*	*Femmes (%)*
1996	41	59
…		
2001	50	50
2002	43	57
2003	33	67
2004	32	68
…		
2006	33	67
2007	32	68
2008	31	69
2009	26	74

Tableau 4 Evolution du rapport hommes/femmes dans l'organisation roumaine des comptables (CECCAR)

Pour l'instant, on se contente de cette analyse plutôt quantitative et on n'avance sur le qualitatif que pour mettre en évidence (dans le tableau 5) la présence des femmes dans les postes de responsabilité le plus en vue dans les succursales départementales de CECCAR (président – élu – et directeur exécutif – poste occupé à la suite d'un concours). Les données ne sont pas complètes – on passe de 1996 directement en 2006 – mais l'évolution qui se dessine reste assez parlante : les femmes sont devenues majoritaires dans le poste de directeur exécutif, tandis que leur percée vers la présidence des succursales est moins marquante, mais reste néanmoins visible, de 5% en 1996 vers les 30% en 2009. De toute façon, on voit

état de 79% d'hommes en juillet 2010 (http://www.experts-comptables.fr/csoec/Communication/Communication/Rapport-annuel-2009-du-Conseil-Superieur, consulté le 15 mars 2011). Au niveau de la direction de cet organisme, les hommes sont également majoritaires : une femmes sur 9 membres, mais en 2011, pour la première fois de son histoire, ce conseil supérieur a une femme comme président.

[31] Au niveau des grands réseaux mondiaux de comptabilité et audit (actuellement les Big Four), les femmes sont nombreuses dans les fonctions d'exécution, mais leur présence en tant que manager et partenaire est encore limitée (Anderson-Gough et. al, 2005).

[32] On a retenu dans les tableau les années pour lesquelles les données étaient disponibles : pour 1996, on a dénombré les hommes et les femmes directement du tableau de CECCAR. A partir de 2001 et ce jusqu'en 2009, nous avons eu accès aux rapports annuels de CECCAR (y compris sur le site Internet de l'organisation). Dans le rapport 2005, il n'y a pas de statistique sur le poids hommes/femmes.

comment les femmes majoritaires dans l'organisation votent majoritairement des hommes pour la présidence[33].

Année/Poste de direction		*Hommes (%)*	*Femmes (%)*
1996	Président	95	5
	Secrétaire[34]	75	25
…			
2006	Président	69	31
	Directeur exécutif	52	48
2007	Président	68	31
	Directeur exécutif	40	60
2008	Président	69	31
	Directeur exécutif	40	60
2009	Président	71	29
	Directeur exécutif	40	60

Tableau 5 Hommes et femmes à la direction des succursales locales de CECCAR

Dans le cadre de l'organisme normalisateur comptable roumain, le rôle principal revient à une direction de spécialité du ministère des finances publiques. La composition de cette direction n'apparaît pas sur le site du ministère, mais le directeur en est une femme. Au niveau international, les normes internationales de présentation financière - IFRS - (anciennes normes comptables internationales - IAS) sont émises par un organisme – IASB – dont le chef est un homme et les seize autres membres sont majoritairement des hommes : il n'y a que deux femmes[35]. Toujours au niveau international, une autre organisation influente est IFAC – International Federation of Accountants – son président est un homme, tandis que le comité de direction comprend 20 membres, dont quatre femmes (IFAC, 2010). En revenant en Europe, la Fédération de Experts Comptables Européens – FEE a un président homme qui dirige un conseil très international (chaque pays membre y este représenté) de 29 membres, dont 11 femmes. Mais, au niveau de la direction exécutive, la FEE propose un comité de 13 personnes, dont seulement deux femmes (FEE, 2010).

4.2 Les femmes dans le métier d'auditeur

CAFR[36] est une association plus récente, crée, semble-t-il, à la suite des suggestions de certains organismes internationaux (le FMI et la Banque Mondiale) et dont l'apparition a bouleversé un peu CECCAR. En fait, la plupart des membres de la CAFR font également partie de CECCAR, mais les membres de la CAFR ont reçu le monopole des missions

[33] En Pologne, Czarniawska (2008) constate que l'organisation des comptables confirme la domination des femmes (par le nombre), mais les positions de pouvoir et de prestige sont tout de même occupées par des hommes.

[34] Le poste de secrétaire/directeur exécutif n'est pas occupé dans toutes les organisations territoriales : en 1996, il n'y avait que 28 secrétaires pour 41 présidents (40/42 en 2006, 40/41 en 2007, 40/42 en 2008 et 42/42 en 2009). Les donnés sont recueillies dans les rapports annuels publiés par CECCAR, sauf pour 1996, où l'on a de nouveau utilisé le tableau de CECCAR.

[35] http://www.ifrs.org/The+organisation/Members+of+the+IASB/Members+of+the+IASB.htm (consulté le 5 janvier 2012).

[36] Camera Auditorilor Financiari din România (littéralement *Chambre des Auditeurs Financiers de Roumanie*).

d'audit, plus rémunératrices que celle de tenue de la comptabilité. Sur le site de la CAFR[37], on a trouvé la liste des membres actifs en format .pdf (helas !). A la différence de CECCAR, CAFR ne met pas dans son rapport annuel le rapport hommes/femmes, ce qui nous a obligé de dénombrer à la main le nombre total des membres, ainsi que le nombre d'hommes. Il apparaît un nombre total d'auditeurs actifs (plus de 3.000 personnes[38]), inférieur au nombre de comptables appartenant à CECCAR. Le poids des femmes est de 66%, légèrement inférieur aux derniers chiffres de CECCAR, mais qui démontre que la profession d'auditeur est, elle aussi, très féminine de nos jours. L'organisation territoriale de CAFR est différente de celle de CECCAR – il n'y a pas de succursales départementales. Ainsi, en ce qui concerne les organes de direction, on se contente de retenir la direction centrale de la CAFR. Si l'on analyse le conseil de la chambre[39], son président est un homme, tandis que des 14 autres membres, il n'y a que 4 femmes (données valables en mars 2011). Cela fait 27% de femmes dans l'instance de direction d'une organisation qui compte 66% de femmes… A la suite des élections de l'été 2011, la composition du Conseil de la CAFR s'est modifié : 11 membres, dont 6 femmes, c'est-à-dire on double la proportion de femmes dans cette instance : de 27% on passe à 54 % ; le nouveau président est un homme.

Il serait bien utile de continuer l'analyse d'une manière plus qualitative, en identifiant, là aussi, le poids des femmes dans les fonctions de direction des firmes d'audit, à l'instar de beaucoup d'études…

5 Q'y a-t-il du plafond de verre dans les entreprises roumaines cotées en bourse ?

La théorie du plafond de verre avance que l'accès des femmes aux postes de la plus haute responsabilité dans les entreprises est plus difficile que pour les hommes. Barua et al. (2010), dans leur étude sur la qualité des chiffres comptables liée au sexe du responsable financier[40] des firmes américaines trouvent que, dans leur échantillon, le poids des femmes est de 8% en 2004 et de 8,7% en 2005. Pour une situation plus générale, Vinnicombe et al. (2010) présentent des statistiques sur la présence des femmes dans des fonctions de directeurs[41] pour les plus grandes entreprises britanniques : dans les 100 premières firmes du FTSE, il y a environ 12,5% des femmes qui occupent des postes de directeurs, tandis que pour les 250 premières firmes, le pourcentage n'est que de 7,8%. Dans une comparaison internationale, Davidson et Burke (2004) trouvent que les femmes cadres et managers se situent entre des limites de 2% en Malaisie et 45% aux Etats-Unis, en passant par 24% au Royaume-Uni, 31% en Belgique et 35% au Canada[42] ; la proportion des femmes dans ces postes est en augmentation, à un rythme pourtant lent et les femmes sont encore concentrées aux niveaux inférieurs de l'encadrement. Dambrin et Lambert (2006) citent une statistique qui fait états

[37] http://www.cafr.ro/index.jsp?page=member_cafr, consulté le 10 mars 2011.
[38] Dans le rapport CAFR 2009, le chiffre déclaré s'élève à 3.241 membres.
[39] Elu pour cinq ans par la conférence de la CAFR.
[40] On utilise le terme *responsable financier* mais on pourrait aussi employé la formule *directeur financier*, pour designer ce que les anglophones appellent *chief financial officer* – CFO.
[41] Il ne s'agit pas seulement de fonction de directeur général ou de directeur financier, mais également de directeurs chargés d'autres composantes de l'activité des entreprises (directeur des opérations, des ressources humaines, logistique, du développement etc.)
[42] Les données sont pour 2001, la France et la Roumanie n'y sont pas présentes.

d'un pourcentage de 6,46% administrateurs des entreprises qui composent (au 30 septembre 2005) l'indice CAC 40 de la Bourse de Paris (1/3 de ces entreprises n'ont aucune femme dans leur conseil d'administration). Cela confirme, dans une large mesure, le plafond de verre auquel se heurtent les femmes dans la promotion vers les plus hautes fonctions de responsabilité (y compris comptable/financière) des entités[43].

Pour vérifier partiellement l'application de cette théorie dans les entreprises roumaines, nous avons consulté les sites Internet des firmes roumaines cotées à la Bourse de Bucarest (BVB), en retenant celles actives dans la section BVB, (les trois catégories I, II, III) – 76 entités (en janvier 2012). La source des informations qui nous intéressent sont les états financiers : en fait, on retient le sexe des personnes qui signent ces états financiers[44]. La réglementation roumaine impose deux signatures : celle de l'administrateur (le chef de l'entreprise) et celle du responsable financier (comptables ou économique) qui endossent la responsabilité de la rédaction de ces documents. On a retenu les états financiers de 2004 à 2010. Au total, on a 344 observations complètes (firmes/années). On n'a pas pu trouver un nombre égal d'observations pour chaque année et ainsi, pour tenir compte de toutes les données et pour atténuer le biais que pourrait introduire un nombre inégal d'observations, on présente les résultats année par année. Dans le tableau no. 6, nous avons mis en évidence la proportions d'hommes et de femmes qui signent les états financiers, aussi bien du coté de l'administrateur que du responsable financier/comptable.

Année	*Directeur/Administrateur*		*Responsable financier (comptable)*	
	Hommes (%)	*Femmes (%)*	*Hommes (%)*	*Femmes (%)*
2004	95,24	4,76	52,38	47,62
2005	96,88	3,12	40,63	59,38
2006	95,35	4,65	37,21	62,79
2007	92,45	7,55	39,62	60,38
2008	90,63	9,37	39,06	60,94
2009	91,18	8,82	39,71	60,29
2010	91,55	8,45	40,85	59,15

Tableau 6 Hommes et femmes à la direction des entreprises roumaines cotées à la BVB

Pour ce qu'il y a de la place des femmes dans la plus haute position exécutive des entreprises roumaines cotées, le plafond de verre est évident : le pourcentage ne dépasse pas 10% - les hommes étant très dominants. Par contre, au niveau de la direction financière[45], les femmes sont majoritaires dans toutes les années, à l'exception de 2004 : la proportion atteint et dépasse même les 60% des postes, ce qui confirme une présence très importante des

[43] Le plafond de verre et, plus généralement, les inégalités entre hommes et femmes peuvent être expliqué par des raisons diverses. Il peut s'agir, par exemple, d'une sorte de réaction de résistances de la part des hommes qui voient leurs positions menacées. Dans un autre contexte, Haynes (2008) avance qu'un rôle important dans la légitimation et la reproduction des inégalités hommes – femmes dans la profession comptable joue les manières dans lesquelles les corps physiques des hommes et des femmes sont perçus et évalués.

[44] Heureusement, les noms féminins roumains sont très nettement séparés des noms masculins, ce qui rend facile l'identification du sexe des personnes impliquées.

[45] Le terme qui désigne le principal responsable financier n'es pas le même : on y trouve *directeur financier*, *directeur économique*, *directeur financier comptable*, *chef comptable*. Dans un cas (exclus de l'analyse), l'entreprise fait appel à une société externe pour rédiger les états financiers : on n'a pas osé d'attribuer un sexe dans le cas de cette externalisation…

femmes dans cette position. Il y a, tout même, une certaine différence par rapport aux 70% de femmes entrées dans la profession comptable en Roumanie. Cela peut s'expliquer par le fait que, à ce niveau, les compétences strictement comptables ne suffisent pas – la direction financière impose des compétences managériale assez importantes, ce qui fait que le profil des femmes respectives soit beaucoup plus complexe et qui prouvent que beaucoup de femmes de la comptabilité sont parfaitement capable d'assumer des responsabilités managériales.

6 Possibles explications de la présence majoritaire des femmes dans la profession comptable en Roumanie

Pour trouver une explication au poids des femmes dans la profession comptable, nous avons adressé un questionnaire à un nombre de 279 personnes plus ou moins impliquées dans la profession[46]. Pour la plupart, les répondants sont des participants à des cours de formation continue[47] en comptabilité (études post-universitaires ou cours organisés par CECCAR pour des professionnels). Le public connaît donc bien la comptabilité et le monde des comptables de Roumanie. Le questionnaire comporte neuf questions, dont une demande explicitement l'avis sur le surnombre de femmes en comptabilité – les huit autres questions ne nous intéressent pas dans cette étude.

Des 279 questionnaires[48], 235 sont directement exploitables[49]. Il nous a paru intéressant de séparer les réponses des hommes de celles des femmes : il y a 194 de réponses des femmes et 41 de réponses provenant des hommes[50]. Le traitement des réponses se fait de la manière qui suit:

- nous avons extrait, des commentaires et de énumérations des répondants, de une à quatre raisons principales, sans avoir sollicité ou établi une quelconque hiérarchie dans ce sens ;

- nous avons retenu la formulation complète (proposition ou phrase), dans l'intention d'en exploiter certaines (les plus intéressantes).

En centralisant les réponses, on dénombre 68 traits[51], traits qui peuvent bien caractériser le métier de comptable, tel qu'il est réellement, et pas forcement comme l'imaginent le

[46] Il est important d'avoir questionné des personnes qui savent ce que cela veut dire la comptabilité : elles dépassent ainsi facilement les stéréotypes des non comptables.

[47] Il y a là une certaine similitude avec l'étude de Katrinli et al. (2010) : leur échantillon est de 369 personnes, toutes des étudiants en administration des affaires, mais les procédures suivies sont différentes : ils utilisent des instruments statistiques puissants.

[48] L'échantillon este très restreint et il n'est sûrement pas représentatif pour la population comptables roumaine, mais il nous fournit néanmoins des informations intéressantes.

[49] Les 44 autres questionnaires ne comportent aucune réponse à la question qui nous intéresse et ne nous peuvent pas être prises en compte lors de l'analyse (bien que, parfois, l'absence d'un commentaire ait au moins autant d'importance qu'une réponse explicite)…

[50] Le poids des femmes répondantes dépasse toutes les limites maxima trouvées jusqu'à ce stade. C'est à croire que les femmes sont plus consommatrices que les hommes de services de formation professionnelle…

[51] Dans leurs études sur les stéréotypes sur les comptables dans les films, Dimnik et Felton en identifient plus. Si l'on ignore le fait qu'il s'agit des fictions, le mérite de la liste de Dimnik et Felon est que les caractérisations viennent des personnes neutres, non impliquées dans la comptabilité. Hunt et al. (2009) font état de 30 qualités à la suite d'un questionnaire adressé à des étudiants en comptabilité dans des universités publiques américaines - cette fois, on retrouve beaucoup des traits ressortis de notre propre questionnaire : organisation, honnêteté, attention aux détails, responsabilité, sensibilité, efficacité…

universitaires, les normalisateurs et autres personnes impliquées aux niveau normatif et de la recherche comptable. Dans le tableau no. 7, ces traits sont présentés dans l'ordre décroissant de la fréquence de leur apparition. Les caractéristiques que nous avons extraites des questionnaires peuvent être celles d'un comptable en général, non seulement des femmes. Dimnik et Felton (2006) citent des recherches menées avec des instruments psychologiques et qui mettent en évidence les traits les plus importants des comptables - on y retrouve notamment : le respect des conventions, la capacité de travail, le caractère pratique et la sociabilité. Ces traits-la n'apparaissent pas directement dans les réponses à notre questionnaire.

Rang	*Trait*	*Nombre d'apparition*
1.	patience	106
2.	méticulosité	62
3.	activité statique	46
4.	attention	40
5.	capacité d'analyse	31
6.	ordre	21
7.	une meilleure organisation, conscience professionnelle	17
8.	propension pour la comptabilité	14
9.	caractère routinier	13
10.	adaptabilité, calme	11
11.	persévérance	10
12.	discipline, rigueur	7
13.	cohérence, responsabilité	6
14.	le femmes sont plus honnêtes, résistance, il y plus de femmes	5
15.	simplicité du métier, ténacité	4
16.	disponibilité des femmes pour ce métier, fatalisme, les femmes sont plus formalistes	3
17.	accessibilité du métier, compatibilité avec le métier, pouvoir de concentration, équilibre, exactitude, pouvoir d'implication, intelligence, intuition, persuasion, prudence, caractère sérieux, capacité de synthèse, stabilité	2
18.	communication, commodité, diplomatie, capacité de documentation, efficacité, capacité d'effort intellectuel, égoïsme, exigence, capacité de penser en général, information, confiance, le hasard, la mentalité, les femmes peuvent travailler plus, pédanterie, capacité de voir en perspective, précision, préjugés, des prétentions moindre au niveau du salaire, prévision, programme régulier, une meilleure force mentale, ponctualité, rapidité dans la prise de décisions, raison, rigidité, moins de précarité du travail, spécifique, esprit d'initiative, des études plus faciles	1

Tableau 7 Fréquence d'apparition des raisons pour lesquelles les femmes sont plus nombreuses dans la profession comptable

Presque la moitié des caractéristiques (30) apparaissent une seule fois dans les réponses, 15 deux ou trois fois et 9 autres quatre, cinq, six ou sept fois. Tous ces 45 derniers traits peuvent être considérés marginaux et nous nous permettons de ne plus y insister[52].

[52] On y retrouve ici toute sorte de qualités (dont certaines des plus générales), plus ou moins intéressantes. Pour certaines, on admet qu'elles ne sont pas forcement spécifiques à la comptabilité et que leur apparition marginale

La première place est occupée par *la patience*, à très grande distance de la *méticulosité*. Il s'agit de la patience dans / face à: l'apprentissage de la comptabilité, le parcours de toutes le phases du cycle comptable, la vérification (parfois multiple) des pièces justificatives et autres documents et des écritures qui en découlent, la monotonie inévitable du travail en comptabilité, le comportement des non comptables de l'organisation, la recherche d'une information égarée, la modification des normes comptables et/ou fiscales, la demande d'informations diverses de la part des divers utilisateurs, le recouvrement des créances, la négociation avec les créditeurs financiers, les changements de logiciel, le parcours à obstacles pour accéder aux organisations professionnelles des comptables, auditeurs, conseillers fiscaux[53]…

La *méticulosité* vient en deuxième position. Elle peut être acceptée comme une condition nécessaire dans le déroulement des travaux de comptabilité, où la multitude de documents, d'information à traiter et a fournir, les nombreuses règles, les situations qui exigent un jugement professionnel feraient impossible une bonne et correcte tenue de la comptabilité sans beaucoup de méticulosité et d'attention (cette dernière étant en quatrième position dans notre hiérarchie).

Faut-il croire que les femmes aiment plus que les hommes les *activités statiques* ? De toute façon, les répondants de notre enquête semble en être persuadés : la troisième raison qui justifie la présence majoritaire des femmes dans la comptabilité est son caractère peu physique. Mais l'immobilisme complet est à exclure : el est fort probable que le (la) comptable ait à se déplacer auprès des banques, des autorités fiscales et sociales etc. Ce caractère statique de la comptabilité peut être accentué par l'introduction de plus en plus rapide des moyens électroniques de communication : Internet et autres réseaux de transmission de données.

Les autres raisons de plus de dix apparitions dans les réponses sont assez prévisibles : on peut s'attendre à ce que les comptables prouvent de la capacité d'analyse, de l'ordre, de la conscience professionnelle, une bonne capacité d'organisation, adaptabilité au caractère routinier de leur travail, de l'adaptabilité, du calme, de la persévérance. Une mention spéciale pour la propension des femmes vers la comptabilité : elle n'apparaît que 14 fois, ce qui nous fait croire que les répondants ne misent pas vraiment sur une telle propension[54]. On s'attarde

---

este justifiée : *diplomatie, effort intellectuel, le hasard, la pédanterie, moins de prétentions au niveau du salaire, rigidité, études plus faciles, intelligence, fatalité, plus de femmes dans le monde*… D'autre part, dans cette liste de traits peu présents, il y en a dont les non comptables peuvent dire qu'elles caractérisent les comptables : *rigueur*, *honnêteté*, *exactitude*, *prudence*, *sérieux*, *précision*. Nous avançons que la fréquence réduite de ces réponses est justifié par le fait que tous les comptables doivent en prouver d'une manière implicite, qu'il soit hommes ou femmes, ce qui fait qu'elles ne soient pas retenues comme majoritairement féminines. Pour ce qu'il y a de la prudence, par exemple, Barua et al. (2010) identifie des recherches qui concluent sur une plus grande prudence des femmes par rapport aux hommes dans la fonction de CFO. Les femmes évitent les risques dans une plus grande mesure que les hommes, elles sont moins agressives, leur comportement est plus conforme aux normes (comptables et fiscales).

[53] Il serait intéressant de refaire le questionnaire avec des répondants au moins aussi nombreux, mais non comptables…

[54] Dragolea (2007) publie les résultats d'une enquête sur un échantillon représentatif de toute la population roumaine et met en évidence des raisons de la discrimination des femmes sur le marché du travail ; elle trouve des raisons tels *les femmes ne peuvent pas pratiquer certains métiers, il y a des différences biologiques entre hommes et femmes, la morale chrétienne fait la différence entre hommes et femmes*. Malgré le peu de représentativité de notre échantillon, on voit très vite que les raisons avancées par Dragolea (2007) ne se retrouvent pas dans notre liste. Serait-ce un signe d'une plus grande « political correctness » dans la profession comptables ?

un peu plus sur cette caractéristique pour rappeler le rôle des femmes dans la « comptabilité » domestique – il est probable que, dans bon nombre de ménages, les femmes soient obligées de « tenir les livres » : Maltby et Rutterford (2006) mettent en évidence ce rôle traditionnel des femmes et ces éventuels effets sur la structure de la profession comptable actuelle.

Même s'il y a peu d'hommes qui ont répondu à notre questionnaire, nous avons fait une parallèle entre les fréquences d'apparition des différentes caractéristiques dans les réponses des femmes et des hommes (cette fois on a calculé les pourcentages – tableau no. 8).

Réponses des femmes			*Réponses des hommes*		
Rang	*Traits*	*Poids (%)*	*Poids (%)*	*Traits*	*Rang*
1.	patience	21,05	19,19	patience	1.
2.	méticulosité	12,81	13,13	activité statique	2.
3.	activité statique	8,24	9,09	attention	3.
4.	attention	7,32	7,07	méticulosité	4.
5.	capacité d'analyse	6,64	5,05	adaptabilité	5.
6.	ordre	4,58	5,05	caractère routinier	6.
7.	conscience professionnelle	3,66	4,04	capacité d'analyse	7.
8.	une meilleure organisation	3,43	4,04	rigueur	8.
9.	propension pour la comptabilité	2,52	4,04	simplicité du métier	9.
10.	persévérance	2,29	3,03	conscience professionnelle	10.
11.	calme	2,06	3,03	propension pour la comptabilité	11.
12.	adaptabilité, caractère routinier, discipline, responsabilité, cohérence, les femmes sont plus honnêtes, résistance, rigueur	moins de 2%	moins de 3%	ordre, une meilleure organisation, calme, cohérence, il y plus de femmes, ténacité, persévérance, disponibilité, fatalité, équilibre, caractère sérieux, capacité de documentation, égoïsme, le hasard, pédanterie, programme régulier, une meilleure force mentale	12.
	Total	**100**	**100**	**Total**	

Tableau 8 Fréquences d'apparition des caractéristiques dans les réponses des femmes et des hommes

En haut du tableau no. 8, la *patience* l'emporte aussi bien chez les femmes que chez les hommes, avec toutefois une valorisation plus importante chez les femmes. Par contre, pour les traits suivants, les places ne sont plus les mêmes, mais les différences ne deviennent pas très importantes. Par exemple, la *méticulosité* est plus citée par les femmes, tandis que pour les hommes *le caractère statique* est plus important.

7 Conclusions, limites et futures recherches

La place des femmes dans la comptabilité en Roumanie est très importante. En commençant avec les études universitaires qui donnent accès à la profession comptables et jusque dans les postes de direction financière et/ou comptables des entreprises roumaines cotées en bourse, les femmes sont majoritaires, bien qu'à des proportions différentes. Pourquoi cette

féminisation de la profession comptables roumaine ? Les réponses à cette question nous offrent une liste des qualités du comptable de nos jours, qualités que l'on retrouve – semble – t'il – plus chez les femmes que chez les hommes.

La proportion des étudiantes dans les filières universitaires en comptabilité est largement supérieure à celle des étudiants : environs 80%, aussi bien avant 1990, qu'après cette date. Même si les données statistiques sont recueillies d'une seule université roumaine, nous osons généraliser au niveau du pays tout entier. Cette majorité confortable des femmes à la sortie des études universitaires se traduit par une forte présence féminine à l'entrée dans la profession comptable. Même si la comptabilité ne se limite pas aux seuls organismes professionnels reconnus, nous sommes d'avis que les chiffres qui caractérisent ces organismes (environ 70% de femmes pour CECCAR et 66% pour CAFR) peuvent être valables à l'échelle de toute la profession comptables roumaine. La pression des femmes formées en comptabilité se retrouve également dans les collectifs d'enseignants en comptabilité, même si dans une moindre mesure (59%). Par contre, parmi les chefs des collectifs d'enseignants en comptabilité il y a autant d'hommes que de femmes.

Pour compléter l'analyse, on a identifié, en même temps, la place des femmes dans les plus hautes instances de direction de diverses organisations. A CECCAR, les présidents des succursales départementales sont majoritairement des hommes (environ 70% en 2009), tandis que les directeurs exécutifs des mêmes succursales sont majoritairement des femmes (60% en 2009). A la CAFR, la situation est assez contrastante dans on évolution : d'un pourcentage de seulement 27% des femmes qui faisaient partie de l'instance dirigeante de cette organisations, on passe en 2011, après de nouvelles élections, à 54%. Dans les firmes roumaines cotées, la direction financière - comptable est détenue majoritairement par les femmes (on atteint les 60%), tandis que la direction générale est largement masculine (plus de 90%). Ces chiffres confirment partiellement le plafond de verre auquel se heurtent les femmes : leur accès aux plus hautes fonctions de responsabilité comptables n'est pas très limité, mais reste en dessous de leur poids dans ces professions. La situation roumaine est néanmoins très différente de cella de la majorité des pays occidentaux pour lesquels nous avons eu accès aux statistiques.

Pour essayer de comprendre cette nombreuse présence féminine dans la comptabilité roumaine, les répondants à un questionnaire que nous avons adressé entre 2007 et 2009 à plus de 250 personnes trouvent les qualités féminines plus adaptées à cette profession. La patience, la méticulosité, le caractère statique de l'activité, la plus grande capacité d'analyse, l'attention, l'adaptabilité et bien d'autres représentent autant de qualités que les femmes possèdent en plus grande proportion que les hommes.

Les limites de l'étude tiennent notamment à son caractère plutôt descriptif, au manque de données sur un échantillon plus important, aux traitements statistiques assez simplistes.

Les recherches peuvent continuer avec la prise en compte de plusieurs autres variables : le poids de femmes par tranches d'ages dans la professions comptables, les positions des femmes dans les grands et le moins grands cabinets de comptabilité et d'audit, la manière dans laquelle les femmes sont impliquées dans des expertises judiciaires complexes, la position des femmes tout au long de l'histoire de la comptabilité en Roumanie, des comparaisons de la situation roumaine avec celles des autres pays de la région…

8 Bibliographie

Albu, N. C., Albu, N., Faff, R., Hodgson, A. (2011). Accounting competencies and the changing role of accountants in emerging economies: the case of Romania. *Accounting in Europe* 8 (2): 155-184.

Anderson-Gough, F., Gray, C., Robson, K. (2005). Helping them to forget…: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organisation and Society*, 30 (5): 469-490.

Balvinsdottir, G., Burns, J., Norreklit, H., Scapens, R. W. (2009). The image of accountants: from bean counter to extreme accountants, *Acounting, Auditing & Accountability Journal* 22 (6): 858-882

Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V., Thiruvadi, S. (2010). CFO Gender and Accruals Quality. *Accounting Horizons*, 24 (1): 25-39

Băluță, O. (2007), Gen şi interese politice. La intersecția dintre teorie, cercetare şi viața cotidiană, dans Băluță, O., Dragolea A., Iancu, A., *Gen şi interese politice*, editura Polirom, Iaşi

Broadbent, J., Kirkham, L. (2008), Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 21 (4) : 465-473

Bureau International du Travail - BIT (2010). "Rapport mondial sur les salaires 2010/2011 : Politiques salariales en temps de crise", sur http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_146706.pdf (consulté le 15 mars 2011)

Carrera, N., Gutiérrrez, I., Carmona, S. (2001). Gender, the state and the audit profession: evidence from Spain (1942-88). *European Accounting Review* 10 (4): 803-815

CECCAR (1996), *Tabloul Corpului*, CECCAR, Bucureşti

Ciacanelli, P., Galhoffer, S., Humphrey, C., Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: some evidence from the UK, *Critical Perspectives on Accounting*, 1 (2): 117-144

Czarniawska, B. (2008). Accounting and gender across times and places: An excursion into fiction, *Accounting, Organisation and Society*, 31 (1): 33-47

Dambrin, C., Lambert, C. (2006). Le deuxième sexe dans la profession comptable Réflexions théoriques et méthodologiques. *Comptabilité – Contrôle – Audit*, Numéro thématique, pp. 101 – 138

Davidson, M. J., Burke, R. J. (2004). Les femmes dans le management. Une perspective mondiale. *Revue française de gestion* 151: 129-143

Dimnik, T., Felton, S. (2006). Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, Organisation and Society*, 31 (2): 129-155

Ewing, M. T., Pitt, L. F., Murgolo-Poore, M. E. (2001). Bean Couture: Using Photographs and Publicity to Re-position the Accounting Profession, *Public Relations Quarterly* 46 (4): 23 – 30

Fédération des Experts Comptables Européens – FEE (2010). 2009 Annual Review, à l'adresse http://www.fee.be/publications/default.asp?library_ref=4&content_ref=1258 (consulté le 15 mars 2011)

Haynes, K. (2008). (Re)configuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organisation and Society* 33 (4-5): 328-348

Hopwood, A. (1987). Accounting and gender: an introduction. *Accounting, Organisation and Society*, 12 (1): pp. 65-69

Hunt, S. C.; Intrieri, R. C., Falgiani, A. A., Papini, M. T. (2009). The effect of gender and knowledge on students' impressions of accountants in the post-Enron era. *Journal of Business & Economics Research*, 7 (5): 1-13

International Federation of Accountants – IFAC (2010). 2009 Annual Report – A voice for global standards and transparency. à l'adresse http://www.ifac.org/About/2009-annual-report/ifac/downloads.html (consulté de 15 mars 2011)

Katrinli, A., Gunay, G., Erdener, A.E., Zengin Karaibrahimoglu, Y. (2010). Gender stereotyping in the accounting profession in Turkey. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 6 (4): 15-25

Kirkham, L. (1992), Integrating *her*story and *his*tory in accountancy. *Accounting, Organisation and Society*. 17 (3-4) : 287-297

Labardin, P. (2010). Du teneur de livres au comptable – Le regard de quelques écrivains européens, *Comptabilité – contrôle – audit* 16 (2) : 49-68

Loft, A. (1992), Accountancy and the gender division of labour: a review essay. *Accounting, Organisation and Society* 17 (3-4): 367-378

Maltby, J., Rutterford, J. (2006). Editorial: Women, accounting and investement. *Accounting, Business & Financial History* 16 (2): 133-142

Malthus, S., Fowler, C. (2009). Perceptions of accounting: a qualitative New Zealand study, *Pacific Accounting Review* 21 (1): 26-47

Prodan, A., Manolescu, I. (2006). Gender discrimination in Romania. *Journal of Organizational Change Management* 19 (6): 766-771

Shackelton, K. (1999), Gender segregation in Scottish chartered accountancy: the deployment of male concerns about the admission of women. *Accounting, Business & Financial History* 9 (1): 135-156

Smith, D., Jacobs, K. (2011). "Breaking up the sky" – The characterisation of accounting and accountants in popular music. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 24 (7): 904-931

Vinnicombe Obe, S., Sealy, R., Graham, J., Dolodor, E. (2010). The female FTSE Board Report 2010 – Opening un the Appointement Process" Cranfield University. à l'adresse http://www.som.cranfield.ac.uk/som/dinamic-content/research/documents/FemaleFTSEReport2010.pdf (consulté le 16 mars 2011)

White, M. J., White, G.B. (2006). Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes. *Sex roles*, 55 (3-4): 259-266

Wootton, C. W., Kemmerer, B. E. (2000). The changing genderization of the accounting workforce in the US, 1930-90. *Accounting, Business & Financial History* 10 (2): 169-190