



HAL
open science

DIVERSITE EN GENRE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET PERSISTANCE DES BENEFICES COMPTABLES : INVESTIGATION EMPIRIQUE DANS LE CONTEXTE FRAN AIS

Wafa Hili, Habib Affes

► **To cite this version:**

Wafa Hili, Habib Affes. DIVERSITE EN GENRE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET PERSISTANCE DES BENEFICES COMPTABLES : INVESTIGATION EMPIRIQUE DANS LE CONTEXTE FRAN AIS. Comptabilité sans Frontières..The French Connection, May 2013, Canada. pp.cd-rom. hal-00991930

HAL Id: hal-00991930

<https://hal.science/hal-00991930>

Submitted on 16 May 2014

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.

DIVERSITE EN GENRE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET PERSISTANCE DES BENEFICES COMPTABLES : INVESTIGATION EMPIRIQUE DANS LE CONTEXTE FRANÇAIS

Wafa HILI

Doctorante en méthodes comptables et financières à la FSEG Sfax (Tunisie)

Adresse postale : ISAAS route aéroport Km 4, BP. 1013-3018, Sfax, Tunisie

E-mail : hili_wafa@hotmail.com

Habib AFFES

Maitre de conférences à l'université de Sfax (Tunisie)

E-mail : habib.affes@fsegs.rnu.tn

Résumé : Dans le cadre de ce travail de recherche, nous essayerons de tester l'impact de la présence des femmes dans les conseils d'administration sur la qualité des bénéfices comptables, et plus particulièrement sur leur persistance. Pour atteindre cet objectif, nous avons mené notre étude sur un échantillon de 70 entreprises françaises cotées à l'indice "SBF120". Notre analyse montre que l'amélioration de la persistance des bénéfices comptables des entreprises ne peut pas être attribuable à la diversité en genre de leurs conseils d'administration. Les résultats n'affichent aucune différence significative dans la persistance des bénéfices entre les entreprises à conseils d'administration sexuellement hétérogènes et celles à conseils d'administration homogènes (masculins). Ces résultats peuvent être attribuables à des comportements socio-psychologiques adoptés par les femmes ainsi qu'au caractère visible des barrières qui empêchent leur ascension hiérarchique.

Mots clés : diversité, genre, conseil d'administration, persistance des bénéfices, SBF 120.

Abstract: This article empirically tests the impact of gender diversity of the boards of directors on earnings quality in general, and on earnings persistence in particular. Using a sample of 70 French firms listed at the "SBF 120" index, we find that the enhancement of earnings persistence could not be attributed to gender diversity. The results do not display significant differences among firms with female and male directors. Those results may be traced back to the socio-psychological attitude adopted by female directors, and by the visibility of barriers that would hinder their hierarchical progression.

Key words: diversity, gender, board of directors, earnings persistence, SBF120.

1 Introduction

Le concept de la diversité renvoie à *l'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus* (Cornet et Warland, 2008). Elle suppose la mise en œuvre d'une politique

d'optimisation de la gestion des ressources humaines garantissant une égalité des chances et des opportunités entre tous les individus dans le domaine de l'emploi, indépendamment de leurs différences. Au niveau organisationnel, cette situation peut se manifester à travers l'instauration d'une politique assurant une représentation égale entre les hommes et les femmes dans les organes de décision et d'une égalité de traitement afin de promouvoir la justice sociale et de lutter contre toutes les formes de discrimination (Campbell et Minguez-Vera, 2008, Cornet et Warland, 2008).

Néanmoins, en dépit des initiatives visant l'accroissement de la représentation féminine dans les postes de responsabilité, la progression de leur carrière demeure lente. Selon une enquête effectuée par Catalyst (2009), au cours des années 2009 et 2008, les femmes représentaient 15.2% des sièges des conseils d'administration des entreprises appartenant à l'indice "Fortune 500". L'auteur montre aussi, qu'à peu près, 90% des entreprises ont au moins une femme dans leurs conseils d'administration, alors que moins de 20% d'entre elles ont trois ou plus de femmes siégeant dans leurs conseils. En 2007, le pourcentage des femmes était de 14.8%, il était égal à 14.6% en 2006 (Catalyst, 2007). Catalyst (2012a) présente une répartition du nombre des femmes dans les différents comités des conseils d'administration des entreprises de l'indice " Fortune 500". En effet, en 2011, ces dernières représentent 14.7% des membres des comités d'audit (12.1% en 2010), 12.5% des membres des comités de rémunération (11.5% en 2010) et 19.2% des membres des comités de nomination et de gouvernance (16.9% en 2010).

Au Canada et au cours de l'année 2009, les femmes occupaient 14% des postes d'administrateurs et 41% des entreprises cotées à l'indice "FP 500" étaient gouvernées par des conseils d'administration ne comptant aucune femme. Ce pourcentage atteint 39.5% en 2011. En outre, durant l'année 2009, 19.3% des entreprises appartenant à l'indice "FP 500" détenaient 25% ou plus de femmes dans leurs conseils d'administration contre 21% en 2011 (Catalyst, 2012b).

Concernant le contexte français, le nombre des femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises appartenant à l'indice "CAC 40" était égal à 57 en 2008 contre 56 en 2009, soit un taux de représentation égal à 10% (IFA, ORSE, European PWN, 2009). En 2010, le pourcentage des sociétés ayant des femmes dans leurs conseils d'administration atteignait 78.6% avec un nombre moyen de femmes égal à 1.8 (European PWN, 2010). En outre, la promulgation de la loi n°2011-103 du 27/01/2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, a encouragé les entreprises françaises à nommer davantage de femmes dans leurs conseils d'administration. En effet, en 2011, le pourcentage des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées à l'indice "CAC 40" était égal à 20.99%. Ce pourcentage atteint 17.39% dans les sociétés appartenant à l'indice "SBF 120" et 15.21% pour les sociétés faisant partie de l'indice "SBF 80". Vingt trois entreprises de l'indice "CAC 40" et vingt huit autres de l'indice "SBF 80" ont atteint le seuil de 20% (Ethics and Board, International Board Watch and ranking agency, 2011a). Parmi les sociétés cotées à l'indice "SBF 120", l'entreprise "Publicis" est celle ayant le plus important pourcentage de femmes dans son conseil d'administration (43.75%), suivie par les entreprises Alten et Orpea (40%). Lafarge, quant à elle, referme le pourcentage le plus faible en terme de diversité en genre du conseil d'administration (17.65%) (Ethics and Board, International Board Watch and ranking agency, 2011b).

Tous les pourcentages précités présument les efforts, aussi bien législatifs que volontaires, pour promouvoir la présence des femmes au sein des organisations. Toutefois, il faut préciser que ces dernières rencontrent plusieurs problèmes qui nuisent à leur progression de carrière et qui ralentissent les démarches de leurs promotions. Ces problèmes sont communément attribués au phénomène du plafond de verre ou "glass ceiling". Ce concept est apparu pour la première fois en 1986 dans un rapport publié par deux journalistes du Wall Street Journal (Belghiti-Mahut et Bastid, 2006). Cette métaphore a été définie comme étant *les barrières invisibles, basées sur les préjugés, qui empêchent les personnes qualifiées (les femmes) à atteindre des positions hiérarchiques supérieures* (Himowitz et Schelhardt, 1986). De leur part, Morrison et al. (1987) précisent que le plafond de verre représente des barrières à l'admission des femmes à des postes supérieurs, qui ne sont pas la conséquence de la carence de leurs talents et compétences mais plutôt à cause de leur sexe. Une revue de la littérature nous permet de détecter les principales causes du plafond de verre (Fitzsimmons, 2012 ; Belghiti-Mahut et Bastid, 2006 ; De Bry, 2004). Il s'agit essentiellement des stéréotypes et des préjugés vis-à-vis des femmes, du symbolisme (tokénisme), du manque de parrainage, de l'exclusion des réseaux de communication informels, de l'absence de mentorat et de modèles féminins, de l'aversion des managers à nommer des femmes dans des postes générateurs de revenus, du déséquilibre emploi-famille et du manque d'expérience dans le leadership.

Plusieurs stratégies d'évitement du plafond de verre ont été dévoilées par plusieurs chercheurs (Fitzsimmons, 2012 ; Belghiti-Mahut et Bastid, 2006), afin de mettre en exergue l'importance de l'adoption d'une politique de diversité en genre au niveau des organisations, et plus particulièrement, dans leurs instances de gouvernance.

Dans cet article, nous essayerons de démontrer si la représentation féminine dans les conseils d'administration des entreprises françaises pourrait affecter leur crédibilité et leur transparence, à travers l'étude de l'effet sur la qualité de leurs bénéficiaires comptables, et plus particulièrement sur leur persistance. Ainsi, notre question de recherche sera la suivante : ***quel est l'impact de la diversité en genre des conseils d'administration sur la persistance des bénéficiaires comptables ?***

Pour résoudre cette problématique, nous poursuivons principalement deux objectifs :

- 1- Le premier prend essence de la littérature socio-psychologique et de la théorie de la dépendance envers les ressources, pour expliquer l'impact sus-indiqué et présenter les différentes attitudes quant à la mixité des conseils d'administration.
- 2- Le deuxième se base sur la théorie d'agence et examine le rôle que pourraient avoir les femmes administratrices dans l'amélioration du contrôle et l'assurance d'une meilleure qualité des bénéficiaires comptables.

Cette recherche sera organisée comme suit : en premier lieu, nous aborderons une revue de la littérature qui a examiné l'impact de la présence des femmes dans les conseils d'administration sur la qualité des bénéficiaires et, en deuxième lieu, nous présenterons une validation empirique dans le contexte français.

2 Diversité en genre dans les conseils d'administration et persistance des bénéfiques comptables : revue de la littérature et formulation des hypothèses

A l'instar de plusieurs recherches ayant examiné le business case de la diversité en genre ainsi que la relation avec la qualité des bénéfiques, nos assises théoriques fondamentales prennent essence des théories socio-psychologiques ainsi que de la théorie de l'agence et de la théorie de la dépendance envers les ressources.

2.1 La diversité en genre dans la littérature socio-psychologique

La théorie de l'identité sociale de Tajfel (1972) et la théorie de tokénisme de Kanter (1977) représentent la base théorique de la plupart des recherches qui s'intéressent à la démographie organisationnelle, et plus particulièrement au genre. Ces deux théories examinent essentiellement la discrimination et les conflits intergroupes. Plus particulièrement, elles mettent l'accent sur les problèmes et les barrières qui empêchent l'instauration d'une diversité en genre au niveau des organisations.

La théorie de l'identité sociale est une théorie des relations intergroupes (Licata, 2007). Son objectif étant l'explication du comportement et de la structure psychologique qui relie l'individu et le groupe et qui donne naissance à des processus et à des comportements catégoriels (Bourhis et Leyens, 1999). Cette théorie stipule que les individus se classifient avec les autres dans des catégories sociales en se basant sur des caractéristiques saillantes, tels que le genre, la race et l'ethnicité, et ils s'identifient le plus avec ceux qui leur sont similaires (les membres du in-groupe ou de l'*endogroupe*) (Chow et Crawford, 2004). De telles distinctions et affections affectent leurs groupes et leurs auto-attributions, y compris l'attribution stéréotypique. Ainsi, les identités socialement construites contribuent à un favoritisme de l'in-groupe, des stéréotypes et des subordinations négatives de l'out-groupe (ou exo-groupe), une concurrence intergroupe et des conflits de rôle (Chow et Crawford, 2004).

Chow et Crawford (2004) démontrent la pertinence de la théorie de l'identité sociale dans l'étude de la diversité sociodémographique dans les organisations. En effet, d'une perspective de l'identité sociale, l'adhésion à un groupe et la perception du statut de ce groupe sont importantes pour comprendre les relations intergroupes au sein des organisations. Ces auteurs affirment que, au niveau organisationnel, l'identité distinctive des employés dans le travail aboutit aussi bien à une exclusion des minorités des groupes les plus prestigieux et les plus dominants et des importantes prises de décision qu' à un faible accès au support et au mentorat ce qui, à son tour, met en péril leur progression de carrière. Ils ajoutent que la perception d'un traitement injuste peut créer un environnement de travail négatif pour tous les employés.

La littérature sur l'identité sociale et la démographie organisationnelle montrent la préférence des individus pour interagir avec les membres de leurs catégories ou groupes. Etant donné que le genre peut être une caractéristique saillante pour la catégorisation, plusieurs recherches démontrent une infériorité du statut des femmes par rapport aux hommes et un favoritisme in-groupe pour ces derniers. Cette situation peut être à l'origine de maintes barrières à la

progression de carrière des femmes. Il s'agit notamment du phénomène de plafond de verre ou *glass ceiling*.

Initialement inventée par deux journalistes du Wall Street Journal, la métaphore plafond de verre ou *glass ceiling* décrit les barrières artificielles et invisibles, à base de genre, créés par les préjugés organisationnels et d'attitudes, qui bloquent l'avancement des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie organisationnelle (Worth, 2001). Ce phénomène est donc censé receler une intention de discrimination qui, dans le contexte organisationnel, peut se manifester par une discrimination d'accès et une discrimination de traitement (Terborg et Ilgen, 1975).

Les origines du plafond de verre peuvent être attribuables aussi bien à des facteurs organisationnels, structurels et culturels qu'à des facteurs individuels ou interpersonnels (St-Onge et Magnan, 2010 ; Elacqua et al., 2009 ; Roy, 2008 ; Belghiti-Mahut et Bastid, 2006 ; Lockwood, 2004 ; Oakey, 2000). Le premier ensemble de facteurs renferme notamment les stéréotypes – manifestés par la culture du "think manager, think male" et du "old boy club" –, l'environnement professionnel qui isole les femmes et qui se caractérise par une politique de recrutement, de nomination, de promotion et de formation inéquitable, l'exclusion des réseaux informels de l'organisation et les conflits et les déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les facteurs individuels concernent surtout le capital humain. Ils sont manifestés par le manque – réel ou perçu – de l'expérience, de l'expertise et de la compétence pour détenir des positions de responsabilité, par une faible motivation et confiance en soi et par un style de leadership et des préférences conçus inadéquats pour de tels postes (St-onge et Magnan, 2010).

Kanter (1977) expliquent davantage la discrimination en genre dans les lieux du travail et présente une autre source du plafond de verre. En introduisant **le concept tokénisme** (ou symbolisme), cet auteur arrive à démontrer que la situation des femmes dans les organisations est en partie influencée par les *proportions* dans lesquelles elles se trouvent. Elle affirme que l'extrême rareté proportionnelle déclenche trois conséquences dynamiques et comportementales du statut de token – la visibilité, le contraste et l'assimilation. Etant distingués des autres, les tokens peuvent se sentir plus visibles, ce qui pourrait contribuer à une pression de performance. Le contraste implique une intensification des barrières et des limites de la part des membres dominants dans le but d'isoler les tokens. L'assimilation, quant à elle, se manifeste par une pénétration des tokens dans des catégories stéréotypiquement définies par les dominants, aboutissant ainsi à une incarnation de leurs rôles.

Etant donné ces trois conséquences, l'usure du tokénisme peut empêcher la plupart des talents féminins à atteindre des positions hiérarchiques supérieures. Oakey (2000) explique davantage le statut de token des femmes. Cet auteur affirme que ces dernières, faisant partie des échelles supérieures de la hiérarchie organisationnelle, sont souvent placées dans une position de tokens, et en tant que minorités, elles sont sujettes à plus de pression et de contrôle dans leur travail. Oakey ajoute que les dynamiques du tokénisme du groupe semblent contrecarrer la progression des femmes dans leur travail. En effet, les pressions psychologiques auxquelles elles souffrent, à cause de leur statut de token, présentent des effets négatifs sur leurs sentiments et leurs attitudes. Ce statut empêche les femmes, qui cherchent des promotions ou qui aspirent la progression dans leurs carrières, à profiter des informations qu'elles auront besoins à partir des sources ou des réseaux informels.

A coté de ce courant de la littérature ayant essentiellement présenté les barrières ainsi que l'incapacité des femmes à occuper des postes de responsabilité, un autre volet de la littérature socio-psychologique a examiné l'importance et la nécessité de les impliquer dans de tels postes.

Cette voix de recherches s'est beaucoup intéressée aux différences éthiques entre les hommes et les femmes. En effet, plusieurs études ont affiché une divergence discernable dans les attitudes et les styles de décision entre dirigeants et administrateurs des deux sexes. Mason et Mudrack (1996) montrent que les hommes, captivés par la réalisation des bénéfices et la réussite dans leurs carrières, sont plus susceptibles de violer la loi pour atteindre le succès compétitif. Ces auteurs affirment que, contrairement aux hommes, les femmes sont plus orientées vers l'harmonisation des relations et l'aide d'autrui. Elles sont socialisées par des valeurs communes et elles sont moins susceptibles de contrecarrer l'éthique des affaires.

En outre, Klenke (2003) affirme que, contrairement aux hommes, les femmes sont plus concernées par les relations interpersonnelles et par la conformité aux règlements dans l'exercice du pouvoir. Elles cherchent souvent à instaurer un climat de confiance en utilisant des stratégies transformationnelles telles que l'impression et la motivation de la direction plutôt que la dépendance aux arrangements contractuels et d'ancienneté.

De plus, ces dernières adoptent un style de leadership participatif et démocratique, basé sur la confiance (Trinidad et Normore, 2005). Ce style leur permet d'établir des relations de coopération avec les dirigeants, facilitant leur accès aux informations et réduisant ainsi l'asymétrie informationnelle (Jelinek et Adler 1988).

Une autre branche de la littérature socio-psychologique montre une plus importante aversion des femmes aux risques dans les prises des décisions financières par rapport à leurs contreparties de sexe masculin (Riley et Chow, 1992; Sunden et Surette, 1998 ; Barber et Odean, 2001; Bliss et Potter, 2002). Ainsi, en présence d'un problème au niveau du processus de reportage financier, les femmes administratrices sont plus susceptibles d'augmenter l'étendu de leur contrôle ainsi que les enquêtes réalisés sur le sujet.

Cet attachement des femmes à l'éthique des affaires est susceptible de renforcer la responsabilité sociale des entreprises. En effet, le rôle de gouvernance du conseil d'administration s'étend au-delà de l'idée limitée de la maximisation de la richesse des actionnaires pour inclure le traitement éthique de ces derniers (Van der Walt et al., 2003). Dans son étude, Bear et al. (2010) démontrent une association positive entre que le nombre de femmes dans les conseils d'administration et l'intensité des indices de responsabilité sociale. Leur présence permet donc d'assurer une grande sensibilisation envers les normes de responsabilité sociale.

Toutes les recherches précitées, faisant partie de la littérature socio-psychologique, montrent qu'en dépit des barrières que rencontrent les femmes dans leurs carrières, ces dernières font preuve de plus importantes valeurs éthiques dans leurs décisions et dans l'exercice de leur pouvoir. Ceci suppose que leur présence, dans les instances de direction et de contrôle de l'entreprise, permet d'empêcher toute tentative frauduleuse au sein de l'entreprise et, plus particulièrement, tout comportement visant la manipulation des bénéfices comptables.

2.2 La diversité en genre dans la littérature économique et financière

En littérature économique et financière, deux perspectives théoriques principales – la théorie de l'agence et la théorie de la dépendance envers les ressources – ainsi que le business case de la diversité, sous tendent la logique derrière la diversité du conseil d'administration (Van der Walt et al., 2003).

La théorie d'agence confère au conseil d'administration une fonction de contrôle et de supervision. Ceci exige la nomination d'administrateurs qualifiés, indépendants et spécialistes dans le contrôle (Bathala et Rao, 1995).

Plusieurs recherches aboutissent à la conclusion qui fait de la diversité des conseils d'administration une condition nécessaire pour assurer sa fonction de contrôle.

Selon Carter et al. (2003), la diversité accroît l'indépendance et l'activisme du conseil d'administration, promeut une justice procédurale en assurant une représentation directe des intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes dans le processus de prise de décision de l'entreprise (Luoma et Goodstein, 1999).

Dans ce contexte, Daily et al. (1999) prétendent le perfectionnement du rôle de contrôle dans les conseils d'administration caractérisés par une importante diversité en genre. De même, Kesner (1988) trouve que les femmes sont plus susceptibles de se présenter dans des importants comités du conseil, à savoir, le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité de nomination.

L'amélioration du rôle disciplinaire permet la réduction des coûts d'agence. En utilisant deux proxy pour mesurer cette variable (le free cash flow et le ratio de distribution des dividendes), Jurkus et al. (2010) trouvent une relation significativement négative entre les coûts d'agence et la diversité en genre dans les conseils d'administration et ceux pour les entreprises ayant une faible structure de gouvernance externe.

La théorie de la dépendance envers les ressources évoque un rôle supplémentaire du conseil d'administration. Ce dernier est considéré une importante ressource stratégique pour l'organisation, en liant la firme aux ressources externes, telles que l'accès aux capitaux et les connexions aux concurrents ou au marché (Ingley et van der Walt, 2001). Ainsi, la sélection d'un administrateur compétent et influent permet à l'entreprise de bénéficier d'une diminution de sa dépendance et d'un gain de ressources, ce qui pourrait améliorer sa légitimité, multiplier les canaux de communication de l'information et instaurer une atmosphère de conseil et d'assistance.

A ce niveau, d'une perspective de dépendance envers les ressources, la question qui se pose est, savoir si les femmes, membres des conseils d'administration, possèdent les talents requis pour maîtriser la complexité de l'environnement de l'entreprise, aussi bien interne qu'externe. Bien qu'un nombre de chercheurs aient soulevé les défaillances des conseils d'administration hétérogènes (Adams et Ferreira, 2009), plusieurs autres étaient partisans à leur diversité et avaient présenté les principaux avantages liés à la représentation féminine.

Une étude menée par Robinson et Dechant (1997) montre que la diversité produit des solutions plus efficaces à des problèmes complexes. Ces auteurs affirment que la variation des perspectives, qui émerge de la diversité, pousse les preneurs de décision à évaluer plus de perspectives et à les explorer avec prudence.

Hillman et al. (2007) stipulent que la féminisation du management et de la gouvernance permet une utilisation optimale des ressources, ce qui favorise la création d'un avantage concurrentiel. Singh et al. (2008) montrent l'importance de la mixité des conseils d'administration, en examinant le profil des femmes nouvellement nommées. Ils révèlent que ces dernières sont hautement qualifiées, bien expérimentées, favorisant une plus grande diversité de leurs conseils d'administration. De leur côté, Farrell et Hersch (2005) soulignent le renforcement de la réputation des entreprises ayant nommées des femmes dans leurs conseils d'administration.

De même, selon St-Onge et Mangan (2010) « la féminisation permet d'élargir le bassin des talents et de mieux répondre aux problèmes de pénurie de compétences, mais surtout d'avoir accès à des ressources ayant des traits, compétences particuliers, distincts et complémentaires ». En outre, la mixité du conseil d'administration améliore la créativité et l'innovation, ce qui pourrait rénover le leadership, en permettant de mieux comprendre la complexité de l'environnement, d'être plus flexible, de faire face à l'ambiguïté et de prendre les décisions les plus perspicaces (Kang et al., 2010).

L'ensemble des arguments théoriques sus-indiqués plaident en faveur de la diversité en genre dans les conseils d'administration. Ces derniers sont renforcés par les travaux empiriques, ayant présenté le business case de la diversité. En effet, plusieurs recherches ont soulevé l'impact de la mixité en genre des conseils d'administration – essentiellement mesurées par le pourcentage des femmes qu'y siègent ou par une variable dichotomique – sur la performance financière et comptables des entreprises – dont les principales mesures sont le Tobin q, le rendement des actifs (ROA), le rendement des capitaux propres (ROE) et le rendement des investissements (ROI). Les résultats de ces recherches sont mitigés. Certaines stipulent l'existence d'une relation significativement positive (Mahadeo et al., 2012 ; Rayan et Haslam, 2005 ; Carter et al., 2003 ; Erhardh et al., 2003), d'autres trouvent le contraire et montrent un effet négatif de la diversité en genre sur la performance (Adams et Ferreira, 2009 ; Bohren et Strom, 2005 ; Shrader et al., 1997) ou encore présumant la neutralité de la relation (Carter et al., 2010 ; Francoeur et al., 2008 ; Rose, 2007 ; Randoy et al., 2006).

L'existence d'une association, entre la diversité en genre des conseils d'administration et la performance des entreprises, nous permet de s'interroger sur la relation éventuelle avec la qualité des résultats comptables. Une revue de la littérature empirique montre que la plupart des recherches, ayant examiné cette relation, se sont essentiellement intéressées à la gestion des résultats comptables comme une mesure de la qualité des bénéfices (Srinidhi et al., 2011 ; Sun et al., 2011 ; Labelle et al., 2010 ; Gul et al., 2007). Peu d'études ont abordé d'autres attributs pour la mesurer.

La qualité des bénéfices représente un des principaux reflets de la performance actuelle de l'entreprise. Elle représente un indicateur de la performance future et une mesure utile pour l'évaluation de la valeur de l'entreprise (Dechow et Schrand, 2004). Pour mesurer la qualité des bénéfices, quatre approches peuvent être adoptées : l'approche de la pertinence, l'approche du conservatisme, l'approche de la gestion des résultats et l'approche des propriétés des séries temporelles des résultats (Schipper et Vincent, 2003). La persistance des bénéfices fait partie de cette dernière approche. Bien qu'elle ne soit pas une mesure complète de la qualité des bénéfices, elle est souvent conçue comme une caractéristique qualitative des bénéfices comptables. Elle signale la valeur prédictive des bénéfices et elle est explicitement

impliquée dans plusieurs modèles d'évaluation, dont celui d'Ohlson (1995), (Barth et Hutton 2004).

La persistance mesure la probabilité de la stabilité des bénéfices ou de leur accroissement dans les périodes futures (Richardson, 2003). Des bénéfices persistants font signes d'une meilleure qualité des bénéfices comptables (Richardson, 2003).

Krishnan et Parsons (2008) examinent, dans le contexte des Etats Unis, l'association entre la qualité des bénéfices et la proportion des femmes cadres dirigeantes. Ils utilisent quatre attributs de la qualité des bénéfices : le conservatisme, l'obliquité des bénéfices, le lissage, l'évasion des pertes et la persistance. En se basant sur un échantillon de 770 observations, durant la période 1996-2000, ces auteurs trouvent une rapide reconnaissance des mauvaises nouvelles au niveau des bénéfices pour les entreprises caractérisées par une importante diversité. Ceci implique que les bénéfices de ces entreprises sont mesurés de façon plus conservative. Les résultats montrent aussi une association négative entre le degré de lissage, d'évasion des pertes et de biais et la diversité de la direction, et une relation significativement positive avec la persistance des bénéfices.

Une deuxième étude effectuée par Ye et al. (2010), sur un échantillon d'entreprises chinoises cotées, durant la période 2001-2006, ne montre aucune différence significative dans la qualité des bénéfices, mesurée par la persistance, la capacité des bénéfices actuels à prédire les cash-flows futurs, le contenu informationnel des bénéfices et la gestion des résultats, entre les firmes ayant un PDG, un président du conseil d'administration ou un directeur financier de sexe féminin et celles où ces derniers sont de sexe masculin. Ce résultat est incohérent avec les différences dans la qualité des bénéfices marquée par les études menées dans des pays développés. Les auteurs indiquent que cette divergence est essentiellement due à l'absence de différences dans les valeurs éthiques, entre les hommes et les femmes en Chine, à cause de la propagation d'une idéologie socialiste égalitaire, à partir de la fondation de la Chine communiste en 1949. Ils ajoutent que, dans les pays développés, tels que les Etats Unis et la Grande Bretagne, les femmes possèdent des rôles sociaux et des valeurs éthiques différentes. Les auteurs interprètent aussi leur résultat par le fait que les barrières pour réussir à occuper une position de direction ou de contrôle sont plus apparentes en Chine qu'aux Etats Unies ou en Grande Bretagne.

A ce niveau, notre hypothèse serait la suivante :

Hypothèse : Il existe une relation positive entre la présence féminine dans les conseils d'administration des entreprises françaises et la persistance de leurs bénéfices comptables.

3 Méthodologie de la recherche

3.1 Echantillon et collecte des données

3.1.1 Sélection de l'échantillon

L'étude est réalisée sur un échantillon d'entreprises françaises appartenant à l'indice SBF120. L'échantillon final est un panel cylindré sur quatre années (2007-2010), regroupant 70 entreprises, soit 280 observations entreprises-années. De l'échantillon initial (120 entreprises

soit 480 observations), nous avons éliminé les entreprises relevant du secteur financier (banques et assurances) (9 entreprises, soit 36 observations) et immobilier (7 entreprises, soit 28 observations). Ces dernières ont été éloignées à cause de leurs spécificités dans la comptabilisation et la publication des informations financières. Par ailleurs, nous avons éliminé les entreprises étrangères (5 entreprises, soit 20 observations) et celles gouvernées par des conseils de surveillance (25 entreprises, soit 100 observations), puisque notre objectif est l'étude de l'impact de la diversité en genre dans les conseils d'administration sur la persistance des bénéficiaires comptables. Enfin, nous avons écarté les entreprises présentant des données manquantes (4 entreprises, soit 16 observations). La détermination de l'échantillon est synthétisée dans le tableau 1.

Tableau 1 : Détermination de l'échantillon de l'étude

	Entreprise-Années
Echantillon initial	480
Entreprises appartenant au secteur financier	36
Entreprises appartenant au secteur immobilier	28
Entreprises étrangères	20
Entreprises à conseils de surveillance	100
Entreprises présentant des données manquantes	16
Echantillon final	280

3.1.2 Collecte des données

Les informations comptables et financières ainsi que les données relatives à la composition et aux autres caractéristiques des conseils d'administration sont recueillies à partir des rapports annuels, des comptes consolidés et des documents de références des entreprises françaises cotées à l'indice SBF 120 et qui sont présents au niveau des sites officiels de ces entreprises.

3.2 Opérationnalisation des variables de l'étude

Afin de tester la relation entre la diversité en genre dans les conseils d'administration et la persistance des bénéficiaires comptables, nous utiliserons différentes variables.

3.2.1 La variable dépendante

*La persistance des bénéficiaires comptables : Selon l'approche de la pertinence, la persistance des bénéfices représente un indicateur important de la qualité des bénéficiaires comptables (Mohammady, 2010). Elle capture l'étendu auquel les bénéfices persistent dans la période suivante (Mohammady, 2010). La persistance est mesurée via la régression ci-après (Dechow et al., 2010 ; Ye et al., 2010).

$$R_{it} / TA_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 R_{it-1} / TA_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

Où;

R: résultat d'exploitation avant éléments extraordinaires.

TA : total des actifs.

Les indices, i et t, représentent respectivement l'entreprise et l'année de l'étude.

La persistance des bénéfices est capturée par le coefficient α_1 . Une valeur proche ou supérieure à l'unité indique une très grande persistance des bénéfices, contrairement à une valeur proche de zéro. Une importante persistance des résultats est représentative d'une grande qualité des bénéfices.

3.2.2 La variable indépendante

* La diversité du conseil d'administration (DIVERS): il s'agit d'une variable dichotomique qui prend la valeur 1 en présence de femmes dans le conseil d'administration et 0 sinon. Cette mesure a été adoptée par Ye et al. (2010) et Krishnan et Parsons (2008).

3.2.3 Les variables de contrôle

* La présence des actionnaires majoritaires (BLOCK) : elle est mesurée par le pourcentage du capital détenu par le principal actionnaire. Cette mesure est également utilisée par Fernández et Arrondo (2005), ainsi que par d'autres chercheurs qui ont montré, d'une part, l'importance de cette catégorie d'actionnaires influents dans le contrôle des cadres et des dirigeants (Shleifer et Vishny, 1986 ; Denis et Serrano, 1996), et leurs efforts permettant d'empêcher toute tentative de manipulation des résultats comptables (Jeanjean, 2000 ; Rajgopal, Venhatachalam et Jiambalvo, 1999), et de l'autre, l'impact négatif de leur présence sur la pertinence de l'information comptable et financière (Bryan et al., 2004).

* La présence d'un déficit (PERTES): c'est une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si l'entreprise est déficitaire et 0 sinon. Cette variable a été utilisée par Ye et al. (2010), Jaggi et al. (2009) et Hayn (1995) qui ont montré son impact sur la persistance des bénéfices comptables.

3.3 Analyse économétrique

Afin d'apporter une validation empirique à notre hypothèse, nous proposons le modèle empirique suivant :

$$\mathbf{R}_{it} / \mathbf{TA}_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \mathbf{R}_{it-1} / \mathbf{TA}_{it-1} + \alpha_2 \mathbf{DIVERS}_{it} + \alpha_3 \mathbf{R}_{it-1} / \mathbf{TA}_{it-1} * \mathbf{DIVERS}_{it} + \alpha_4 \mathbf{BLOCKS}_{it} + \alpha_5 \mathbf{R}_{it-1} / \mathbf{TA}_{it-1} * \mathbf{BLOCKS}_{it} + \alpha_6 \mathbf{PERTES}_{it} + \alpha_7 \mathbf{R}_{it-1} / \mathbf{TA}_{it-1} * \mathbf{PERTES}_{it} + \varepsilon_{it}$$

Etant donné la présence d'une variable endogène retardée ($\mathbf{R}_{it-1} / \mathbf{TA}_{it-1}$), parmi les variables explicatives, l'estimation de ce modèle par les méthodes classiques, tels que la méthode des moindres carrés ordinaires, le modèle à effet fixe et la méthode des moindres carrés quasi-généralisés, peut générer des estimateurs biaisés et non convergents. Quatre sources de biais peuvent être identifiées : des biais de simultanéité, de causalité inverse, de corrélations temporelles des erreurs et de valeurs omises (Judson et Owen, 1999).

Pour résoudre ces problèmes, plusieurs techniques basées sur la méthode des moments généralisés des données de panel (GMM), dont celle d'Arellano et Bond (1991), peuvent être utilisées. Ces dernières permettent de contrôler les effets individuels et temporels et de résoudre le problème d'endogénéité des variables.

Arellano et Bond (1991) adoptent l'estimateur GMM en première différence. Le principe de cette méthode passe par deux étapes. La première consiste à prendre, pour chaque période, la

première différence de l'équation à estimer afin d'évincer les effets spécifiques des pays. Cette étape n'est pas suffisante étant donné que cette différenciation pourrait entraîner une corrélation entre le terme d'erreur et la variable dépendante retardée. Pour remédier à ce problème, les auteurs poursuivent une seconde étape. Elle consiste à instrumenter les variables explicatives de l'équation en différence première par les valeurs retardées de ces mêmes variables, afin de pallier au problème d'endogénéité généré par la présence de la variable dépendante retardée parmi les variables explicatives.

Pour tester l'efficacité de l'estimateur GMM en panel dynamique, deux tests doivent être poursuivis (Arellano et Bond, 1991) : le test de sur-identification de Sargan qui permet de tester la validité des instruments utilisés et le test d'auto-corrélation d'Arellano et Bond.

Dans notre recherche, l'estimation GMM en première différence, en deux étapes, sera effectuée à l'aide du logiciel OxMetrics 6. Le tableau 2 récapitule les principaux résultats de cette estimation.

Tableau 2 : Comparaison de la persistance des bénéfiques par le genre des administrateurs

Arellano et Bond (1991): estimateur GMM en première différence		
Variable dépendante	R	
	GMM1-1 ^{ère} étape	GMM2-2 ^{ème} étape
$\Delta R(-1)$	0.865417 (0.010)***	0.830989 (0.010)***
$\Delta DIVERS$	0.00667543 (0.338)	0.00884964 (0.175)
$\Delta DIVERS(-1)$	-0.00461478 (0.431)	-0.00146381 (0.796)
$\Delta R * DIVERS$	0.00890764 (0.909)	0.0138680 (0.858)
$\Delta R * DIVERS(-1)$	0.0294620 (0.448)	0.00621445 (0.848)
$\Delta BLOCKS$	-0.0716776 (0.057)	-0.108754 (0.000)***
$\Delta BLOCKS(-1)$	-0.0477683 (0.047)**	-0.0722361 (0.000)***
$\Delta R * BLOCKS$	1.76826 (0.000)***	1.78386 (0.000)***
$\Delta R * BLOCKS(-1)$	0.824353 (0.001)***	0.776843 (0.001)***
$\Delta PERTES$	-0.0297398 (0.015)**	-0.0252801 (0.035)**
$\Delta PERTES(-1)$	-0.00291363 (0.839)	-0.00857143 (0.536)
$\Delta R * PERTES$	-0.176491 (0.290)	-0.162957 (0.309)
$\Delta R * PERTES(-1)$	-0.249616 (0.241)	-0.172553 (0.404)
Constant	-0.00549495 (0.123)	-0.00619065 (0.080)*
T2010	0.00671700 (0.201)	0.00767025 (0.132)
Wald (joint)	1.252e+004 (0.000)***	1.296e+004 (0.000)***
Wald (dummy)	2.512 (0.285)	3.317 (0.190)
Wald (time)	2.512 (0.285)	3.317 (0.190)
Sargan test	24.71 (0.000)***	4.497 (0.106)
AR(1) test	0.4153 (0.678)	0.6427 (0.520)
AR(2) test	NaN NaN	NaN NaN

Notes : le modèle utilisé : GMM en première différence d'Arellano et Bond (1991), deux étapes, R : résultat d'exploitation avant éléments extraordinaires, Divers : variable dichotomique qui prend la valeurs 1 en présence de femmes dans les conseils d'administration et 0 sinon, BLOCKS : pourcentage du capital détenu

par le principal actionnaire, PERTES : variable dichotomique qui prend la valeur 1 si l'entreprise est déficitaire et 0 sinon.

***significativité au seuil de 1%

**significativité au seuil de 5%

*significativité au seuil de 10%

3.3.1 Efficacité de l'estimateur GMM en panel dynamique et qualité du modèle

Les résultats affichés au niveau du tableau 2 montrent la validité des instruments utilisés puisque le test de Sargan ne permet pas de rejeter l'hypothèse nulle de validité des variables retardées utilisées comme instruments (p-value = 0.106). En outre, nous remarquons l'absence de corrélation de premier ordre des erreurs de l'équation en différence (AR1) vu que le risque de rejet de l'hypothèse nulle d'absence d'auto-corrélation, présenté par le test d'auto-corrélation d'Arellano et Bond (1991), est élevé (p-value = 0.520). Etant donné ces résultats, nous pouvons confirmer l'efficacité de l'estimateur GMM en première différence et la robustesse des résultats.

La statistique Wald (joint) confirme la bonne qualité du modèle à un seuil de significativité inférieur à 1% (p-value = 0.000). Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et nous stipulons la significativité globale de la régression. De même, la statistique Wald (time) montre l'absence de significativité de l'effet temporel.

4 Interprétation et analyse des résultats

Les résultats indiquent une importante persistance des bénéfices comptables étant donnée que le coefficient α_1 est proche de l'unité, tout en étant significatif ($\alpha_1_{GMM2} = 0.830989$). La question qui se pose, maintenant, est de savoir s'il existe des différences dans le niveau de la persistance des bénéfices comptables attribuées au genre des administrateurs.

Les résultats affichent un coefficient positif mais non significatif de la variable d'interaction (R*DIVERS). Ceci indique l'absence de différences significatives dans la qualité des bénéfices comptables entre les observations qui affichent une présence féminine dans leurs conseils d'administration et celles à conseils d'administration homogènes. Ces résultats discordent avec ceux de Krishnan et Parsons (2008) et corroborent avec ceux de Ye et al. (2010).

Ces résultats peuvent être expliqués, à notre sens, par le processus de socialisation qui pousse les femmes à adopter des normes et des qualités compatibles avec le rôle de genre (*gender-role*) culturellement acquis. Etant donné la masculinité historique des instances de direction et de gouvernance, les femmes peuvent se trouver dans des situations problématiques lorsqu'elles occupent des positions managériales ou de leadership vu l'alignement de ces rôles sociaux avec des qualités stéréotypiquement masculines et par conséquent avec le rôle de genre masculin. Dans cette situation, les femmes peuvent envisager des conflits de rôle et violer les conventions concernant le comportement féminin approprié (Eagly et al., 1995)

L'adoption d'un tel comportement par les femmes est expliquée davantage dans l'étude de Kanter (1977). Cet auteur attribue aux femmes la qualité de tokens puisqu'elles pénètrent dans un environnement de travail dans lequel leur catégorie sociale (le sexe) était historiquement

disproportionnellement représentée. Ce statut de token accroît leur visibilité et le contrôle de leurs performances.

C'est ainsi que l'administrateur d'un sexe adopte les meilleures qualités de l'autre pour devenir plus efficace et plus performant.

Par référence à l'étude de Ye et al. (2010), une deuxième interprétation peut être attribuée à ces résultats. Il s'agit du caractère visible des barrières à l'entrée à des positions de responsabilité, dû au renforcement du cadre normatif français relatif à l'accès et à la représentation féminine dans les instances de direction et de gouvernance, ainsi qu'à la prise de conscience des entreprises.

Concernant les variables de contrôle, les résultats montrent que la présence d'actionnaires majoritaires affecte négativement la persistance des bénéfices comptables, ce qui corrobore avec les résultats de Bryan et al. (2004). La variable PERTES n'a pas d'effet significatif sur la persistance des bénéfices comptables, ce qui n'est pas compatible avec la littérature antérieure, ayant montrée que les firmes déficitaires démontrent une plus faible persistance des bénéfices comptables (Ye et al., 2010).

5 Conclusion

Dans le cadre de cet article, nous nous sommes intéressés à l'effet de la diversité des conseils d'administration sur une propriété des bénéfices comptables – la persistance. La revue de la littérature théorique met en évidence l'importance de la présence féminine, en termes de conformité aux normes et aux réglementations, aux préférences pour le changement, à l'aversion aux risques, etc. La plupart des études, ayant traitées la relation entre la mixité des conseils d'administration en termes de genre et la qualité des bénéfices comptables, se sont intéressés au volet de la gestion des bénéfices, tout en ayant des résultats mitigés. Peu de recherches ont traité la question de la persistance qui représente un des plus importants attributs de la qualité des bénéfices comptables. L'analyse menée sur un échantillon de 70 entreprises françaises appartenant à l'indice SBF120, sur une période de quatre années (2007-2010), montre que les observations à conseils d'administration sexuellement hétérogènes n'affichent aucune différence significative dans la persistance de leurs bénéfices comptables, à comparer avec celles à conseils d'administration homogènes (absence de femmes). Nous avons attribué ce résultat à des facteurs socio-psychologiques et à la visibilité des barrières qui empêchent l'ascension hiérarchique des femmes.

Etant donné l'importance de la qualité des bénéfices, les entreprises peuvent recourir à d'autres mécanismes, tels que l'augmentation de l'hétérogénéité du conseil d'administration, en terme de backgrounds fonctionnels, d'éducation, d'âge, etc., et ceux afin d'améliorer la gouvernance des entreprises.

Ainsi, la mesure dans laquelle d'autres caractéristiques d'hétérogénéité des conseils d'administration affectent la qualité des bénéfices comptables pourrait être une voie pour des futures recherches.

4 Bibliographie

5.1 Articles

- Adams, R.B., Ferreira, F. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94: 291–309.
- Anderson, T.W., Hsiao, C. (1982). Estimation of dynamic models with error components. *Journal of the American Statistical Association* 1981: 589-606.
- Arellano, M., Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *Review of Economic Studies* 58: 277–297.
- Barber, B.M., Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics* 116 (1): 261-292.
- Barth, M., Hutton, A. (2004). Analyst earnings forecast revisions and the pricing of accruals. *Review of Accounting Studies* 9 : 59-96.
- Bathala, C.T., Rao, R.P., (1995). The determinants of board composition: an agency theory perspective. *Managerial and Decision Economics* 16: 59-69.
- Bear, S., Rahman, N., Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics* 97 : 207-221.
- Belghiti-Mahut, S., Bastid, F. (2006). Les femmes et le plafond de verre. In *Comportement organisationnel, volume II, justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel* (Eds. El Akremi, A., Guerrero, S., Neveu, J.P.). Edition De Boeck Université, 207-222.
- Bliss, R.T., Potter, M.E. (2002). Mutual Fund Managers: Does Gender Matter?. *Journal of Business and Economic Studies* 8 (1): 1-15.
- Bohren, O., Strom, R. O. (2005). Aligned, informed, and decisive: characteristics of value-creating boards. EFA 2007 Ljubljana meeting paper, Available at SSRN.
- Bourhis, R.Y., Leyens, J.Ph (1999). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Edition Pierre Mardaga. 2^{ème} Edition.
- Bryan, D., M.H. Liu, S.L. Tiras, 2004. The influence of independent and effective audit committees on earnings quality. Working paper series, available at SSRN.
- Campbell, K., Minguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics* 83: 435–451.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity and firm value. *The Financial Review* 38: 33–53.
- Carter, D.A., D'Souza, F., Simkins, B.J., Simpson, W.G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review* 18 (5): 396-414.
- Catalyst (2012a). Women on boards. Copyright Catalyst 2012. <http://www.catalyst.org/publication>.
- Catalyst (2012b). 2011 Catalyst census: Financial Post 500 women board directors. Copyright Catalyst 2012. <http://www.catalyst.org/publication>.
- Catalyst (2009), catalyst census: fortune 500 women board directors. <http://www.catalyst.org/publication/357/2009-catalyst-census-fortune-500-women-board-directors>.
- Chow, I.H.S., Crawford, R.B. (2004). Gender, Ethnic diversity and Career Advancement in the Workplace: The Social Identity Perspective. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 69(3), 22-39.
- Cornet, A., Warland, P. (2008). *La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations*. Edition université de Liège.

- Daily, C.M., Certo, S.T., Dalton, D.R. (1999). A decade of corporate women: some progress in the boardroom, none in the executive suite. *Strategic Management Journal* 20 (1): 93–9.
- De Bry, F. (2004). Les femmes dans l'entreprise: un problème de responsabilité sociale. Cahier de recherche. <http://www.lux-ias.lu/PDF/DeBry.pdf>
- Dechow, P., Ge, W., Schrand, C. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics* 50 (2, 3): 344–401.
- Dechow, P., Schrand, C. (2004). *Earnings quality*. The Research Foundation of CFA Institute.
- Denis, J., Serrano, M. (1996). Active investors and management turnover following unsuccessful control contests. *Journal of Financial Economics* 40: 239–266.
- Eagly, A.H., Karau, S.J., Makhijani, M.G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: a meta analysis. *Psychological Bulletin* 117 (1): 125–145.
- Elacqua, T.C., Beehr, T.A., Hansen, C.P., Webster, J. (2009). Manager beliefs about the glass ceiling: interpersonal and organizational factors. *Psychology of women quarterly* 33 (3): 285–294.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review* 11 (2): 102–111.
- Ethics and Board, International Board Watch and ranking agency (2011a). Gender diversity in France, the new figures. <http://www.ethicsandboards.com/node/35648>.
- Ethics and Board, International Board Watch and ranking agency (2011b). Ranking SBF120. <http://www.ethicsandboards.com/node/35647/dossier/35648>
- European Professional Women's Network (2010). La représentation des femmes dans les conseils d'administration en 2010. Quatrième édition du tableau de bord bisannuel European PWN en partenariat avec Russell Reynolds Associates. <http://www.rsenews.com/>
- Farrell, K. A., Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: the effect of gender. *Journal of Corporate Finance* 11 (1-2): 85–106.
- Fernandez, C., Arrondo, R. (2005). Alternative internal controls as substitute of the board of directors. *Corporate Governance: An International Review* 13: 856–866.
- Fitzsimmons, S.R. (2012). Women on boards of directors: Why skirts in seats aren't enough. *Business Horizons* 55 (6): 557–566.
- Francoeur, C., Labelle, R., Sinclair-Desgagne, B. (2008). Gender diversity in corporate Governance and top management. *Journal of Business Ethics* 81 (1): 83–95.
- Gul, F., Srinidhi, B., Tsui, J. (2007). Do female directors enhance corporate board monitoring? Some evidence from earning quality. Working paper series, the Hong Kong polytechnic University.
- Hayn, C. (1995). The information content of losses. *Journal of Accounting and Economics* 20: 125–153.
- Hillman, A. J., Shropshire, C., Canella, A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal* 50 (4): 941–952.
- Himowitz, C., Schelhardt, T.D. (1986). The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *Wall Street Journal* 4 (1): 4–5.
- Institut Français des Administrateurs, l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises et le réseau international d'EPWN-Paris (2009). L'accès et la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise. http://www.orse.org/site2/maj/.../etudeifa_orse_epwn .pdf.
- Ingle, C., Van der Walt, N. (2001). The strategic board: the changing role of directors in developing and maintaining corporate capability. *Corporate Governance: An International Review* 9 (3): 174–185.

- Jaggi, B., Leung, S., Gul, F. (2009). Family control, board independence and earnings management: Evidence based on Hong Kong firms. *Journal of Accounting and Public Policy* 28: 281–300.
- Jeanjean, T. (2000). *La théorie positive de la comptabilité : une revue des critiques*. Université IX Paris Dauphine.
- Jelinek, M., Adler, N. J. (1988). Women: World-class managers for global competition. *The Academy of Management Executive* 2 (1): 11-19.
- Judson, R.A., Owen, A.L. (1999). Estimating dynamic panel data models: a practical guide for macroeconomists. *Economics Letters* 65 (1): 9-15.
- Jurkus, A.F., Park, J.C., Woodard, L.S. (2010). Women in top management and agency costs. *Journal of Business Research* 64 (2):180-186.
- Kang, E., David, K. D., Charoenwong, C. (2010). Investor reaction to women directors. *Journal of Business Research* 63: 888-894.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kesner, I.F. (1988). Directors' characteristics and committee membership: an investigation of type, occupation, tenure, and gender. *Academy of Management Journal* 31 (1): 66-84.
- Klenke, K. (2003). Gender influences in decision-making processes in top management teams. *Management Decision* 41(10): 1024-1034.
- Krishnan, G. V., Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics* 78: 65-76.
- Labelle, R., Makni Gargouri, R., Francoeur, C. (2010). Ethics, diversity management, and financial reporting quality. *Journal of Business Ethics* 93: 335-353.
- Licata, L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation: le soi, le groupe et le changement social. *Revue Electronique de Psychologie Sociale* (1) : 19-33. Université Libre de Bruxelles.
- Lockwood, N. (2004). *The glass ceiling: domestic and international perspectives*. Society for Human Resources Management, Research Quarterly.
- Luoma, P., Goodstein, J. (1999). Stakeholders and corporate boards: institutional influences on board composition and structure. *Academy of management journal* 42 (5): 553-563.
- Mahadeo, J. D., Soobaroyen T., V. O. Hanuman (2012). Board composition and financial performance: uncovering the effects of diversity in an emerging economy. *Journal of Business Ethics* 105: 375-388.
- Mason, E. S., Mudrack, P. E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics* 15 (6): 599-605.
- Mohammady, A. (2010). Earnings quality constructs and measures. *The Business Review, Cambridge* 16 (1): 277-283.
- Morrison, A.M., White, R.P., Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Oakley, J.G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of business ethics* 27: 321-334.
- Rajgopal, S., Venhatachalam, M. Jiambalvo, J. (1999). Is institutional ownership associated with earnings management and the extent to which stock prices reflect future earnings?, Working paper series, available at SSRN.
- Randoy, T., Thomsen, S., Oxelheim, L. (2006). A Nordic perspective on corporate board diversity. Working paper series, Nordic Innovation Centre, Oslo.
- Richardson, S. (2003). Earnings quality and short sellers. *Accounting Horizons* 17: 49–61.

- Riley, W. B., Chow, K. V. (1992). Asset allocation and individual risk aversion. *Financial Analyst Journal* 48: 32-37.
- Robinson, G., Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive* 11: 21-30.
- Rose, C (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review* 15 (2): 404-13.
- Roy, S.B. (2008). Women in leadership: a discussion. *Human Research Management Review*. Available at ssrn.com.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Implicit theories of leadership and gender and the precariousness of women's leadership positions. In *Implicit leadership theories: Essays and explorations* (Eds B. Schyns, B., Meindl, J.R.). Greenwich, CT: Information Age Publishing, 137-160.
- Schipper, K., Vincent, L. (2003). Earnings quality. *Accounting Horizon* 17: 97-111.
- Shleifer, A., Vishny, R.W. (1986). Large shareholders and corporate control. *The Journal of Political Economy* 94 (3) : 461-488.
- Shrader, C.B., Blackburn, V.B., Iles, P. (1997). Women in management and firm financial value: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues* 9 (3): 355-372.
- Singh, V., Terjesen, S., Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?. *European Management Journal* 26 (1): 48-58.
- Srindhi, B., Gul, F.A., Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research* 28 (5): 1610-1644.
- St-onge, S., Magnan, M. (2010). *Les femmes au sein des conseils d'administration : un bilan des connaissances*. Série Scientifique, édition CIRANO.
- Sun, J., Liu, G., Lan, G. (2011). Does female directorship on independent audit committees constrain earnings management?. *Journal of Business Ethics* 99 (3): 369-382.
- Sunden, A. E., Surette, B. J. (1998). Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans. *The American Economic Review* 88 (2): 207-211.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In *Introduction à la psychologie sociale* (Ed. S. Moscovici), Paris: Larousse, 1 : 272-302.
- Trinidad, C., Normore, A. H. (2005). Leadership and gender: A dangerous liaison?. *Leadership & Organization Development Journal* 26 (7): 574-590.
- Van der Walt, N., Ingley, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors. *Corporate Governance: An International Review* 11 (3): 218-234.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in management*. Edition International Labour Organization.
- Ye, K., Zhang, R. & Rezaee, Z. (2010). Does top executive gender diversity affect earnings quality? A large sample analysis of Chinese listed firms. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting* 26 (1): 47-54.