

# La Profession Comptable

N° 340  
Mai 2011

www.laprofessioncomptable.com

**AGNÈS BRICARD**

**P.16**

La mise en avant de la **marque expert-comptable**

**LES FEMMES DANS LES  
CONSEILS RÉGIONAUX  
DE L'OECC**

**P.18**

Sept femmes présidentes au niveau  
des Conseils régionaux

**LES FEMMES EN CHIFFRES** **P.26**

Des inégalités qui demeurent

**LES FEMMES DANS LES 300  
PREMIERS CABINETS** **P.30**

Une situation légèrement plus favorable  
aux femmes que dans la profession dans  
son ensemble

## FEMMES

A tout seigneur tout honneur !

Madame La Présidente Agnès Bricard nous présente dans ce numéro les axes forts de sa mandature marquée du sceau de la « Marque expert comptable », dont nous nous sommes fait l'écho dans le précédent édito.

- La marque expert-comptable : « *La prérogative d'exercice ne doit pas être vue comme une rente de situation mais au contraire justifiée comme contrepartie du respect d'un cahier des charges (qui impose un comportement éthique, méthode de travail, compétence...) qui crée la valeur de nos interventions. Nous devons communiquer sur les règles qui nous sont propres : le respect de normes de travail, d'une déontologie, le contrôle de qualité, la formation et notre diplôme.... C'est le gage d'un service d'excellence qui fait la valeur de notre marque. Ces contraintes ont un coût qui n'est pas sans retour sur investissement pour nos clients.* »
- Les nouveaux marchés et notamment celui des particuliers : « *Nous devons mieux communiquer sur nos normes d'exercice, sur notre contrôle de qualité pour nous démarquer.* »
- Le rôle de l'expert-comptable en termes de financement; « *C'est un sujet sur lequel nos clients nous attendent. La dernière enquête « marché » de 2010 l'illustre parfaitement. Ils désirent que nous les assistions dans leurs démarches auprès des banques.* »
- Les outils que le CSO va proposer aux confrères : « *les alertes professionnelles, les statistiques sectorielles, la signature électronique ...* »

Cette présidence féminine étant la première de l'histoire de notre Institution, le moment est venu de faire le numéro Spécial Femmes qu'Agnès Bricard me suggérait depuis si longtemps.

### Les présidentes des CRO

Au-delà de la première d'entre elles, il faut signaler que sur les 22 régions, 7 sont présidées par des femmes ; ce n'est pas encore la parité mais un bon début ; nous leur donnons la parole dans le présent numéro (pages 18 à 25)

On retiendra de ces points de vue notamment :

- leur passion pour le métier,
- leur conviction qu'elles peuvent allier vie professionnelle et vie privée plus que d'autres peut-être et leur souhait de ne pas « rabâcher » sur cette problématique, pleinement assumée pour certaines,

- leur constat que, comme dans d'autres métiers, il faut être parfois « meilleures » que les hommes pour se faire reconnaître, savoir s'organiser et proposer certains modes d'organisation aux confrères masculins,
- leur volonté, dans leur mandature, de motiver les jeunes générations pour ce métier passionnant, de développer la notoriété de la profession auprès de l'environnement économique, de faire respecter la déontologie, de développer l'interprofessionnalité,... ; la marque Expert-comptable est en marche.

Partagées au début sur la loi sur la parité, certaines s'y sont ralliées constatant qu'un « coup de pouce » législatif n'est pas inutile dans un monde qui reste grandement masculin pour ne pas dire machiste.

## Dans nos syndicats

Bien sûr, il faut également rappeler que la parité syndicale est respectée puisque sur nos deux syndicats, l'un est présidé par Françoise Savès ; à l'instar du monde syndical patronal, Laurence Parisot assurant la Présidence du Medef.

## Par rapport aux pouvoirs publics

Le constat est donc que la profession comptable est en marche voire en avance dans la mise en œuvre de la parité.

C'est en tout état de cause bien mieux que dans la sphère politique ; même s'il faut saluer quelques « grandes personnalités » dont bien sûr Madame Lagarde qui est encore pour quelques temps notre ministre de tutelle.

Pour le reste rappelons quelques chiffres :

- le Parlement ne compte que 18 % de députées et le Sénat 22 % de sénatrices ; le Parlement européen fait mieux avec 45 % de femmes,
- les régions : environ 48 % de conseillères mais à peine 8 % de Présidentes de conseils régionaux, 14 % de maires,
- un petit tiers de femmes au gouvernement.

Mais, au-delà des instances professionnelles, quelle est la place des femmes dans les cabinets ?

## Les professionnelles

Nous publions (pages 30), les « scores » des cabinets faisant partie de nos deux classements ; rappelons que ces deux classements totalisent près de 300 cabinets (ce qui est peu dans le total en nombre) mais que ce segment de

cabinets représente 41 % des effectifs et 46 % du chiffre d'affaires total de la profession.

Sur ces 292 cabinets,

- UN SEUL a plus d'associées femmes (3) que d'hommes (2)
- 7 sont à égalité
- 10 ont un taux d'associées femmes compris entre 1/3 et 50 %
- 98 moins d'un tiers
- 51 cabinets n'ont aucune associée femme.

La situation est un peu différente pour ce qui concerne les experts-comptables : cherchez l'erreur !

- 12 ont davantage d'experts-comptables femmes que d'hommes
- 9 le même nombre
- 23 entre 1/3 et 50 %

Ces chiffres sur les « premiers cabinets » sont plus favorables aux femmes que les statistiques générales de la profession qui n'annonce que 21 % de femmes experts-comptables.

Au-delà de ces scores portant sur les diplômées, il faut rappeler que la profession comptable est essentiellement féminine puisque 66 % des effectifs salariés sont des femmes.

Une profession féminine encore « dominée » par des hommes ; la profession comptable n'est pas la seule à connaître ce paradoxe.

## Le harcèlement

Malheureusement (ou peut-être heureusement), l'actualité conduit à lever le voile sur ce sujet douloureux dit du « harcèlement sexuel ». Il faut remercier Laurence Parisot (interview BFM) d'avoir insisté sur le fait que si un focus est porté sur le milieu politique, il ne fallait pas occulter le fait que ces mêmes violences se retrouvent parfois dans les entreprises voire dans la vie de tous les jours.

Peut-on espérer que notre profession en soit indemne ?

**Marie-Laure PARTHENAY**  
Directrice de rédaction

# Agnès Bricard : « Marque expert-comptable »



**Agnès BRICARD**

Présidente du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables

**La Profession Comptable :** Agnès Bricard, vous êtes à la tête du Conseil Supérieur depuis le 9 mars dernier. Lors de votre discours d'installation prononcé en présence de Christine Lagarde, on retrouve au cœur de vos préoccupations, la mise en avant de la marque expert-comptable. Quel est le sens de votre démarche ?

**A. Bricard :** C'est assez simple. Il faut que les utilisateurs de prestations comptables et financières, qu'ils soient professionnels ou particuliers, s'adressent à un expert-comptable non pas parce que la loi leur impose ce professionnel à l'exclusion d'un autre, mais parce qu'ils en éprouvent le besoin, la nécessité. Autrement dit, le recours à un expert-comptable ne doit pas être vécu comme une contrainte, mais voulu en tant qu'opportunité. C'est déjà largement le cas aujourd'hui. Mais ce que nous souhaitons, c'est augmenter le réflexe du recours à l'expert-comptable et plus particulièrement sur des missions de conseils qui vont au-delà de la mission historique sur les comptes annuels.

La prérogative d'exercice ne doit pas être vue comme une rente de situation mais au contraire justifiée comme contrepartie du respect d'un cahier des charges (qui impose un comportement éthique, méthode de travail, compétence...) qui crée la valeur de nos interventions. Il y a là une logique de marque. D'image de marque... Le marché se réfère à une ou plusieurs marques parce qu'elles véhiculent une valeur ajoutée, elles inspirent confiance. L'expert-comptable est exactement dans la même logique. Il doit être sollicité

pour la valeur qu'il apporte à l'entreprise ou au particulier. Il procure confiance et sécurise l'entreprise dans son développement.

**LPC :** C'est une logique plutôt anglo-saxonne ?

**A. Bricard :** Vous n'avez pas tout à fait tort, même si je tiens à nos spécificités. Vous le savez, les anglo-saxons, et singulièrement les Britanniques, fonctionnent avec des instituts. Plus précisément, en l'absence de prérogative d'exercice réservée à une catégorie de professionnels supposés qualifiés, les utilisateurs vont rechercher sur le marché une marque faisant référence pour effectuer leurs opérations comptables et financières. Pour cela, ne sachant apprécier objectivement les compétences de tel ou tel professionnel, ils se tournent vers des associations privées de professionnels, le cas échéant adoubees par l'Etat, qui conditionnent l'adhésion au respect d'un cahier des charges dont elle contrôle le respect. En bref, faute de réglementation étatique, le système s'autorégule au moyen d'une logique de marque qui véhicule de la valeur. C'est une logique intéressante parce qu'elle valorise le professionnel. Elle met en exergue ses qualités, son éthique et apporte un surcroît de crédibilité aux offres de services qu'il est susceptible de proposer.

**LPC :** Cette logique de marque a-t-elle un sens dans notre système très réglementé ?

**A. Bricard :** Au fond, la logique de marque a toute sa place dans notre système continental qui instaure une prérogative d'exercice sur la partie purement comptable de notre activité. Nos critères d'accès et d'exercice sont contraignants et exigeants et ceci pour un juste motif de sécurité financière et de protection des utilisateurs. Nous devons communiquer sur les règles qui nous sont propres : le respect de normes de travail, d'une déontologie, le contrôle de qualité, la formation et notre diplôme... C'est le gage d'un service d'excellence qui fait la valeur de notre marque. Ces contraintes ont un coût qui n'est pas sans retour sur investissement pour nos clients.

Nos domaines d'interventions s'élargissent, notamment auprès des particuliers. A travers cette mise en avant de la marque, nous devons faire du recours à l'expert-comptable quelque chose de naturel, une décision synonyme de bonne gestion et de sécurité.

**LPC :** Vous associez à la marque, la notion de réseau...

**A. Bricard :** En effet, notre réseau de 19 000 experts-comptables regroupés au sein de l'Ordre fait la force de notre marque. Les moyens que nous mettons en commun, les échanges de bonnes pratiques et d'expériences permettent de mutualiser les compétences, de les valider et de mieux les afficher. Il y a une force d'entraînement, une énergie à travailler avec les mêmes fondamentaux. Ce réseau est un relais incroyable. Nous allons proposer aux confrères d'inscrire sur leur propre site internet les outils élaborés par le Conseil Supérieur pour la profession, et présents actuellement sur le seul site du Conseil Supérieur. Il faut que chaque cabinet soit un point d'entrée !

**LPC : Comment promouvoir cette marque « expert-comptable » ?**

**A. Bricard :** La meilleure promotion qui soit émane de chaque professionnel. Prenez les enquêtes d'opinion réalisées auprès de nos clients. Nous avons une cote de satisfaction impressionnante.

Cela ne doit pas nous empêcher de poursuivre ce travail de communication, notamment vis-à-vis du nouveau marché qu'est celui des particuliers. Nous menons actuellement une grande campagne de publicité dans la PQR (NDLR : presse quotidienne régionale). La semaine de l'expert-comptable a été un succès et nous avons été très présents dans les médias pour les déclarations d'impôt sur le revenu. Nous devons mieux communiquer sur nos normes d'exercice, sur notre contrôle de qualité pour nous démarquer.

Sur le fond, nos clients doivent sentir que nous les accompagnons et que nous sommes à l'écoute de leurs besoins. De ce point de vue un des points essentiels est celui du financement des entreprises.

**LPC : Ce sujet du financement semble vous tenir très à cœur...**

**A. Bricard :** C'est un sujet sur lequel nos clients nous attendent. La dernière enquête « marché » de 2010 l'illustre parfaitement. Ils désirent que nous les assistions dans leurs démarches auprès des banques. C'est assez naturel puisque nous produisons les informations financières et comptables dont elles ont besoin pour accorder leur crédit.

Durant la crise, le Conseil Supérieur a mutualisé les outils permettant aux professionnels d'identifier les solutions de financement les plus adaptées pour faire face aux besoins de trésorerie ou de capitaux.

Aujourd'hui, j'ai décidé d'axer nos travaux sur l'accès aux micro-crédits. Quel est notre objectif ? Nous savons tous que ces micro-crédits (NDLR : de moins de 25 000 €) sont longs et difficiles à obtenir alors que pour certaines entreprises, ils sont d'une importance capitale pour faire face à un besoin imprévu.

J'ai proposé à Christine Lagarde la mise en place d'un processus qui permette à l'expert-comptable de monter en ligne, pour le compte de son client, un dossier de financement dont il atteste les éléments. Ceci permettrait une gestion simplifiée par la banque et une prise de décision rapide.

Un grand réseau bancaire est sur le point de nous suivre. Nous en attendons autant des autres. Si nous y parvenons, nous aurons rendu un grand service à nos clients et à l'économie dans son ensemble. Pour nos cabinets, cela représentera beaucoup et valorisera notre marque.

**LPC : Vous évoquez également très souvent le sujet des alertes professionnelles ?**

En effet, car elles font partie de toute démarche structurée d'intelligence économique sur laquelle nous nous sommes positionnés. Une mission essentielle de prévention-anticipation consiste à détecter de façon organisée les faiblesses d'une entreprise afin de réduire les risques auxquels elle est exposée.

Concrètement, ce processus amène le professionnel à dresser avec le dirigeant, une cartographie des risques adaptée aux caractéristiques de l'entreprise.

Ensuite, à partir du plan de comptes types, des balances sur les trois dernières années ainsi que du dossier permanent, il pose des alertes qui se déclencheront automatiquement lorsque les critères sont réunis. Dès lors, une information et un plan d'action recensant les solutions adéquates seront présentés au dirigeant.

A titre d'illustration, une des principales alertes tient à la dégradation du chiffre d'affaires qui comporte le risque, à terme, de la pérennité de l'activité. Une fois l'alerte déclenchée par le logiciel comptable, le cabinet présentera un spectre de solutions partant d'un renouvellement de l'offre client en passant par la politique commerciale ou la conquête de nouveaux marchés à l'export notamment en faisant appel à la Coface, ou de marchés publics par le concours à des appels d'offre.

Plutôt que le défaut de conseil, je préfère l'initiative du conseil. Afin d'encourager ce mouvement, le Conseil Supérieur développe en partenariat les outils adéquats qu'il met à disposition sur son site internet.

Nous devons également axer nos efforts sur l'élaboration de statistiques sectorielles pour que les cabinets disposent de « comparables » pour aboutir à des alertes plus fines. Chaque entreprise doit pouvoir situer ses performances par rapport à celles de ses concurrents.

**LPC : Ce n'est pas la première fois qu'un projet de statistiques sectorielles est lancé...**

**A. Bricard :** Cette fois-ci, je mettrai toute mon énergie pour que nous aboutissions, car il est pour moi essentiel que nos cabinets qui produisent l'information financière, disposent en retour de cette information.

Avec le portail télédéclaratif « jedeclare.com » qui véhicule des données économiques, comptables et financières nous disposons d'un magnifique outil. Nous devons nous appuyer également sur le savoir-faire des organismes de gestion agréés et travailler la main dans la main.

C'est un élément fort de valorisation de notre marque par le travail en réseau...

**LPC : Il est beaucoup question de signature électronique. Quel est l'enjeu pour notre profession ?**

**A. Bricard :** C'est un enjeu de sécurité, de simplicité mais également de « marque ». Nous sommes le chantre des échanges dématérialisés. Ils se développent et deviennent la norme, y compris pour les particuliers.

Or les problèmes de ce formidable outil qu'est internet, sont l'authentification et le risque de falsification des données.

Nous, experts-comptables, dont l'activité consiste à fiabiliser et garantir l'information que nous élaborons, pouvons-nous prendre le risque d'une usurpation d'identité ? Pouvons-nous prendre le risque de voir les documents que nous avons établis et attestés, modifiés sans notre visa ?

La signature électronique de l'expert-comptable qui sera diffusée dès le mois de juillet, sera une pierre essentielle à notre édifice. Nous pourrions assurer à nos clients un service sécurisé sur internet et dissiper toutes les craintes qui entourent encore son utilisation.

Elle nous permettra de nous authentifier et sera la porte d'entrée à de nombreux services.

Je crois beaucoup à son effet sur la valeur de notre marque tant sur le plan de la protection que de la promotion. Avec la signature électronique, la profession poursuit sa démarche pour consacrer sa marque. C'est pourquoi j'invite les professionnels à profiter très nombreux de l'offre que nous leur faisons à l'occasion du congrès de Marseille des 13, 14 et 15 octobre 2011, qui a pour thème Experts-Comptables & TPE, pour une dynamique de croissance !

# Sept femmes présidentes au niveau des Conseils régionaux

**E**lles sont sur la première ligne...

Sept femmes sont, à ce jour, présidentes de conseils régionaux de l'Ordre des Experts-Comptables sur les vingt-deux conseils régionaux, aux côtés d'Agnès BRICARD, Présidente du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables.

Nous les avons rencontrées pour vous faire part de leurs points de vue, entre autre, sur l'évolution de la place des femmes dans la profession, alors que 4 000 femmes, diplômées d'expertise-comptable sont inscrites à l'Ordre sur 19 200 experts-comptables, soit 20%.

## ► Françoise BERTHON, Présidente du Conseil régional de l'OEC de Paris Ile-de-France

**La Profession Comptable :** Quel est votre parcours professionnel ?

**F. Berthon :** Je me présente volontiers comme « un expert-comptable classique », ce qui signifie l'exercice de la profession libérale au sein d'une structure professionnelle à taille très humaine. Je suis associée à une consœur et nous travaillons avec une vingtaine de collaborateurs. Nous sommes très proches de nos clients, de petite et moyenne taille. L'ancrage est en partie local avec une grande fierté de travailler au cœur du département du Val de Marne. À chaque nouvelle étape, la question récurrente est « *vais-je être capable de réaliser ce nouveau projet ?* ».

Depuis mon élection à la présidence du Conseil régional, c'est un nouveau challenge que j'essaye de relever.

**LPC :** Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**F. Berthon :** Débutante en 1973, en tant que stagiaire expert-comptable, la relation avec la clientèle n'était guère évidente... Il a toujours fallu démontrer nos capacités (davantage que nos collègues masculins) : le travail fait la différence et l'acceptation.

J'ai la conviction que notre profession est bien adaptée aux femmes avec des possibilités de flexibilité en terme d'organisation d'une journée de travail. La modulation devient un atout suivant les périodes de la vie personnelle. Notre profession s'adapte idéalement.

**LPC :** Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**F. Berthon :** L'étape de la législation est malheureusement indispensable. Il semble que ce soit, sur ce sujet, un passage obligé, si on souhaite faire avancer les mentalités et la réalité sur le terrain.



**LPC :** Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**F. Berthon :** Notre société évolue progressivement et les femmes vont trouver leur place sans bousculer les frontières dans les cinq ans à venir.

L'attractivité de notre profession passe par la modernité que les femmes sont en train d'apporter.

Il nous faut réfléchir et agir pour déterminer comment retenir les jeunes femmes diplômées, leur proposer des modes d'exercice adaptés. À chaque réunion d'accueil des stagiaires, je ne manque pas, et je continuerai, à avoir quelques mots particuliers vis-à-vis des jeunes femmes. Il faut être pédagogue et savoir valoriser l'image de notre profession. Il faut savoir transmettre la conviction que nous faisons un métier formidable, tout à fait adapté aux femmes.

**LPC :** Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**F. Berthon :** Un des chantiers qui me tient à cœur est celui de la « notoriété » : une notoriété à trois niveaux qui doit accompagner l'ouverture à de nouvelles missions et à de nouveaux marchés : une notoriété auprès de nos clients pour qu'ils nous sollicitent sur des champs d'intervention de plus en plus larges, une notoriété auprès du grand public pour faire connaître ce que nous pouvons lui apporter et une notoriété auprès des jeunes pour assurer la promotion de nos métiers.

## ► Nicole CALVINHAC, Présidente du Conseil régional de l'OEC de Toulouse Midi-Pyrénées

### La Profession Comptable : Quel est votre parcours professionnel ?

**N. Calvinhac :** Mon parcours est atypique. C'est après 18 ans d'expériences enrichissantes en entreprises, que j'ai préparé avec succès, le diplôme d'expertise comptable. Je me suis alors associée au sein du groupe SOFEC, cabinet d'envergure régionale. D'ailleurs, en 1999, lors de mon inscription au Tableau de l'Ordre, l'un de mes anciens professeurs à l'ESC Toulouse, éminent expert-comptable ayant présidé le Conseil Régional de l'Ordre, m'a dit que si j'étais entrée plus tôt dans la profession, j'aurais pu y accomplir de belles choses. Lors de mon accession à la présidence en 2010, je n'ai pas manqué de lui rappeler ces quelques mots ...

Je suis, par ailleurs, administrateur du FIF-PL, Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux.

### LPC : Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**N. Calvinhac :** Il faut repenser le mode de travail dans les cabinets, privilégier les repas de travail avec plateaux repas plutôt que des réunions qui se terminent après 18 h, organiser des réunions téléphoniques plus fréquemment, éventuellement des visioconférences, plutôt que des déplacements systématiques, faciliter le travail à distance...

### LPC : Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**N. Calvinhac :** J'ai été choquée au début sur le principe des quotas. Après réflexion, le fait d'imposer les femmes dans une certaine proportion permet de faire reconnaître leur position et de faire en sorte que chacun, homme et femme, puisse garder sa propre personnalité sans que les femmes soient obligées de prendre des modalités de fonctionnement d'homme pour obtenir ces postes.

La compétence demeure le meilleur atout, hommes et femmes confondus !

### LPC : Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**N. Calvinhac :** Les nouvelles orientations que peuvent prendre les cabinets en créant des pôles de compétences, le développement de différents métiers, dont celui du conseil, de l'externalisation administrative, fiscale, du contrôle de gestion... vont permettre de rapprocher la vie et les travaux des cabinets (qui le souhaitent) du mode de fonctionnement des entreprises, donnant l'occasion ainsi aux femmes d'y trouver leur véritable place.



Compte tenu de ce qui précède, sachant que 50 % environ d'experts-comptables stagiaires sont des femmes, que 50 % de femmes obtiennent le Diplôme d'expertise comptable, il pourrait y avoir 50 % de femmes inscrites à l'Ordre. En outre, les nouveaux modes de comportement des jeunes couples conduiront à une conception identique du travail féminin ou masculin dans les cabinets, comme dans toutes les autres organisations et provoquera une évolution des mentalités des plus anciens.

Il faut faire participer les jeunes femmes à des groupes de réflexion destinés à repenser le cabinet, la relation client, les problématiques de l'adaptation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Je le redis : à mon avis, les nouveaux métiers accessibles aux cabinets vont permettre une réorganisation de leur mode de travail, de les rapprocher du mode opérationnel des entreprises et ainsi de garder plus de femmes dans notre profession.

### LPC : Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**N. Calvinhac :** Poursuivre la politique de communication pour faire savoir, notamment auprès des jeunes, que la profession est passionnante, riche de plusieurs métiers et excessivement formatrice.

Aider chaque professionnel à faire évoluer son cabinet pour s'adapter à notre nouveau mode d'exercice, anticiper les conséquences de la Directive Services et de la Directive Qualification, améliorer l'embauche et parfaire les relations sociales via la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et la formation.

Promouvoir une profession sécurisante, réglementée et surveillée, en mettant en exergue l'éthique et en valorisant le Code de déontologie, véritable ciment fondant les relations entre les professionnels et avec les clients.

### Christiane COMPANY, Présidente du Conseil régional de l'OEC de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

**La Profession Comptable :** Quel est votre parcours professionnel ?

**C. Company :** Je suis née à Alger d'une famille méditerranéenne et c'est à 18 ans que je suis venue à Aix-en-Provence pour poursuivre mes études à la faculté et obtenir une maîtrise des sciences économiques. Diplômée ensuite de l'Institut d'Administration des Entreprises, une rencontre totalement fortuite avec un expert-comptable m'a conduit... au diplôme d'expertise comptable. Après des expériences enrichissantes chez différents confrères, je me suis installée à Marseille, il y a 25 ans et je travaille avec quatre personnes. Je fais partie depuis cinq ans du Conseil d'administration du Conseil Européen Femmes Entreprises et Commerces et je préside depuis deux ans la fédération nationale des Centres de gestion agréés. Pendant six ans, au sein du Conseil régional de l'Ordre des Experts-Comptables, j'ai présidé des commissions en charge du Tableau et de la répression de l'exercice illégal et depuis le début de cette année 2011, mes consœurs et confrères m'ont élue à la présidence du Conseil régional.

**LPC :** Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**C. Company :** Une femme doit prouver qu'elle mérite les fonctions qu'on lui a confiées. Lorsque j'étais stagiaire, si le dossier était complexe, la question revenait sans cesse : « est-ce qu'une femme va être capable de cela ? ». Travail, diplomatie, compétence permettent de s'intégrer dans un monde encore très masculin.

Il n'y a pas de miracle pour concilier vie professionnelle et vie privée... il faut accepter de ne pas compter son temps tout en s'organisant et en s'adaptant. Le sens de l'organisation et la capacité de travail sont deux atouts essentiels. Quand mes deux enfants étaient petits, je rentrais pour être disponible au retour de l'école et après le coucher, je repartais au bureau. Mon entourage m'a toujours encouragée et aidée en faisant preuve d'une grande compréhension...

**LPC :** Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**C. Company :** Spontanément, sur le principe, il ne me paraît pas bon d'imposer, par un texte, autant de femmes que d'hommes. La loi force les choses. Or, les évolutions des mentalités vont permettre que chacun trouve naturellement sa place d'autant que des sensibilités différentes sont de vraies valeurs ajoutées, très reconnues et appréciées sur le terrain.



**LPC :** Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**C. Company :** Il nous faut mettre en avant l'indépendance qu'une jeune femme peut trouver dans l'exercice de notre profession. Une partie de notre travail peut être réalisée à « toute heure ». Être disponible pour aller chercher les enfants à l'école en fin d'après-midi et reprendre les dossiers en soirée... c'est possible ! contrairement à d'autres professions liées à davantage de contraintes horaires. Cette possible liberté d'organisation permet de concilier favorablement une vie professionnelle et une vie privée.

**LPC :** Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**C. Company :** La profession est en pleine mutation. Le périmètre d'intervention de l'expert-comptable change... impliquant un effort de pédagogie et d'accompagnement. Faire du Conseil régional une boîte à outils pratiques au service des confrères, une vitrine des savoirs et un porte-voix pour l'ensemble de la profession. Il est essentiel de représenter la profession, d'assurer sa promotion ainsi que de défendre ses intérêts tout en veillant au respect des règles déontologiques.

L'année 2011 est très riche en perspective puisque nous accueillerons en octobre le Congrès national de l'Ordre des Experts-Comptables : nous comptons bien faire le plein de participants tant du côté des confrères que des partenaires.

## ► Catherine DUMONT, Présidente du Conseil régional de l'OEC de Montpellier

### La Profession Comptable : Quel est votre parcours professionnel ?

**C. Dumont :** J'ai toujours été héraultaise, de ma formation à la création de mon cabinet en 1990, que je dirige avec six collaborateurs.

### LPC : Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**C. Dumont :** Comme tout le monde, il faut conjuguer « passion de son métier » avec « gestion de sa vie familiale », ou l'inverse !

### LPC : Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**C. Dumont :** C'est un point d'entrée nécessaire. Ensuite, les choses doivent se faire naturellement et de manière concertée ; la compétence doit être, bien évidemment, en permanence sous-jacente.

### LPC : Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**C. Dumont :** Je vois surtout l'évolution de la profession du fait de la place que les femmes y occuperont dans les prochaines années. Les contraintes de délais et l'urgence des réformes sont multiples et même omniprésentes dans nos métiers et constituent un frein à l'intégration des femmes. Leur présence croissante dans la profession va donc nous amener à aborder autrement la contrainte des délais et à les gérer différemment. On peut imaginer qu'une approche par domaines de compétences est possible avec la valeur ajoutée qui lui sera liée.

On ne peut pas dire que les femmes ne soient pas attirées par nos métiers, il n'y a qu'à voir la parité qui existe aux sessions des différents diplômes de notre cursus. Leur présence au tableau de l'Ordre et donc l'installation des femmes doivent être plus nuancées, même si les dernières tranches d'âge se rapprochent doucement d'un équilibre.



### LPC : Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**C. Dumont :** Les axes prioritaires durant mon mandat peuvent être présentés ainsi :

- mieux positionner la Profession au sein du monde économique régional ;
- maintenir et prolonger l'effort de communication institutionnelle afin de faire évoluer l'image de l'Expert-Comptable ;
- renforcer, vis-à-vis des jeunes, l'attractivité d'une profession passionnante qui recrute à tous niveaux ;
- promouvoir les outils de dématérialisation et ainsi faciliter la vie des entreprises et leurs relations avec les administrations ; et,
- mettre l'accent sur la lutte contre l'exercice illégal et ainsi protéger les usagers de la comptabilité que sont les entreprises et entrepreneurs de la région.

### Frédérique GOIGOUX, Présidente du Conseil régional de l'OEC d'Auvergne

#### La Profession Comptable : Quel est votre parcours professionnel ?

**F. Goigoux :** Originaire de Clermont-Ferrand, je me suis installée à Moulins en 1987 et j'ai créé mon cabinet en 1995 pour ensuite m'associer à un autre cabinet. Lors de mon installation, j'ai été soutenue par deux confrères experts-comptables expérimentés. Aujourd'hui, nous sommes quatre associés et une équipe de 39 personnes.

Au sein de la commission « entreprise » de nos instances nationales, je me suis rendue compte de la richesse des travaux effectués avec les consœurs et confrères. J'ai été réellement portée à la présidence de l'Ordre de la région Auvergne en décembre 2008, invitée et valorisée par mes confrères qui ont cru en moi !

#### LPC : Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**F. Goigoux :** Je n'ai pas l'impression que ce soit réellement plus dur, pour une femme que pour un homme, de concilier vie professionnelle et vie privée. Il faut sans aucun doute être bien entourée et bien accompagnée.

Au sein de la famille, une bonne répartition des tâches est nécessaire et semble être de plus en plus naturelle... Il est clair qu'une vie professionnelle bien remplie implique des sacrifices, il ne faut pas le cacher... mais c'est tellement enrichissant et je perçois dans le regard de mes trois enfants beaucoup de fierté. Ponctuellement, l'organisation est parfois périlleuse. Mais si l'on sait compenser par des relations de grande qualité, cela fait oublier que nous ne sommes pas disponibles en permanence.

#### LPC : Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**F. Goigoux :** Ma réflexion a évolué... Il y a une vingtaine d'années, à l'image peut-être des toutes jeunes femmes d'aujourd'hui, je vous aurais dit que de telles lois sont sans intérêt, voire même injustes. Les femmes sont capables de faire leur place toutes seules... mais la réalité m'a fait changer de point de vue... les hommes, certains, sont très accrochés à leur pouvoir. Il faut les bousculer un peu pour leur montrer que les femmes sont aussi capables. Je suis donc favorable au coup de pouce « législatif », c'est fondamental. C'est la même démarche que le féminisme... Pourquoi créer des associations de femmes ? tout ceci pourrait paraître désuet, mais nous sommes obligées de rester très attentives aux acquis pour un non-retour en arrière.



#### LPC : Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**F. Goigoux :** C'est très important de réaliser que les femmes stagiaires experts-comptables sont aussi nombreuses que les hommes et empochent leurs diplômes aussi bien (sinon mieux). C'est donc, après le diplôme, lors des décisions de s'associer ou de s'installer qu'il existe une peur et que les femmes renoncent davantage. Il nous faut arriver à bien communiquer sur le fait que la marche n'est pas si difficile que cela à monter... On arrive très bien à s'organiser et à équilibrer une vie.

#### LPC : Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**F. Goigoux :** La qualité de la formation, l'écoute, la proximité avec les confrères et le développement de la perception positive du rôle de notre profession auprès des entreprises sont les priorités de nos actions.

Il nous appartient d'apporter la preuve que l'Expert-Comptable est un acteur incontournable de l'économie. Après deux années chargées de réorganisation de notre Institution, nous sommes sur de bons rails et nous pouvons travailler dans de bonnes conditions. Nous mettons tout en œuvre pour développer la communication auprès de l'ensemble des partenaires pour faire connaître les multiples facettes de notre rôle.

## Isabelle SIAUX, Présidente du Conseil régional de l'OEC de Rhône-Alpes

### La Profession Comptable : Quel est votre parcours professionnel ?

**I. Siaux :** Dès la troisième année d'études à l'ESCP (Ecole Supérieure de Paris), je me suis orientée vers le diplôme d'expertise comptable.

Après une première expérience de deux ans en audit dans un cabinet parisien, j'ai souhaité retrouver ma région d'origine en intégrant un cabinet lyonnais où je me suis associée deux ans après. Cela fait maintenant vingt-sept ans. Au sein de la Compagnie Régionale des commissaires aux comptes, j'ai été « contrôleur article 66 » pendant plus de quinze ans.

J'ai aussi été censeur pendant sept ans au Conseil régional de Rhône-Alpes et je suis devenue vice-présidente, lors des élections de 2008. J'ai présidé la commission qualité puis la commission déontologie-litiges-contrôle article 31.

J'ai accédé à la présidence du Conseil régional tout début 2011.

### LPC : Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**I. Siaux :** Le fait d'être une femme continue à interpeller certaines personnes ! Il n'y a jamais de rejet, mais plutôt de l'étonnement, de la surprise... une femme à un tel poste ... c'est bizarre ! et puis rapidement, la situation est désamorcée.

Il ne faut pas pour autant mettre en avant notre condition féminine, c'est dépassé ! Les réactions féminines sont parfois différentes de celles de nos homologues masculins. Il existe une autre sensibilité et c'est justement la confrontation des points de vue qui enrichit les débats. Travailler dans une ambiance mixte apporte beaucoup. Avoir des convictions, les exprimer et faire son travail sérieusement : c'est l'assurance d'un travail d'équipe enrichissant.

Le temps consacré à la détente et aux loisirs est d'autant plus apprécié qu'il est restreint !

### LPC : Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**I. Siaux :** Je suis sceptique et gênée par le principe de lois sur la parité hommes/femmes. La parité ne se mesure pas en chiffres... Il existe un décalage historique. Il me semble qu'il va se résorber de lui-même. La loi ne me paraît pas la bonne solution. Par contre, toute une communication autour de ces équilibres est favorable à une prise de conscience et une évolution.



### LPC : Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**I. Siaux :** La place des femmes évolue et cela va continuer. Il est intéressant de la comparer à la profession d'avocats. Les femmes sont majoritaires. Est-ce parce qu'il est plus facile de s'organiser ? Nous devons réfléchir à ce qui doit changer dans notre profession. Comment envisager le métier d'Expert-Comptable à temps partiel ? C'est une organisation à mettre en place ... un esprit aussi. La spécialisation devrait faciliter ces possibilités.

### LPC : Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**I. Siaux :** Les axes sur lesquels nous travaillons peuvent être présentés ainsi :

- renforcer l'efficacité du contrôle de qualité, son rôle pédagogique et son apport très positif pour les confrères ;
- réaffirmer les règles de déontologie dont l'indépendance, dans un contexte d'élargissement de notre champ d'activité d'expertise comptable ;
- travailler sur l'attractivité de la profession auprès des jeunes ;
- développer l'interprofessionnalité entre les professions du droit et du chiffre afin de montrer aux clients un « front uni de travail collaboratif ».

### Corinne de SEVERAC, première femme Présidente du Conseil régional de l'OEC de la Martinique

#### La Profession Comptable : Quel est votre parcours professionnel ?

**C. de Severac :** Mon parcours illustre toutes les possibilités qu'offre la profession d'exercer aussi bien en entreprise qu'en libéral. Après un démarrage dans un grand cabinet d'audit parisien, j'ai travaillé deux ans au sein d'une entreprise pour ensuite intégrer un cabinet important d'expertise-comptable en Martinique. Quelques années plus tard, j'ai décidé de créer mon propre cabinet en Martinique.

Mon mandat de présidente est de quatre ans, c'est une tradition à la Martinique. Après deux années, je commence à prendre mes marques. La Martinique est la plus petite région ordinaire, je connais tous les Experts-Comptables. Au plan régional, cette région est mono-départementale, il est facile de rencontrer les décideurs, les politiques ainsi que les différentes institutions, y compris la Préfecture.

#### LPC : Quel est votre regard sur le fait d'être une femme et comment concilier vie professionnelle et vie privée ?

**C. de Severac :** Personnellement, je ne me suis jamais posée de question sur le fait d'être une femme dans ce milieu. Les clients étaient parfois amusés que je m'intéresse à des activités très industrielles. En revanche, je suis la première femme à être présidente du conseil régional de l'ordre, je sais que certains confrères ont été étonnés, de même que « l'establishment local ». Pour concilier vie professionnelle et vie privée, un seul mot : l'organisation et également assumer ses choix. Je travaille beaucoup, le soir, les week-ends ... Ma famille me soutient, même s'ils considèrent que parfois je ne suis pas assez présente.

Règles professionnelles : commencer les réunions à l'heure, fixer l'heure de fin. Etablir un planning précis en ménageant des temps pour les impondérables, anticiper. Pas de réunion en soirée, sauf exceptions. Autre choix : je n'ai pas hésité à me séparer de clients qui étaient « ingérables » en délai.

Côté passions personnelles : j'ai vraiment peu de temps pour moi, mais j'aime courir (indispensable pour me vider la tête, j'essaie ... deux fois par semaine), la peinture (je cours les expositions locales et parisiennes) et l'art contemporain. J'aime recevoir à dîner (une banalité, certes, mais tellement agréable !). Je suis mariée et j'ai un fils de 11 ans. J'ajoute qu'il serait sain de sortir des éternels débats vie professionnelle-vie familiale. Il existe des solutions dans notre profession pour toutes. Je pense à une



jeune femme qui a accouché en fin d'année 2010 et qui a été diplômée en même temps. Attention, ce n'est pas le cas pour toutes les professions, je ne généralise pas.

#### LPC : Que pensez-vous de la parité et des lois pour y parvenir ?

**C. de Severac :** J'ai fait mes études à Audencia (ESC Nantes) ; la mixité était totale, la parité, l'égalité existaient et je n'ai pas ressenti dans mon environnement professionnel de différences. C'est à mon avis une particularité de notre profession, plus ouverte que les autres. Bien entendu, nous avons toutes eu des remarques ou des questions sur les éventuelles maternités à venir lors de recherches d'emploi entre 25 et 35 ans.

En revanche, sans légiférer, la parité ne pourrait pas exister dans les conseils d'administration. C'est un domaine très masculin, qu'ils protègent. Ceci est humain. Pour évoluer, un texte était nécessaire. Ou alors, il fallait accepter de changer d'échelle de temps.

#### LPC : Comment voyez-vous la place des femmes dans la profession et que faire pour attirer davantage de jeunes femmes dans notre profession ?

**C. de Severac :** Notre profession va beaucoup évoluer dans les 10 ans à venir : que deviendra l'ordonnance de 1945 ? Quelles seront les obligations comptables et fiscales des petites entreprises, cœur de notre métier.

Nous devons nous adapter tous. Les femmes sauront anticiper. Ensuite, cela dépendra de leurs priorités : ont-elles des enfants ? Veulent-elles travailler à temps complet ? Le conseil régional de la Martinique est très féminin : 5 femmes sur 6 élus. Nous sommes deux à avoir un enfant.

Je suis convaincue que cette profession est parfaitement adaptée aux femmes, qu'elles le font bien. Leur sens de l'éthique est, me semble-t-il, plus développé que chez les hommes.

Il me semble que nous devons mieux présenter notre profession aux jeunes femmes. L'association des femmes experts-comptables administrateurs de sociétés va devenir pour elles le réseau de référence. N'oublions pas que la plupart d'entre elles travaillent dans de très petites structures, elles se sentent isolées, elles ont besoin de se retrouver. Ce réseau sera un facilitateur et les encouragera à aller plus loin.

## LPC : Quels sont vos objectifs pour votre mandature dans votre région ?

**C. de Severac :** Les deux premières années, je me suis investie pour renforcer le lien entre les confrères et l'institution ordinale.

Nous les avons accompagnés dans la mise en application de textes spécifiques, nous organisons des rencontres très ciblées.

Parallèlement, compte tenu de la crise qui a bouleversé les Antilles en 2009, nous nous sommes investis dans des manifestations citoyennes afin d'aider les chefs d'entreprise.

Je souhaite porter l'accent au cours des deux prochaines années sur des campagnes de sensibilisation au respect de nos textes et à la lutte contre l'exercice illégal.

En interne, je travaille sur l'organisation du Conseil régional, dont la répartition des tâches entre les permanentes. Avec la CRCC, nous avons le projet de changer de locaux, ceci consomme aussi beaucoup d'énergie.

## Des textes qui poussent en avant les femmes :

La loi sur la parité prévoit qu'en 2017, 40% des membres des conseils d'administration devront être des femmes dans toutes les sociétés de plus de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires ou total de bilan de plus de 50 millions d'euros. D'ici 2014, le pourcentage est fixé à 20% (loi Coppé/Zimmermann du 13/01/2011).

En parallèle, une nouvelle loi autorise les Experts-Comptables à être administrateurs (23/07/2010, n° 2010-853).

Les sanctions prévues : une nomination intervenue en violation des nouvelles règles de parité dans les conseils d'administration (ou de surveillance) sera déclarée nulle. Le conseil d'administration (ou de surveillance) devra alors procéder à des nominations à titre provisoire dans le délai de six mois à compter du jour où se produit la vacance.

Autre sanction : lorsque la composition du conseil d'administration (ou de surveillance) ne sera pas conforme, le versement de jetons de présence, alloués annuellement aux administrateurs (ou aux membres du conseil de surveillance) en rémunération de leur activité, sera suspendu. Le versement sera rétabli lorsque la composition du conseil deviendra régulière, « incluant l'arriéré depuis la suspension ».

Propos recueillis par Edwige Hacq  
[ehacq@bba.fr](mailto:ehacq@bba.fr)

# LES FEMMES EN CHIFFRES

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la population française est de 64,7 millions dont 51,6 % de femmes.

### ► Dans la vie active

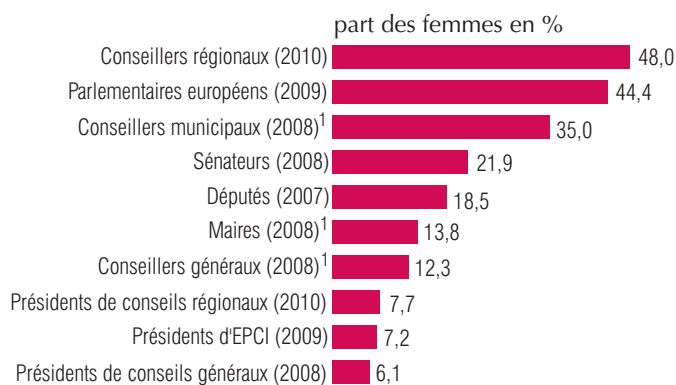
- Les femmes représentent 47,1 % de la population active
- Le taux de chômage des femmes est de 9,6 % contre 8,1 % pour les hommes.
- Les femmes représentent 17,6 % des ouvriers, 76,8 % des employés, 49,4 % des professions intermédiaires, 37,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 17,1 % des chefs d'entreprise de 10 salariés et plus.
- Dans la fonction publique d'Etat, les femmes constituent 50,8 % de l'effectif total et seulement 16,1 % des emplois de direction. Elles représentent notamment 12,0 % des préfets, 24,9 % des directeurs de cabinet et, 19,6 % des sous-préfets, en 2009 (Source : Association du Corps préfectoral et des Hauts fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur, 2009)
- Dans la fonction publique territoriale, les femmes constituent 59,7 % de l'effectif total et seulement 18,0 % des emplois de direction.
- Dans la fonction publique hospitalière, les femmes constituent 78,6 % du personnel non médical et 47,7 % des personnels médicaux. Elles représentent 16,3 % des chefs d'établissements, membres du corps des directeurs d'hôpitaux et 50,4 % du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social. (Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008-2009 - Volume 1, Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat)
- 30,3 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel contre 5,8 % des hommes. La part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se maintient entre 2005 et 2006 (82,1 % et 82 %)
- Le salaire annuel moyen brut des femmes est inférieur à celui des hommes de 18,9 % dans le secteur privé et semi-public, 37 % inférieur si on intègre les heures des temps partiels.

### ► Dans le monde politique

- 18,5 % de députées (2007) et 21,9 % des sénatrices (2008)
- 44,4 % de députées françaises au Parlement européen (2009)
- 48,0 % de conseillères régionales. 7,7 % de présidentes de conseils régionaux, 45,5 % des vice-présidentes (2010)
- 12,3 % de conseillères générales. 6,1 % des présidentes de conseils généraux (2008)
- 35,0 % de conseillères municipales et 13,8 % de maires (2008)
- 7,2 % de présidentes d'E.P.C.I. (2009)
- 30,4 % de femmes au gouvernement (2011)

(Source : Observatoire de la parité 2010)

## Participation des femmes à la vie politique



1. Ensemble des communes.

Source : Observatoire de la parité 2010.

## Proportion de femmes élues au parlement dans quelques pays du monde

	en % de sièges	
	Chambre unique ou basse	2 <sup>e</sup> Chambre ou Sénat
Algérie	7,7	5,1
Allemagne	32,8	21,7
Arabie saoudite	0,0	///
Australie	24,7	...
Bangladesh	18,6	///
Brésil	8,8	12,3
Canada	22,1	34,4
Chine	21,3	///
Espagne	36,6	30,8
États-Unis <sup>1</sup>	16,8	...
Éthiopie	27,8	16,3
<b>France</b>	<b>18,9</b>	<b>21,9</b>
Inde	10,8	9,0
Indonésie	18,0	...
Iran	2,8	///
Italie	21,3	18,3
Japon	11,3	18,2
Mexique	26,2	19,5
Nigéria	7,0	8,3
Pakistan	22,2	17,0
Royaume-Uni	22,0	15,0
Russie	14,0	4,7
Rwanda	56,3	34,6
Suède	45,0	///
Suisse	29,0	21,7
Turquie	9,1	///
Ukraine	8,0	///
Viêt Nam	25,8	///

1. Membres de la Chambre qui ont le droit de vote.

Note : situation au 30 septembre 2010.

Source : Union interparlementaire.

## Dans le monde des entreprises

### Les mandats sociaux dans les 40 sociétés du CAC 40

Et le nombre de femmes dans les Conseils d'Administration au 1<sup>er</sup> décembre 2010

70 femmes occupent 80 mandats d'administrateurs sur les 537 qui représentent le total d'administrateurs dans les sociétés du CAC 40 soit 14,90 % de femmes.

Une augmentation du nombre de femmes : 59 femmes au 30 juin 2009 à 80 femmes au 17 novembre 2010 soit + 11 femmes représentent + 50 % et un nombre d'administrateurs qui passe de 611 à 537.

Pour ce qui concerne les entreprises du CAC40, seulement 4 entreprises ont une représentation des femmes supérieure à 20% (BNP Paribas, Michelin, l'Oréal et PernodRicard). Par ailleurs, aucune femme n'est représenté dans 5 entreprises (CapGemini, EADS, STMicroelectronics, Vallourec, Veolia Environnement).

Constat de notre étude au 15 juin 2010 - Le nombre de femmes augmente 80 femmes occupent 91 fauteuils d'administrateurs des sociétés du CAC40 sur un total de 634...

### Les mandats sociaux dans les 120 sociétés du SBF120

Et le nombre de femmes dans les conseils d'administration au 1<sup>er</sup> décembre 2010

160 femmes sur 1418 soit 11,28 % de femmes

### En Europe

#### Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises européennes

EuropeanPWN\* a publié en octobre 2010 les résultats de l'enquête dressant un panorama de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises européennes.

Cette 4<sup>ème</sup> édition de l'enquête (menée tous les 2 ans depuis 2004) met en avant les points-clefs suivants :

- 12 % des membres de conseils d'administration sont des femmes en 2010 contre 8 % en 2004.
- les sociétés enregistrent de meilleurs scores en termes de diversité par nationalité que par genre.
- la Norvège conserve la première place du classement avec 37,9 % de femmes dans les conseils d'administration.
- l'introduction de codes de gouvernance d'entreprise de même que les débats sur une législation concernant la représentation paritaire dans certains pays, notamment en France, ont eu un impact significatif par rapport à l'enquête précédente de 2008.
- 80 % des entreprises de l'enquête ont au moins une femme dans leur conseil d'administration. Le conseil d'administration moyen en Europe est composé de 11,7 personnes dont 1,4 femmes.
- si le taux de croissance actuel de 21 % tous les deux ans est maintenu, la parité pourrait être obtenue dans 16 ans.
- 1 entreprise européenne sur 5 a un conseil exclusivement masculin.

(\*) EuropeanPWN est un réseau professionnel de femmes qui a notamment pour but de promouvoir les meilleures pratiques concernant l'avancement professionnel des femmes en Europe (tous secteurs d'activité confondus).

## Comparaison selon différents pays européens pour 2010

Pays	% des sociétés ayant des femmes dans leur CA	% des femmes dans le CA	Nombre moyen de femmes dans le CA
Norvège	100	37,90	3,7
Pays-Bas	84,2	15,81	1,8
Royaume-Uni	84,1	13,59	1,4
France	78,6	11,95	1,8
Allemagne	84,1	8,54	1,9
<b>Moyenne**</b>	<b>78,7</b>	<b>11,7</b>	<b>1,4</b>

\*\* : moyenne pour les 17 pays européens pris en compte dans l'enquête

## Les salaires des femmes

Les écarts de salaires persistent. EN 2008, le salaire net d'une femme est inférieur de 19 % à celui d'un homme.

### Distribution du revenu salarial annuel en 2008

en euros courants

Décile	Hommes	Femmes	Ensemble
1 <sup>er</sup> décile (D1)	3 005	1 810	2 298
2 <sup>e</sup> décile (D2)	8 695	5 229	6 703
3 <sup>e</sup> décile (D3)	13 805	9 043	11 294
4 <sup>e</sup> décile (D4)	16 298	12 481	14 511
<b>Médiane (D5)</b>	<b>18 470</b>	<b>14 925</b>	<b>16 742</b>
6 <sup>e</sup> décile (D6)	20 872	17 067	19 037
7 <sup>e</sup> décile (D7)	23 972	19 592	21 845
8 <sup>e</sup> décile (D8)	28 764	23 038	25 853
9 <sup>e</sup> décile (D9)	38 364	28 811	33 510
<b>Rapport interdécile (D9/D1)</b>	<b>12,8</b>	<b>15,9</b>	<b>14,6</b>
<b>D9 / Médiane</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>
<b>Médiane / D1</b>	<b>6,1</b>	<b>8,2</b>	<b>7,3</b>

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État.

## Les femmes dans la profession

Une présidente

7 présidentes de conseil régionaux

11 sur 66 élues au CSO

76 élues dans les conseils régionaux

4 présidentes de compagnies régionales

85 élues dans les compagnies régionales de commissaires aux comptes

## Les femmes au quotidien

Aspirer, repasser, frotter restent des activités féminines ? Les hommes n'assurent que 20 % des tâches ménagères. Et plus il y a d'enfants, moins ils en font à la maison ?

Une situation désespérément stable : la dernière enquête « Emploi du temps » de l'Insee, en 1999, montrait déjà que peu de progrès avaient été réalisés depuis 1986 : en treize ans, huit minutes de travail domestique de plus pour les hommes, une de moins pour les femmes ! Finalement, peu de choses

ont bougé depuis le célèbre slogan féministe des années 70 « Ni potiche ni bonniche » ! Le partage du ménage serait-il le dernier combat à mener par les femmes (et les hommes) ?

Comment expliquer la persistance de ces inégalités qui choquent finalement peu de monde, tant elles sont banales et intériorisées ? Tout commence par l'éducation très conformiste encore donnée aux petites filles, même inconsciemment. Les catalogues de Noël pullulent de fers et tables à repasser, machines à laver, dînettes, autant d'ustensiles qu'on ne propose pas aux garçons.

Mais les inégalités ménagères ont d'autres racines. Les sociologues observent que tout se passe comme s'il existait dans les couples une division du travail plus ou moins consciente : celui qui gagne le plus (devinez qui, statistiquement ?) en fait le moins à la maison, son temps professionnel étant plus rentable que son temps domestique

Les femmes gardent statistiquement le monopole du linge, et les hommes, du bricolage ...

On en vient à se demander si les femmes ne seraient pas parfois leur pire ennemie ... 62 % d'entre elles pensent en effet que faire le ménage, c'est leur rôle !

Bref, il est urgent que les femmes acceptent enfin de partager aspirateur, fer à repasser et serpillière avec leur homme, et de le laisser faire à sa façon, sans l'accuser de bâcler.

Les sociologues de la vie quotidienne estiment que la redistribution des rôles à la maison est une affaire publique, et même un enjeu politique, les inégalités ménagères étant à l'origine de toutes les autres. C'est en permettant aux hommes d'avoir une vie familiale reconnue par le monde du travail et aux femmes de lâcher prise qu'on arrivera à un nouveau contrat social entre les hommes et les femmes, et grâce au temps gagné, à une meilleure égalité professionnelle. » propose Brigitte Grésy, auteure du rapport 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour le ministère du Travail

Extrait du magazine Marie-Claire.

## Les inégalités dans la profession comptable

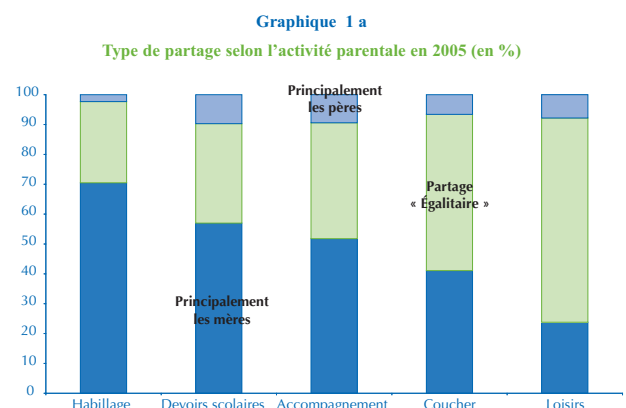
L'IFEC publie les résultats de son enquête nationale sur la place des femmes dans la profession comptable, menée auprès des femmes experts-comptables et commissaires aux comptes diplômées et stagiaires.

«Au sujet de la charge de travail, 80 % des femmes diplômées exercent à temps plein et 72 % des sondées estiment qu'elles travaillent trop. Néanmoins, 85 % estiment que le travail en cabinet offre l'opportunité de concilier vie professionnelle et vie personnelle et 73 % pensent que le métier pourra s'adapter aux nouvelles exigences personnelles.

Concernant le télétravail, 72 % des professionnelles interrogées travaillent à domicile et le temps moyen de travail hebdomadaire à domicile est de 3.8 heures. 63 % disposent d'une connexion totale à distance mais seuls 21 % des cabinets ont initié un système de télétravail.

Au niveau de la progression de carrière et des relations hommes / femmes, 70 % des sondées estiment que la carrière progresse de manière régulière, indépendamment des événements familiaux mais 71 % considèrent que les métiers d'expert-comptable et de commissaire aux comptes sont particulièrement difficiles pour les femmes. Le constat est fait d'un clivage hommes / femmes, ces dernières estimant à 82 % que les préoccupations et attentes des hommes de la profession divergent fondamentalement des leurs.

En conclusion, l'enquête constate que l'adaptation du rythme de travail est une attente majeure et que celui-ci est une des causes première de désertion de la profession.



# Les femmes dans les cabinets

## Les associées dans nos classements

Sur les 292 cabinets qui composent nos deux classements (LPC n° 338 et 339), 76 n'ont pas donné l'information concernant la répartition femmes / hommes des associés et experts-comptables.

Sur les 216 autres, il faut mettre de côté les CGA pour lesquelles la notion d'associé n'a pas le même sens ; et donc pour les 167 cabinets à structure commerciale qui ont répondu, la situation est la suivante :

- **1 cabinet** est à citer en exergue puisqu'il comprend plus d'associés femmes que d'hommes.

Cabinets	ASSOCIES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Cabinet Windels et Associés	3	60,0	2	40,0

- **7 cabinets** sont à parité.

Cabinets	ASSOCIES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Cabinet Fondevila et Marque	5	50,0	5	50,0
Creuzot Michel SA	5	50,0	5	50,0
Cigest Conseils	3	50,0	3	50,0
RBA	2	50,0	2	50,0
STC Audit et Conseil	2	50,0	2	50,0
Ledouble SA	2	50,0	2	50,0
Ficorec	2	50,0	2	50,0

- **10 cabinets** ont un taux d'associées femmes supérieur à 1/3.

Cabinets	ASSOCIES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Expertis CFE - Audit et Conseil	8	42,1	11	57,9
FCN	34	40,0	51	60,0
Aliantis	4	40,0	6	60,0
Aplitec	4	40,0	6	60,0
Audial Expertise et Conseil	4	40,0	6	60,0
BDS & Associés	2	40,0	3	60,0
Denjean & Associés	2	40,0	3	60,0
Groupe Cabinet Martin	2	40,0	3	60,0
Figeor	2	40,0	3	60,0
MGA	5	35,7	9	64,3

- **98 cabinets** sont à moins d'un tiers.

- **51 cabinets** n'ont pas d'associées femmes.

## Les experts-comptables femmes dans nos classements

Sur les 216 cabinets (AGC Compris), la situation est la suivante :

- **12 cabinets** ont davantage de femmes experts-comptables que d'hommes.

Cabinets	EXPERTS-COMPTABLES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
CER France Alliance Centre	31	67,4	15	32,6
Ricol, Lasteyrie	10	66,7	5	33,3
CER France Gascogne Adour	6	66,7	3	33,3
CER France Cantal	2	66,7	1	33,3
Groupe Cabinet Martin	5	62,5	3	37,5
Figeor	5	62,5	3	37,5

Cabinets	EXPERTS-COMPTABLES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Cabinet Fondevila et Marque	8	61,5	5	38,5
Ficorec	3	60,0	2	40,0
CER France Vosges	3	60,0	2	40,0
Creuzot Michel SA	7	58,3	5	41,7
Denjean & Associés	5	55,6	4	44,4
CER France Dordogne	5	55,6	4	44,4

• **9 cabinets** ont le même nombre.

Cabinets	EXPERTS-COMPTABLES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Expertis CFE - Audit et Conseil	9	50,0	9	50,0
Les Experts Conseils Atlantique France	6	50,0	6	50,0
Axe Conseils Expertise	5	50,0	5	50,0
Cigest Conseils	4	50,0	4	50,0
CER France Haute Garonne	3	50,0	3	50,0
CER France Landes	3	50,0	3	50,0
CER France Loire	3	50,0	3	50,0
Cabinets Windels et Associés	3	50,0	3	50,0
Sbec Europe Gestion	1	50,0	1	50,0

• **23 cabinets** ont plus d'un tiers de femmes experts-comptables que d'hommes.

Cabinets	EXPERTS-COMPTABLES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Exco Socodec	4	44,4	5	55,6
Groupe Fidorg	4	44,4	5	55,6
CER France Poitou Charentes	9	42,9	12	57,1
Sefico	8	42,1	11	57,9
Secal	4	40,0	6	60,0
CER France Aube	4	40,0	6	60,0
BDS & Associés	2	40,0	3	60,0
Effigest	2	40,0	3	60,0

Cabinets	EXPERTS-COMPTABLES			
	Femmes		Hommes	
	en Nbre	en %	en Nbre	en %
Audial Expertise et Conseil	4	40,0	6	60,0
Financia Expert	2	40,0	3	60,0
Cabinet Lassus et Associés	2	40,0	3	60,0
Exco Secafi	5	38,5	8	61,5
Exponens	9	37,5	15	62,5
Orfis Baker Tilly	6	37,5	10	62,5
CER France Loire Atlantique	3	37,5	5	62,5
Aliantis	3	37,5	5	62,5
STC Audit et Conseil	3	37,5	5	62,5
CER France Doubs	3	37,5	5	62,5
Primexis	7	36,8	12	63,2
Aplitec	7	36,8	12	63,2
Créatis Groupe	4	36,4	7	63,6
FCN	20	35,1	37	64,9
Groupe Fid Sud	7	35,0	13	65,0

## Les femmes dans la profession

La situation sur les 300 premiers cabinets est un peu meilleure pour les femmes que dans l'ensemble de la profession :

### ✓ Experts-Comptables :

- 79% d'hommes,
- 21% de femmes.

### ✓ Stagiaires :

- 54% d'hommes,
- 46% de femmes.

### ✓ Effectif salarié :

- 34% d'hommes,
- 66% de femmes.

# La Profession Comptable

**Un journal indépendant qui tous les mois vous informe :**

- sur la vie de la profession comptable en France et dans le monde ;
- sur l'évolution des pratiques professionnelles et des nouvelles technologies de l'information comptable, financière et de gestion ;
- sur les questions stratégiques qui animent la vie des entreprises petites, moyennes et grandes.

Tous les mois, vous y trouverez actualités professionnelles, interviews, chroniques, enquêtes, statistiques professionnelles ...

Une fois par an, le journal publie le classement des premiers cabinets français.

## La profession comptable

Revue mensuelle éditée par  
"Communication et  
Profession Comptable".

S.A.R.L au capital de 9 147 euros,  
53 chemin du Vieux Chêne  
BP 137 - 38244 MEYLAN Cedex  
Tél : (33) 04 76 41 33 00  
Télécopie : (33) 04 76 41 14 72

Tarif 2011 : France 175,00 € TTC  
(TVA 2,10% incluse) pour 11 numéros.  
Prix du numéro : 18,50 € TTC  
Etranger : nous consulter

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :  
Marie-Laure PARTHENAY

COMITÉ DE RÉDACTION :  
Marie-Laure PARTHENAY  
Stéphane RAYNAUD

COORDINATEUR DE RÉDACTION :  
Christine DE MARCO

ABONNEMENTS :  
Marie-Joëlle JANOLIN  
53 chemin du Vieux Chêne  
BP 137 - 38244 MEYLAN Cedex  
Tél : (33) 04 76 41 33 19  
[mj.janolin@cpc-doc.com](mailto:mj.janolin@cpc-doc.com)

PUBLICITE :  
Christine DE MARCO  
55 rue de Rivoli - 75001 PARIS  
Tél : (33) 01 42 96 18 97  
[c.demarco@bba.fr](mailto:c.demarco@bba.fr)

IMPRESSION :  
PUBLI-FUSION REGOURD  
46000 CAHORS

Copyright. Toute reproduction même partielle, de textes et de documents est interdite ainsi que l'utilisation à des fins publicitaires, sauf autorisation préalable donnée par la revue.