



Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable, du Commissariat aux Comptes et de l'Audit

ÉTUDE SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
HOMMES ET FEMMES DANS LA
BRANCHE DES EXPERTS
COMPTABLES ET DES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Rapport final

Le 2 avril 2012, N/Réf. : 1114-1v3

Sommaire

1.	Rappel des objectifs et de la méthode	4
2.	Photographie statistique	9
2.0	Précisions méthodologiques	10
2.1	Principales caractéristiques des hommes et des femmes salariés de la Branche	16
2.2	Les pratiques de formation continue des hommes et des femmes	31
3.	Analyse qualitative	52
3.0	Précisions méthodologiques	53
3.1	L'égalité professionnelle au niveau de la formation initiale	58
3.2	L'égalité professionnelle dans les cabinets	62
3.3	Les actions mises en places et les soutiens attendus	73
4.	Enquête quantitative	78
4.1	Précisions méthodologiques	79
4.2	Caractéristiques de l'échantillon	82
4.3	Les métiers	90
4.4	Les conditions d'emploi	101
4.5	Les rémunérations	104
4.6	La formation	115
4.7	Les recrutements	120

5. Recommandations et pistes d'actions	125
6. Plan d'actions	147
7. Synthèse	169

1. Rappel des objectifs et de la méthode

- 2. Photographie statistique**
- 3. Enquête qualitative**
- 4. Enquête quantitative**
- 5. Recommandations et pistes d'actions**
- 6. Plan d'actions**
- 7. Synthèse**

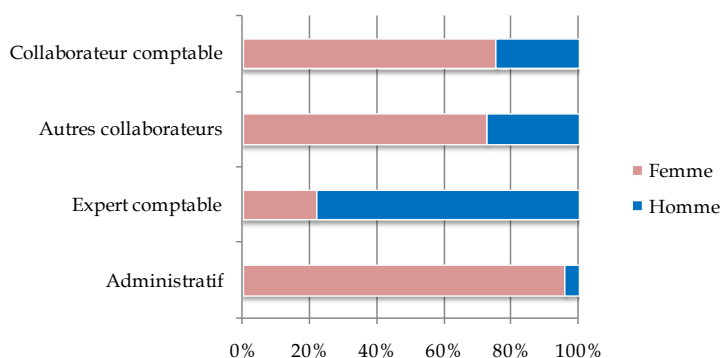
Les Partenaires Sociaux de la Branche ont souhaité **agir sur** l'égalité homme-femme dans les entreprises

■ *Au-delà des obligations, l'égalité homme-femme est un outil dynamique de GRH qui apporte tant aux salariées qu'aux entreprises*

- Il est dommage de se couper de potentiels (candidats externes à un recrutement, salariés candidats internes à une mobilité, etc.) pour cause de présupposé culturel (et souvent inconscient) qu'ils seraient moins performants ou moins à leur place que des salariés du sexe dominant du métier considéré
- Une plus grande « justice sociale », au-delà de l'obligation morale, ne peut que favoriser la motivation et la mobilisation de l'ensemble des équipes

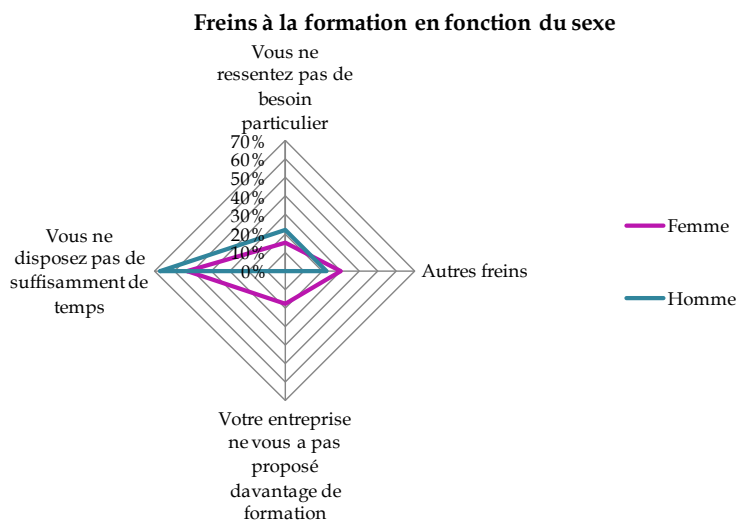
■ *Certains indices pourraient laisser penser que les entreprises de la Branche pourraient encore progresser dans certains domaines*

- Ainsi le **taux de féminisation des experts comptables n'est-il que de 20 % contre 66 %** en moyenne pour la Branche. Cette information est corroborée par nos propres enquêtes :



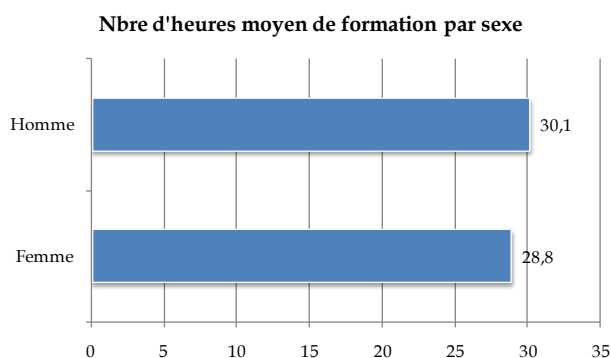
Source : échantillon de 102 salariés de la branche en 2011. Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- Les freins à la formation ne s'y expriment pas tout à fait de la même manière selon les hommes et les femmes :

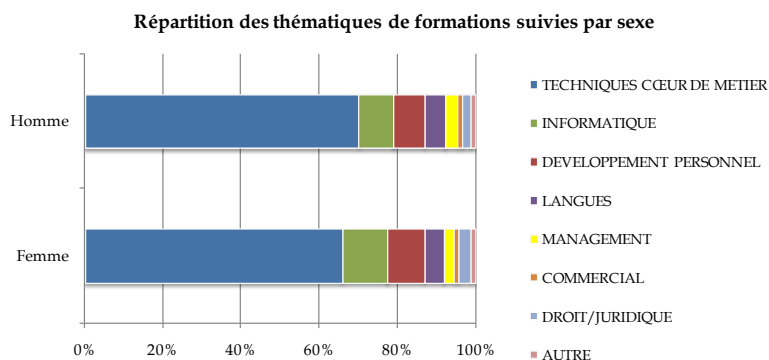


Source : échantillon de 102 salariés de la branche en 2011. Traitement Ambroise Bouteille & Associés

- D'autres indicateurs ne semblent cependant **pas montrer d'écarts majeurs** dans les pratiques de formation



*



Source : échantillon de stagiaires de la Branche. Traitement Ambroise Bouteille & Associés

Attention tous ces éléments illustratifs ne comparent pas les hommes et les femmes à postes comparables et sont donc à prendre avec réserve. Le but même de cette étude étant d'approfondir rigoureusement ces questions.

- Pour aider les entreprises à progresser sur les points à améliorer, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur un accord d'égalité homme-femme et veulent mettre en place un plan d'action efficace

- *Afin de concevoir avec pertinence cette politique et ces actions, ils ont souhaité disposer en amont des informations les plus fines sur la situation actuelle et sur les moyens de la faire évoluer*

Ils ont donc engagé cette étude dont les objectifs principaux sont :

- Une **mesure quantitative incontestable des éventuelles différences hommes femmes** en termes de recrutement, de responsabilité, de rémunération, de conditions de travail, accès à la formation, etc.
- La **perception plus qualitative de la problématique**, des freins à l'égalité et des leviers pour réduire les différences
- Des recommandations faites aux partenaires sociaux sur le contenu possible de l'accord à discuter et du plan d'actions à mettre en place

•

Déroulement proposé

Phase 1 : Démarrage du projet

Étape 1.1 : Consolidation des informations existantes et élaboration des outils des enquêtes
Étape 1.2 : Analyse approfondie des statistiques existantes



Phase 2 : Enquêtes auprès des entreprises et des établissements de formation

Étape 2.1 : Entretiens qualitatifs auprès d'employeurs et de salariés (15 entreprises)
Étape 2.2 : Entretiens auprès d'établissements de formation (5), d'orientateurs (2), puis de jeunes en formation (10)
Étape 2.3 : Enquête quantitative auprès des entreprises (15 000)
Étape 2.4 (option) : Analyse statistique de fichiers de personnel anonymés



Phase 3 : Recommandations

Étape 3.1 : Elaboration des axes de recommandations
Étape 3.2 : Finalisation du plan d'actions et synthèse

1. Rappel des objectifs et de la méthode

2. Photographie statistique

3. Enquête qualitative

4. Enquête quantitative

5. Recommandations et pistes d'actions

6. Plan d'actions

7. Synthèse

2. Photographie statistique

2.0 Précisions méthodologiques

2.1 Principales caractéristiques des hommes et des femmes salariés de la Branche

2.2 Les pratiques de formation continue des hommes et des femmes

Les objectifs de l'analyse statistique

■ *Comparer la situation des salariés hommes – femmes de la Branche*

- L'analyse des **statistiques publiques** a pour objectif d'élaborer un premier panorama de la situation des hommes et des femmes salariés de la Branche.
 - La répartition hommes-femmes globale, par Région, par taille d'entreprises
 - Les conditions d'emploi hommes-femmes
 - Les catégories socioprofessionnelles
 - Les salaires hommes-femmes
 - L'ancienneté
 - Le niveau de formation

- Les statistiques publiques ne permettent cependant pas d'avoir l'analyse des hommes et des femmes par métier et par rémunération toute chose égale par ailleurs, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté, du niveau de formation et de qualification.

L'enquête menée auprès des entreprises a permis d'analyser plus finement la situation des hommes et des femmes par métier. (chapitre 4)

■ *Analyser les pratiques de formation continue en fonction des sexes*

- L'analyse à partir des bases de données **collecte et actions de formation d'AGEFOS PME** a pour objectif de comparer les pratiques de formation continue des hommes et des femmes par dispositif.
- Le taux de recours a été calculé dès que cela était possible. Celui-ci se calcule de la façon suivante : nombre de bénéficiaires sur le nombre de l'effectif total.

Comparaison des avantages et limites des types de sources

Ces premiers travaux statistiques résultent d'un travail d'identification, de diagnostic, de sélection, de rapprochement et de traitement de plusieurs sources statistiques. Les sources disponibles pour cette étude se divisent en deux grandes catégories.

■ *Les sources publiques*

- Ces sources présentent plusieurs **avantages** :
 - elles offrent une certaine **stabilité en termes de suivi des indicateurs et de méthodologie** qui permet d'assurer une homogénéité de traitement pour l'ensemble de la branche à travers le temps,
 - elles sont **moins contestables** (même si très imparfaites) car relevant de collecteurs neutres,
 - elles sont **pour certaines obligatoires** et donc davantage **fiables**.
 - elles sont exhaustives (sauf l'Enquête Emploi)
- Leurs **limites** résident essentiellement dans :
 - leur **clé d'entrée différente** : par entreprise / par établissement,
 - des **indicateurs et leurs modalités figés** (impossibilité de modifier par exemple les tranches d'âge ou de taille définis...),
 - les **différences méthodologiques de collecte des données** entre les bases publiques même lorsque celles-ci sont issues d'un même organisme, empêchant certains rapprochements.

■ *Les données professionnelles :*

Il s'agit des enquêtes des données de collecte OPCA.

- L'**avantage** de ces sources réside dans le fait que le périmètre des enquêtes de collecte de la formation continue est normalement celui des conventions collectives.
- **En revanche**, ces données ont pour limites :
 - le non-recensement des entreprises sans salarié
 - la non exhaustivité des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations conventionnelles de collecte ou ne répondant pas aux enquêtes

Le choix des sources pour chaque indicateur

■ *Les principes méthodologiques qui ont guidé notre choix*

- **Utiliser les sources traitant l'ensemble des informations** relevant du champ de la branche de façon à garantir : **exhaustivité, homogénéité et comparabilité.**
- **Préférer les sources présentant les chiffres les plus récents et/ou permettant de présenter des évolutions de tendance.**

Nous avons généralement privilégié les sources les plus récentes (dans le cas où 2 sources proposaient le même indicateur). Seule limite à ce principe méthodologique : lorsqu'une source moins récente permet de présenter une évolution de tendance, nous avons retenu cette 2^e source.

- **Privilégier les sources obligatoires et exhaustives afin de fiabiliser les données.**

Ainsi, nous n'avons utilisé l'Enquête Emploi de l'INSEE (enquête déclarative auprès d'un panel d'individus) que lorsque nous ne disposions d'aucune autre source.

- **Conserver autant que possible la même source pour traiter d'indicateurs proches.**

Dans la majorité des indicateurs, la source DADS a été utilisée afin que les indicateurs puissent être interprétés les uns par rapport aux autres (nécessité d'avoir à la base le même nombre de salariés pour chacun de ces indicateurs, le même périmètre...).

■ *Une impossibilité parfois à faire converger totalement des données de sources différentes*

En effet, **chaque donnée chiffrée est liée à sa source¹, à une méthodologie² et à un périmètre³**. Chaque source a également sa finalité : il est donc parfois difficile voire impossible de comparer les données de sources différentes.

1 Ex : source obligatoire/volontaire pour l'entreprise

2 Ex : périodicité de l'interrogation, type d'enquête, forme de l'interrogation, choix des questions

3 Ex : exhaustivité ou non du panel d'entreprises interrogées

Nos constats quant à l'utilisation de chacune des sources diagnostiquées

■ Données UNISTATIS

- La clé d'entrée de cette base : information sur les établissements employant au moins un salarié au 31/12 de l'année N-1.
- **Sont exclus de ce champ** : les salariés de l'Etat et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif, le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles (champ CCMSA), les employés de maison, le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régies départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte, et les intermittents du spectacle.
- Nous avons choisi d'utiliser cette base de données car elle permet de réaliser des analyses rétrospectives depuis 1993 (sur la partie typologie des établissements). Ces dernières données sont accessibles en ligne et permettent l'obtention d'une tendance d'évolution assez importante.
- Toutefois la base UNISTATIS ne recense que les salariés dans les établissements de minimum un salarié. C'est à dire qu'un employeur (sans salarié) ne sera pas pris en compte par cette base.

■ Données DADS

- La clé d'entrée de cette base : information sur les entreprises employant des salariés au 31/12 de l'année N-2.
- Cette base contient des taux variables de « secrets statistiques⁴ » en fonction des croisements demandés.

⁴ Données que l'INSEE refuse de communiquer sur des échantillons trop limités et qui ainsi permettraient d'identifier les caractéristiques de certaines entreprises quasiment nominativement

■ *Enquête Emploi de l'INSEE*

- La clé d'entrée de cette base : enquête auprès un panel de salariés N-1
- Toutefois elle n'est pas toujours très fiable, surtout pour les petites branches, car la méthodologie de construction des ces données repose sur une enquête sur un panel de la population active, puis redressées sur la base totale de la population active française.
- Cette base est utile sur certains indicateurs qu'aucune autre source ne traite (formation initiale des salariés de la branche, informations sur les chefs d'entreprise et les conjoints en particulier), mais de manière indicative et en termes de grands volumes.

2. Photographie statistique

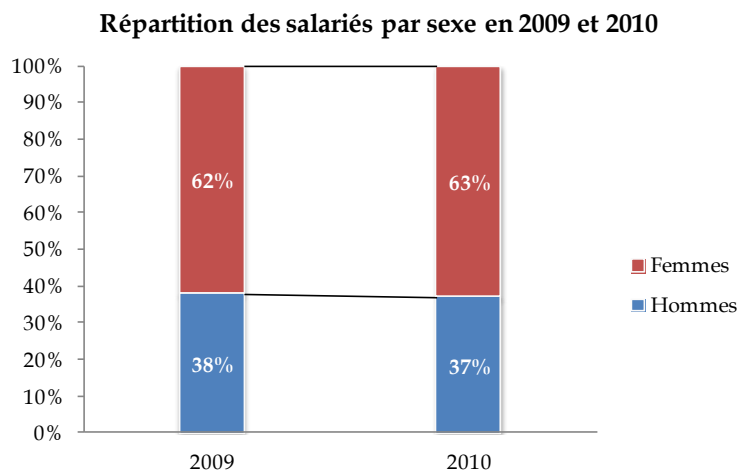
2.0 Précisions méthodologiques

2.1 Principales caractéristiques des hommes et des femmes salariés de la Branche

2.2 Les pratiques de formation continue des hommes et des femmes

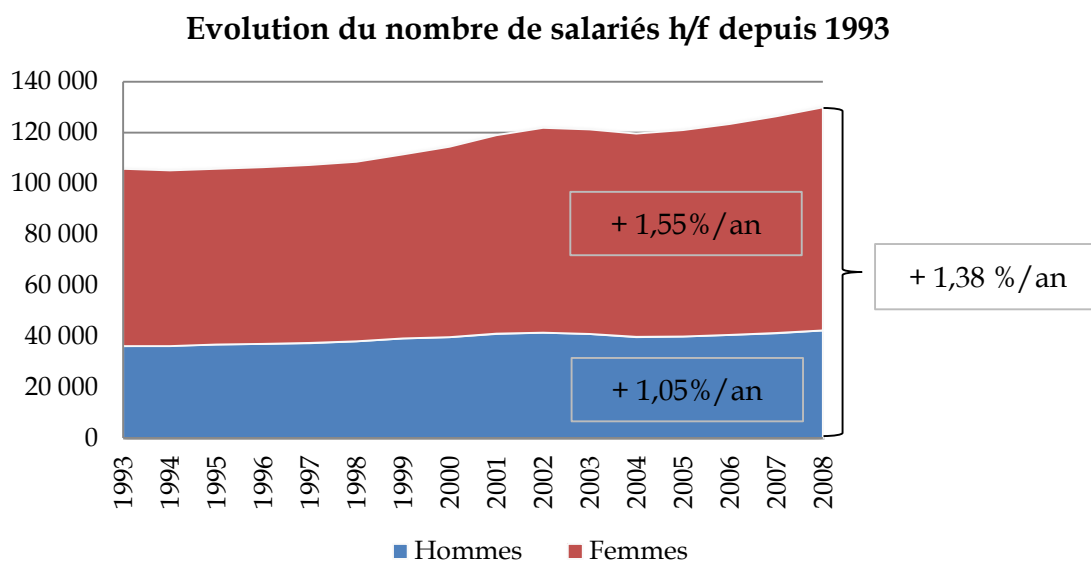
La répartition Hommes-Femmes dans les entreprises de la Branche

■ Selon le fichier de collecte AGEFOS, les femmes représentent 63% des salariés de la Branche en 2010



Source : AGEFOS PME, Fichier collecte - Traitement : AB&A

- La croissance annuelle des femmes de la Branche est légèrement plus élevée que celle des hommes, mais la répartition est très proche depuis 1993. En effet, les femmes représentent près de 60% des salariés depuis 1993.



Source : UNISTATIS 1993-2008 - Traitement : AB & A

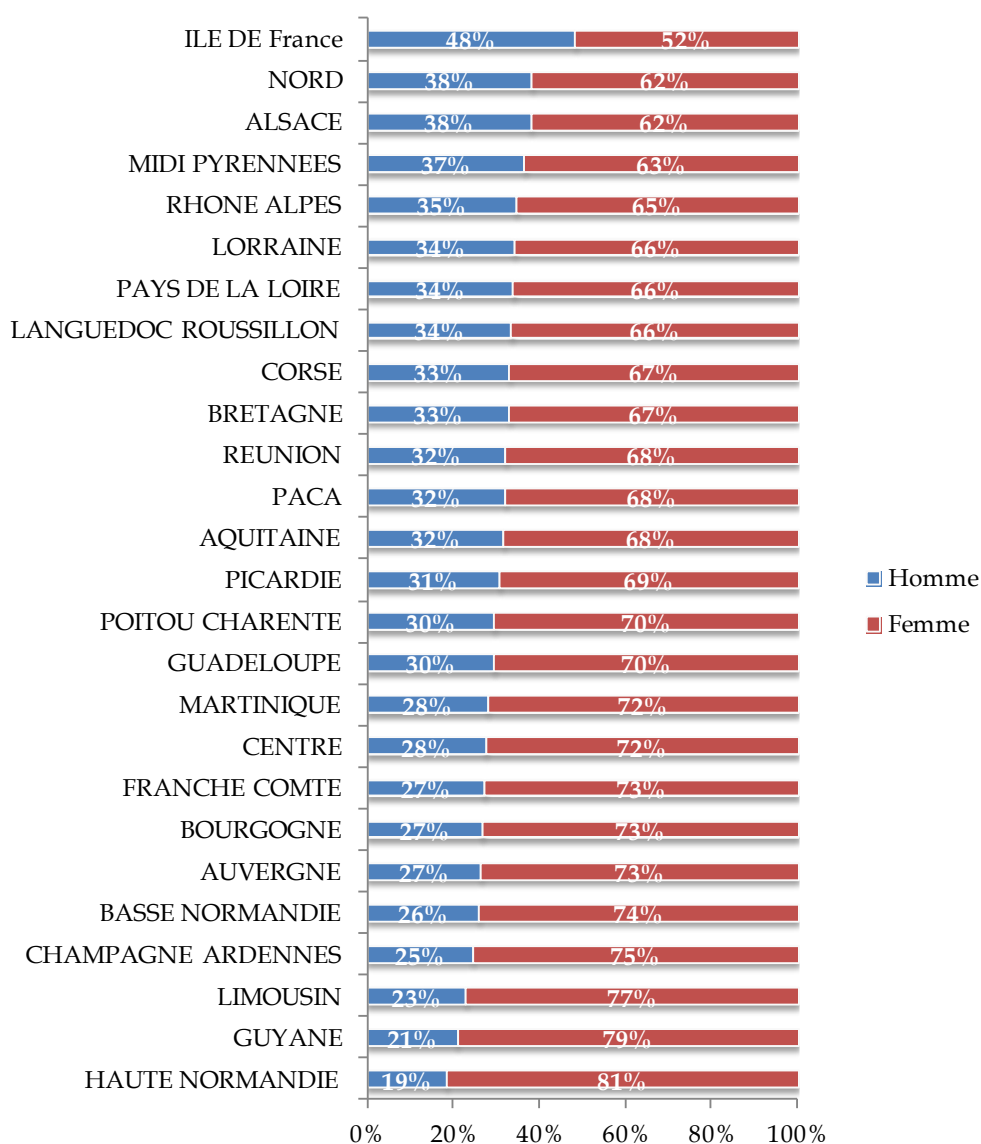
■ *Le poids des femmes salariées est plus ou moins marqué en fonction des Régions*

- En Ile-de-France (qui concentre plus du quart des salariés du secteur) la répartition des salariés selon le sexe est moins déséquilibrée que dans les autres Régions.

Cela s'explique notamment par une présence en nombre plus importante de grandes entreprises dans lesquelles la répartition par sexe est plus équilibrée (voir ci-après).

- Au contraire, dans certaines Régions, le poids des femmes est très prédominant. C'est particulièrement le cas des Régions Haute-Normandie, Guyane et Limousin.

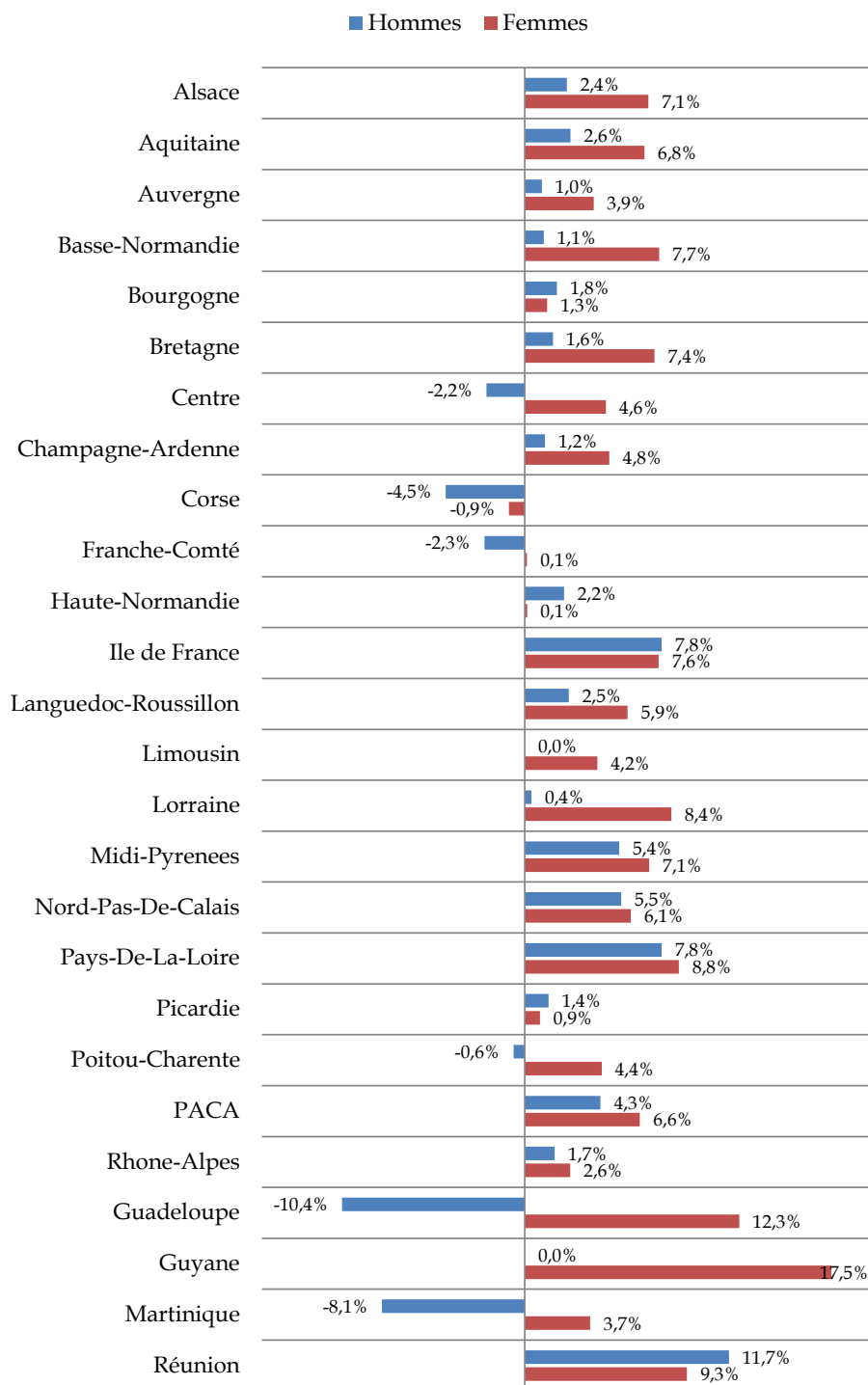
Répartition des salariés par sexe par Région en 2010





- La croissance des effectifs femmes entre 2006 et 2008 est supérieure à celle des hommes dans toutes les Régions, hormis en Ile-de-France où elle est légèrement inférieure. Cela pourrait signifier que la proportion des femmes pourrait encore augmenter à l'avenir.

Evolution des effectifs par région entre 2006 et 2008



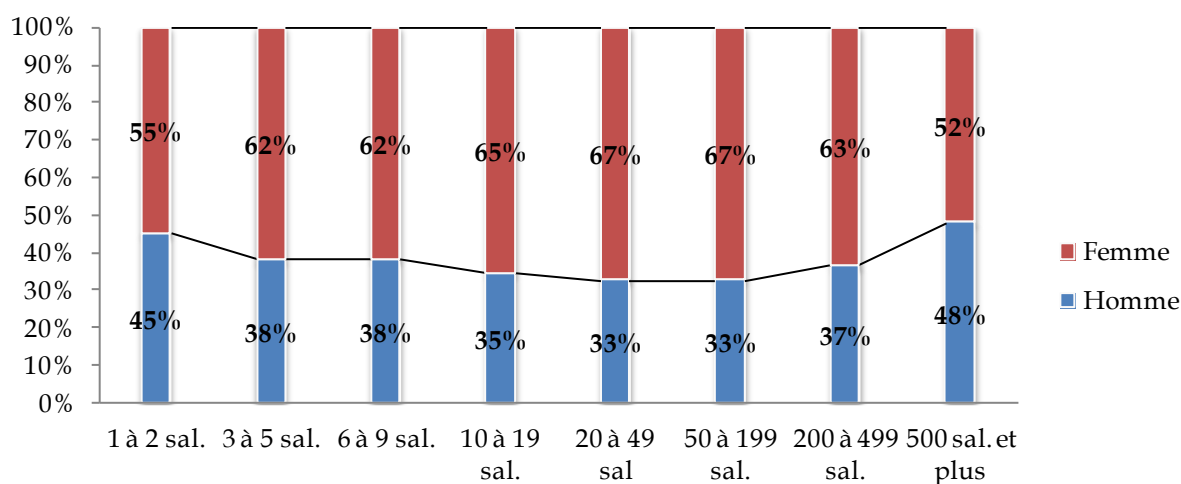
Sources : UNISTATIS 2006 & 2008 - Traitement : AB&A

■ ***Dans les cabinets de taille intermédiaire, la part de femmes est encore plus importante***

- C'est dans les plus grands cabinets d'au moins 500 salariés, ainsi que dans les plus petits cabinets, que la part d'hommes est la plus forte.

Pour les plus petits cabinets, ceci pourrait s'expliquer par le fait que les associés salariés sont souvent des hommes.

Répartition des salariés par sexe par Tranche d'effectif



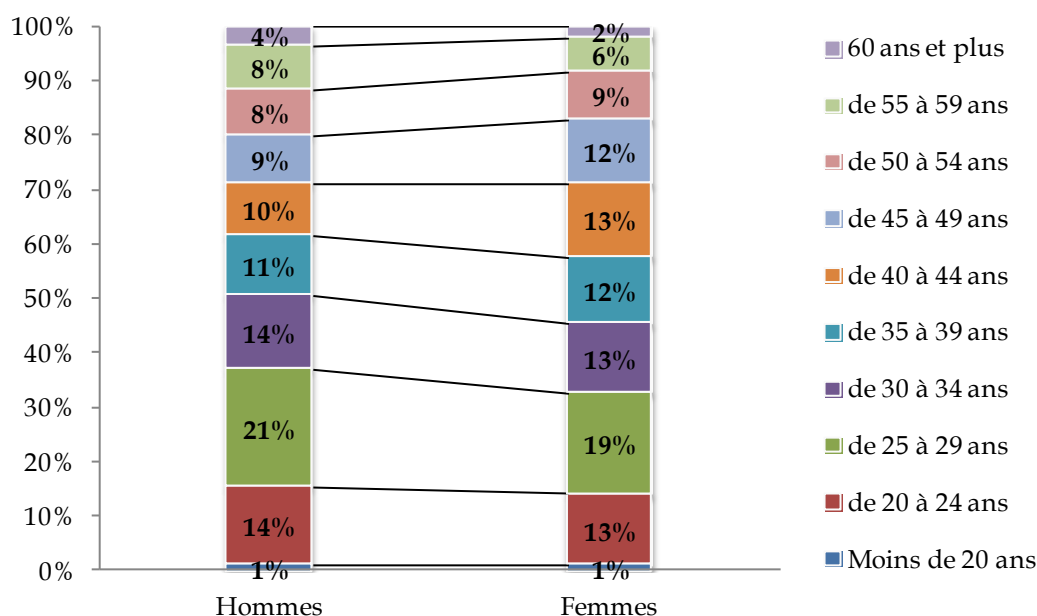
Source : AGEFOS PME, Fichier collecte - Traitement : AB&A

Les caractéristiques des salariés

■ La répartition par âge diffère légèrement en fonction des sexes

- La répartition par âge des femmes et des hommes est assez proche.
 - La part d'hommes âgée de moins de 30 ans est légèrement plus importante que celle des femmes : elle représente 36% de l'effectif masculin contre 30% de l'effectif féminin.
 - Il en est de même pour la part des salariés âgés de 55 ans et plus : elle représente 12% de l'effectif masculin et 8% de l'effectif féminin.

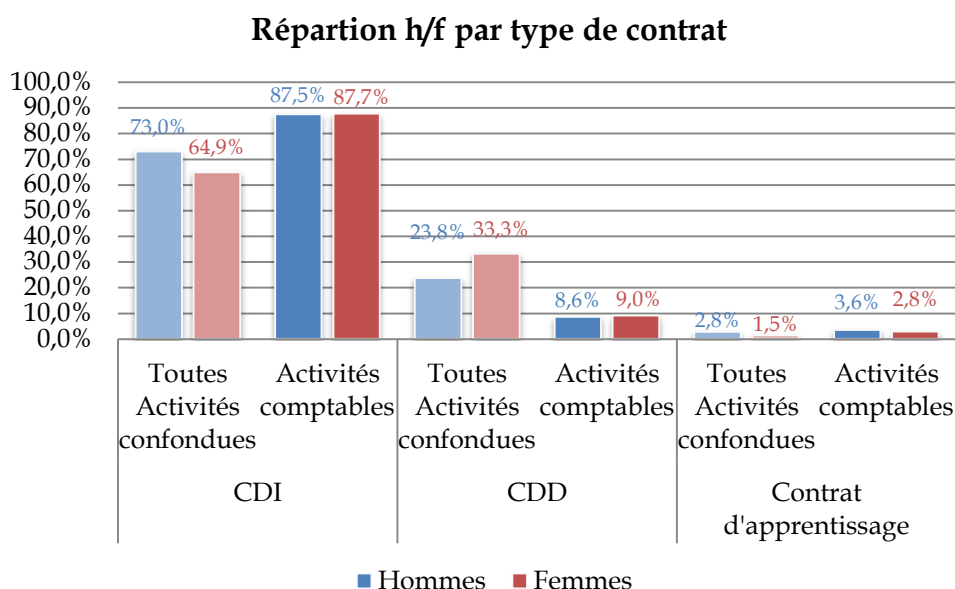
Répartition des effectifs h/f par tranches d'âge



Sources : DADS 2008-Traitement :
AB& A

■ **Globalement, la répartition hommes/femmes par type de contrat respecte une certaine parité**

- La comparaison avec la moyenne nationale tous secteurs d'activités confondus nous permet de constater que la part de CDI est particulièrement forte dans le secteur, autant pour les femmes que pour les hommes.
- Le poids des femmes ayant un contrat en CDD est moindre dans la Branche qu'en moyenne nationale.
- Ainsi contrairement à de nombreux autres secteurs d'activité, les femmes ne sont pas davantage « précarisées » que les hommes dans la branche de l'expertise comptable.

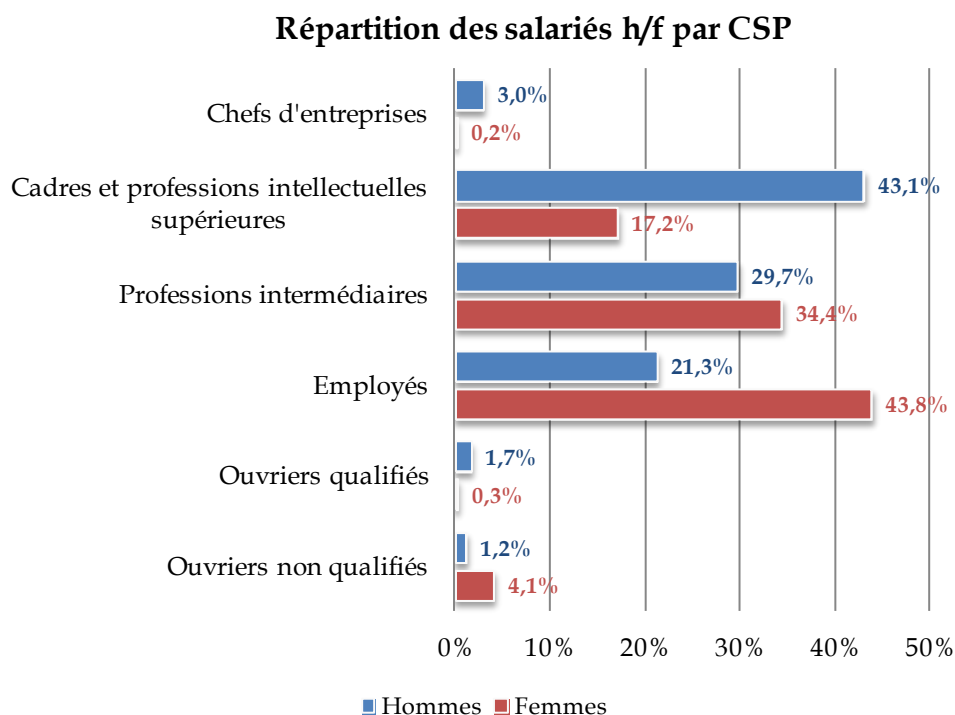


Source : DADS 2008 - Traitement : AB & A

Nota : En raison des données protégées par le secret statistique et/ou de représentativité (effectifs trop faible) seulement les contrats les plus présents dans la branche ont été conservés pour réaliser ce graphique, soit plus de 99 % (écartés : CNE, Contrats emplois jeunes, Contrats emplois solidarité, etc.).

■ Une nette surreprésentation des hommes au sein des CSP++⁵

- La part de femmes « employé » est particulièrement marquée, et la part d'hommes « Cadres et professions intellectuelles supérieures » est très forte (43,1%)



Source : DADS 2008 - Traitement : AB & A

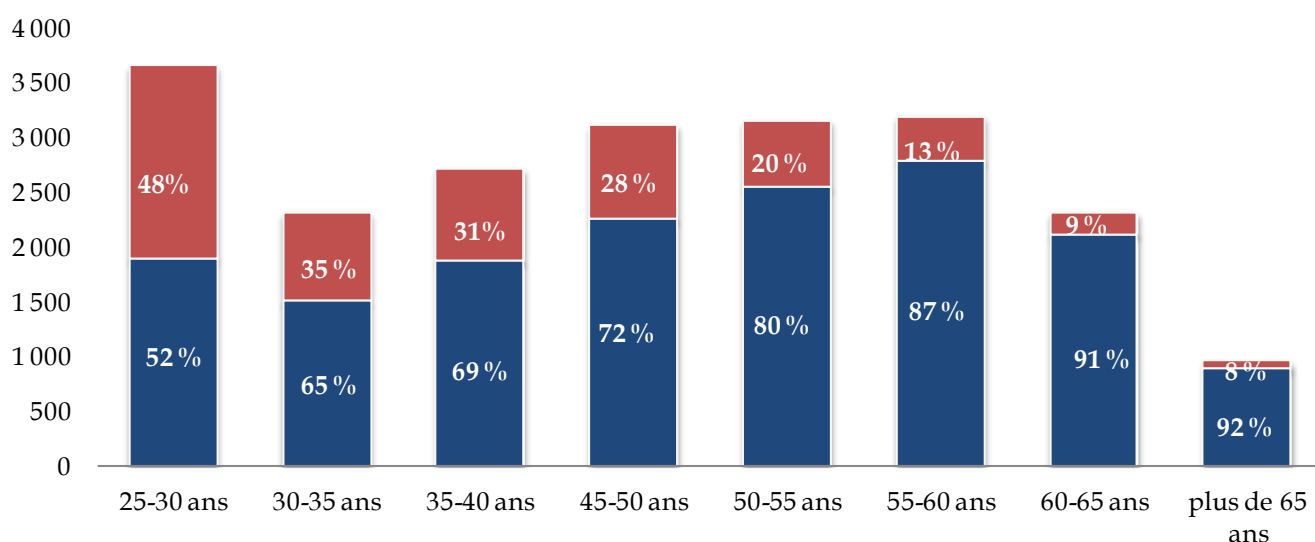
⁵ CSP++ : Regroupe les catégories « chefs d'entreprises » et « Cadres et professions intellectuelles supérieures ».

■ **Une surreprésentation des hommes parmi les experts comptables (74%), mais une part de plus en plus importante de femmes parmi les jeunes de moins de 30 ans**

- Les femmes représentent 48% des experts comptables des moins de 30 ans.

Ainsi, ces chiffres révéleraient une nouvelle tendance : les femmes semblent avoir de plus en plus accès aux postes à responsabilité.

Répartition femmes/hommes des experts comptables par tranche d'âge



Source : Ordre des Experts Comptables 2011 - Traitement AB&A

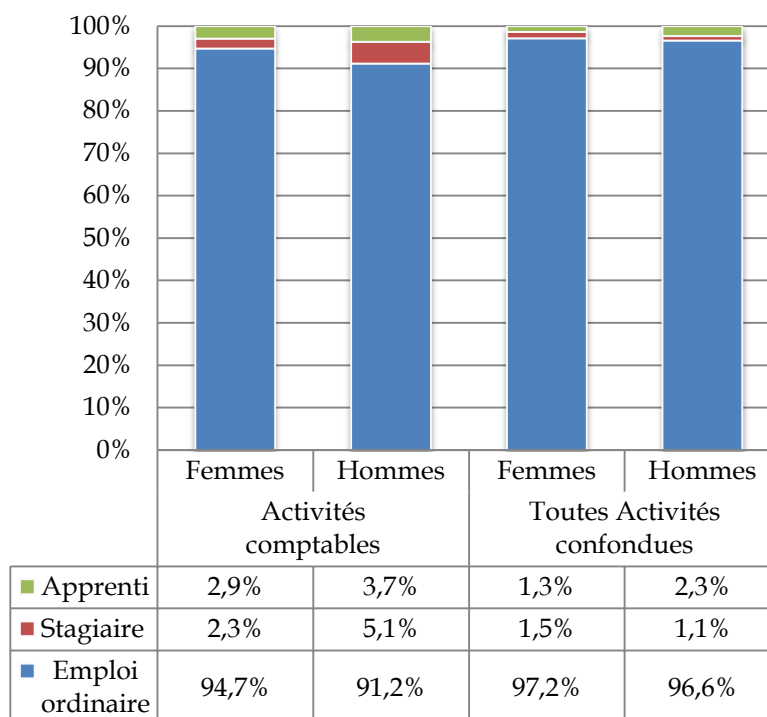
■ Homme ■ Femme

Nota : Ce graphique présente l'ensemble des personnes inscrites à l'Ordre des Experts Comptables.

■ Les conditions d'emploi

- On constate que la part de stagiaires au sein des effectifs hommes est deux fois plus importante que celle au sein des effectifs femmes.

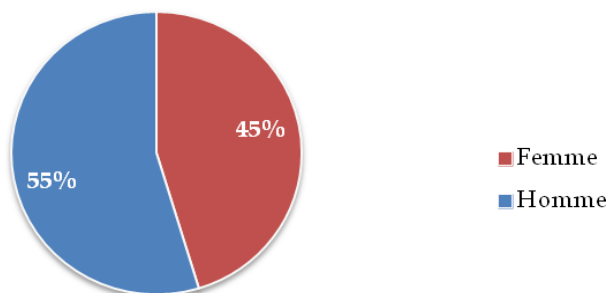
Répartition h/f par type d'emploi



Source : DADS 2008 - Traitement : AB & A

- Ceci peut notamment s'expliquer par la part supérieure des hommes dans les stages aboutissant au diplôme d'expertise comptable.

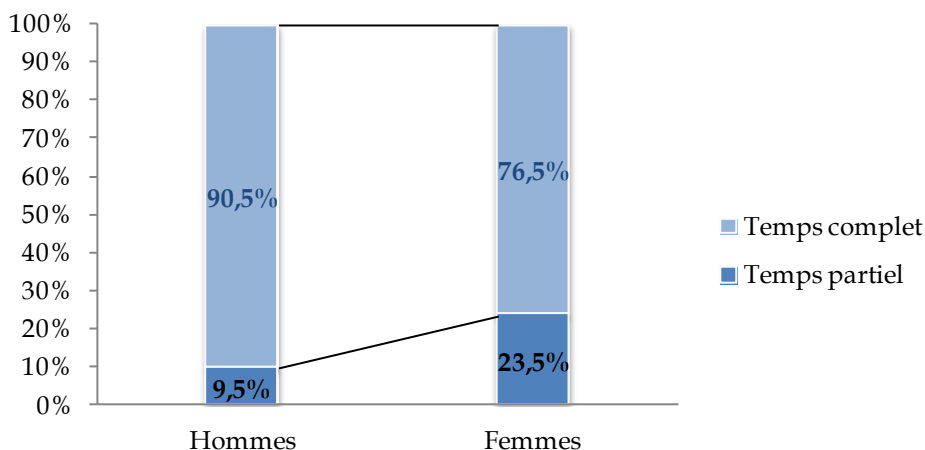
Répartition H/F parmi les stagiaires expertise comptable



Sources : Ordre des experts comptables 2010 - Traitement : AB& A

- Près du quart des femmes salariées de la branche ont un poste à temps partiel, contre un dixième des hommes salariés

Répartition h/f par condition d'emploi

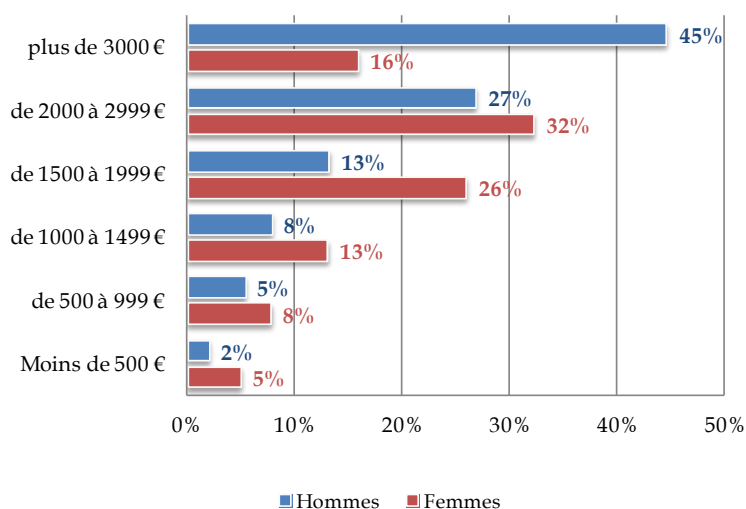


Sources : DADS 2007- Traitement : AB&A

■ Les disparités salariales sont globalement assez marquées

- En moyenne, sans prendre en compte l'ancienneté et les conditions de travail, la part d'hommes ayant un salaire mensuel au-dessus de 3000 euros est largement supérieure à celle des femmes. Ces écarts s'expliquent probablement par le fait que ceux-ci sont plus souvent sur des postes d'encadrement. Ainsi ces données n'indiquent pas en tant que telles des inégalités de rémunération à poste équivalent.

Répartition des salaires par tranche de salaire

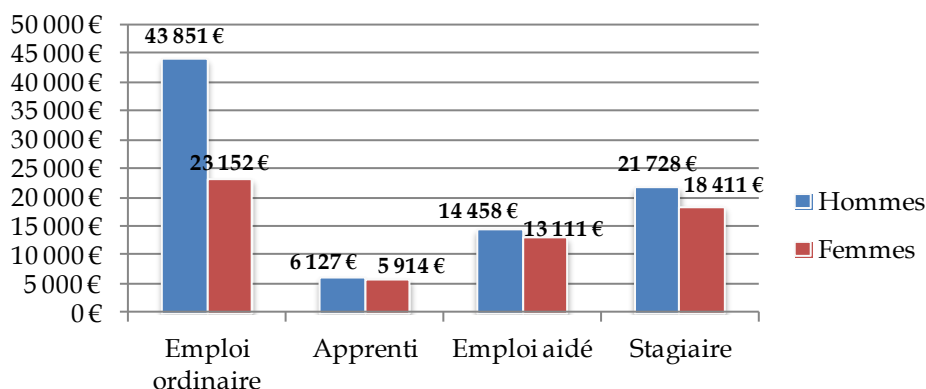


Source : DADS 2007 - Traitement : AB & A

- Sur les emplois ordinaires, le salaire brut annuel moyen des hommes salariés de la Branche représente près du double de celui des femmes. Cet écart est moins marqué sur les autres types d'emploi.

Notons que la catégorie des stagiaires comprend tous les types de stagiaires et pas uniquement ceux passant les diplômes de comptabilité ou d'expert comptabilité.

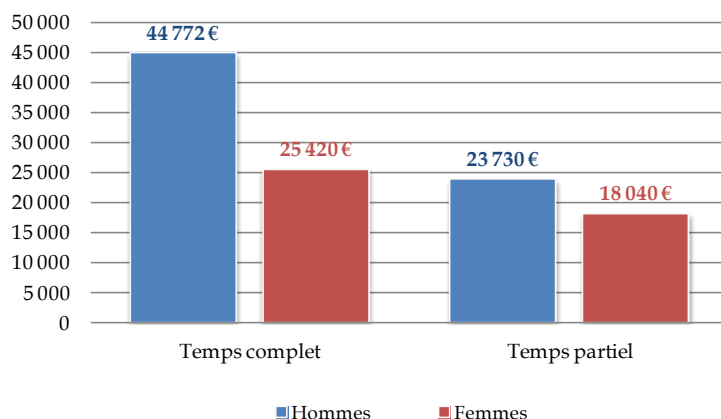
Répartition h/f des revenus par type d'emploi



Sources : DADS 2007- Traitement : AB&A

- Les écarts de salaires entre hommes et femmes sont plus significatifs en temps complet qu'en temps partiel. Ainsi **les écarts de rémunération** constatés ci-dessus s'expliquent davantage par des **différences de temps de travail** que de **taux horaires**.

Salaire brut annuel moyen par condition d'emploi

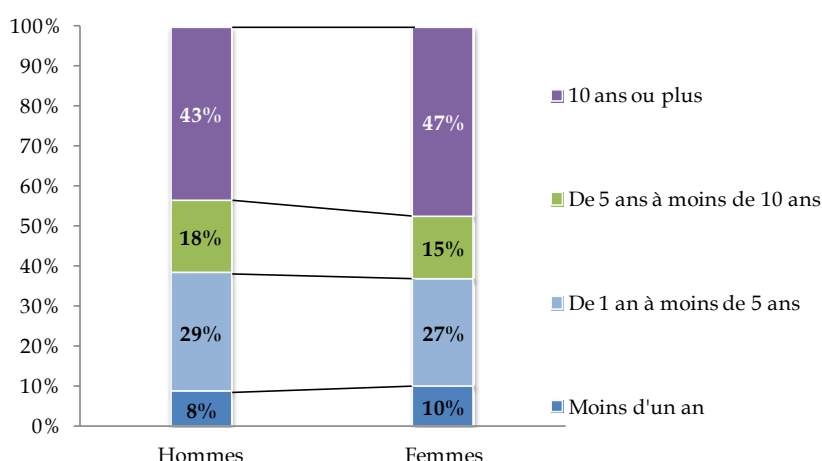


Source : DADS 2007- Traitement : AB & A

■ ***L'ancienneté est globalement élevée dans la Branche, et celle des femmes salariées est légèrement plus importante que celle des hommes***

- 47% d'entre elles ont au moins 10 ans d'ancienneté

Répartition h/f par tranche d'ancienneté

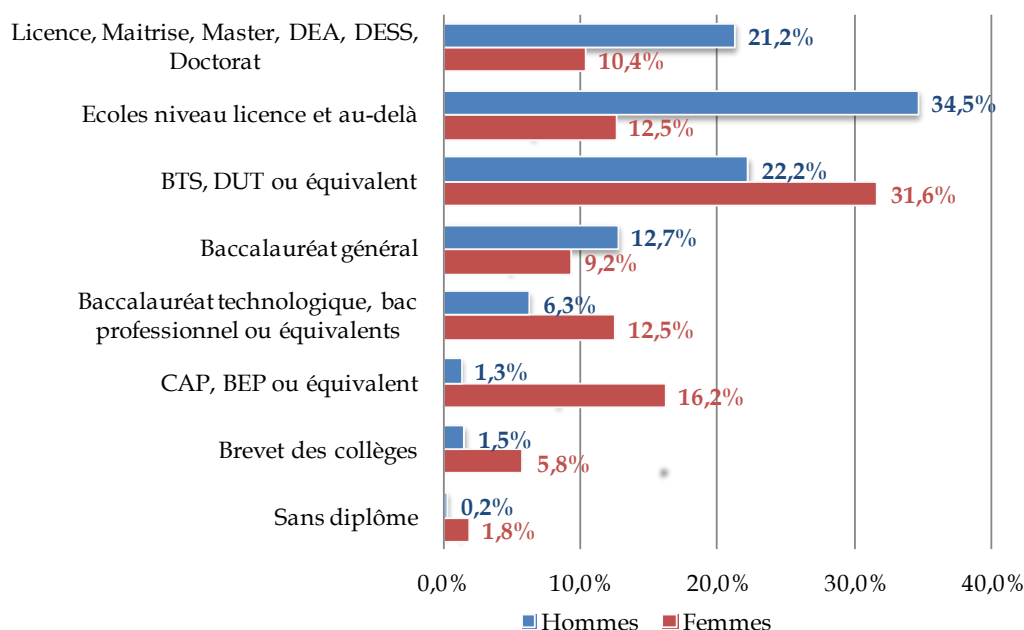


Sources : DADS 2007 - Traitement : AB&A

■ ***Des niveaux de diplômes en moyenne plus élevés pour les hommes que pour les femmes, en cohérence avec les postes occupés***

- Plus de la moitié des hommes ont un diplôme supérieure à BAC+2

Répartition h/f des salariés par diplôme (le plus élevé obtenu)

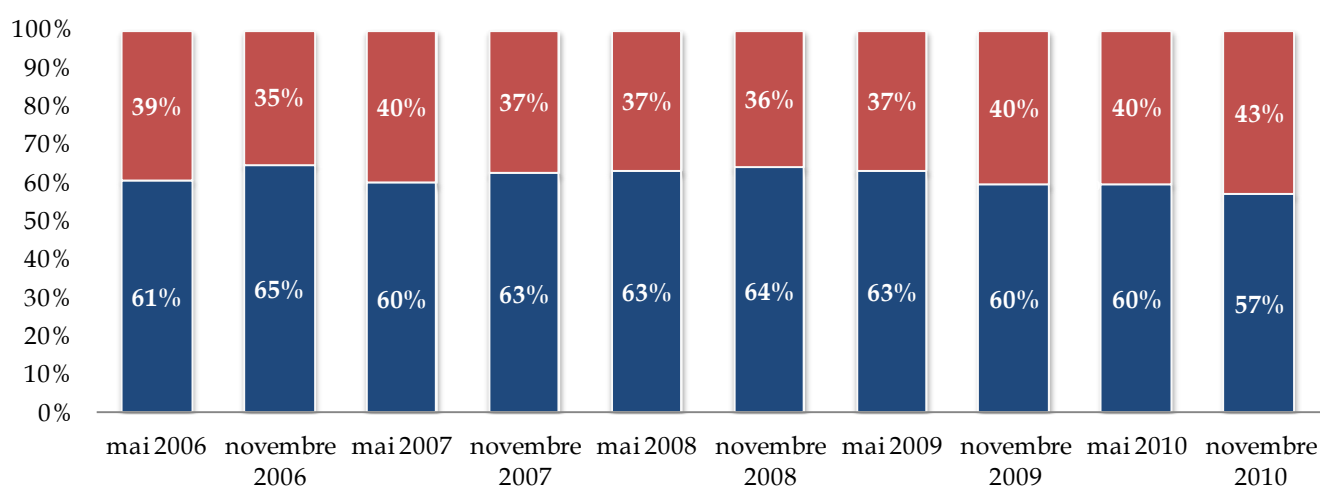


Source : Enquête emploi INSEE 2008 - Traitement : AB&A

■ *La part de femmes parmi les diplômés d'expertise comptable est en deçà de celle des hommes, mais il semble qu'elle tend à s'accroître*

- Depuis novembre 2009, la part de femmes se maintient à un minimum de 40%.

Répartition femmes/hommes des diplômés d'expertise comptable (2006-2010)



Source : Ordre des Experts Comptables 2011 - Traitement AB&A

■ Hommes ■ Femmes

2. Photographie statistique

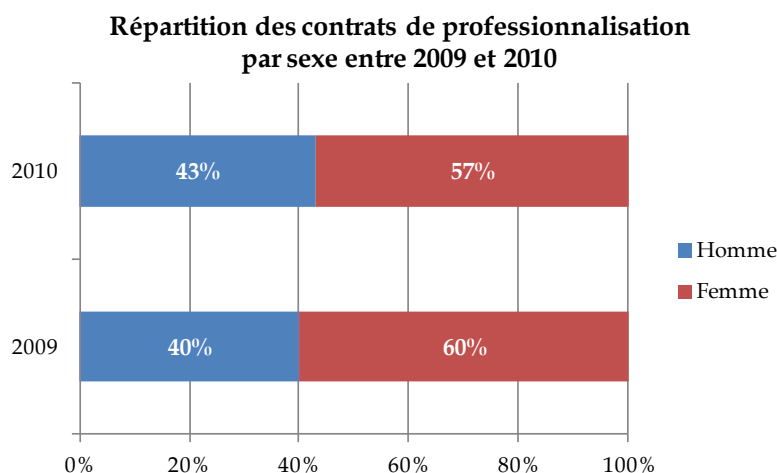
- 2.0 Précisions méthodologiques
- 2.1 Principales caractéristiques des hommes et des femmes salariés de la Branche

- 2.2 Les pratiques de formation continue des hommes et des femmes

Le contrat de professionnalisation

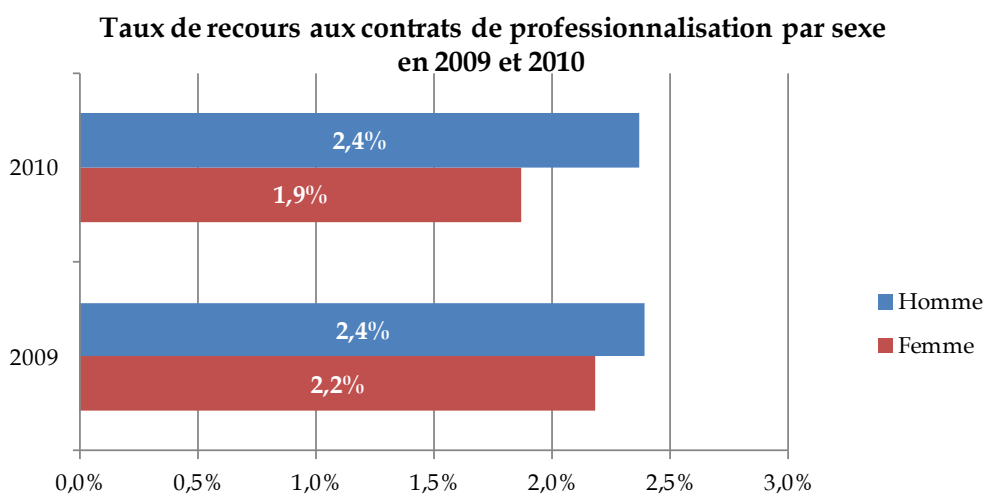
■ Une part de femmes majoritaire, mais avec un taux de recours moindre que celui des hommes

- La part de femmes bénéficiaires des contrats de professionnalisation est supérieure à celle des hommes, mais a décru de -4% entre 2009 et 2010.



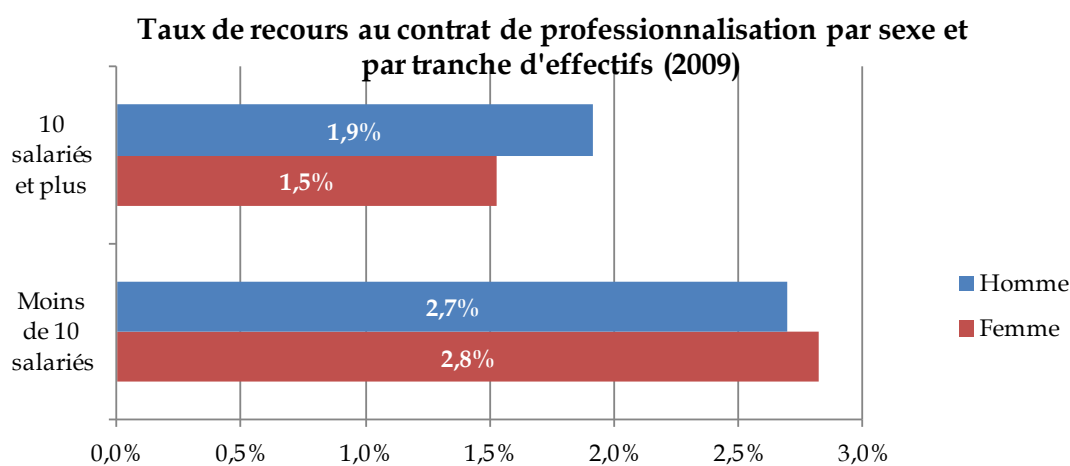
Source : Agefos PME - Traitement AB&A

- Globalement, le taux de recours des femmes est plus faible que celui des hommes. Le taux de recours est globalement supérieur aux moyennes nationales tous secteurs confondus.



Source : Agefos PME - Traitement AB&A

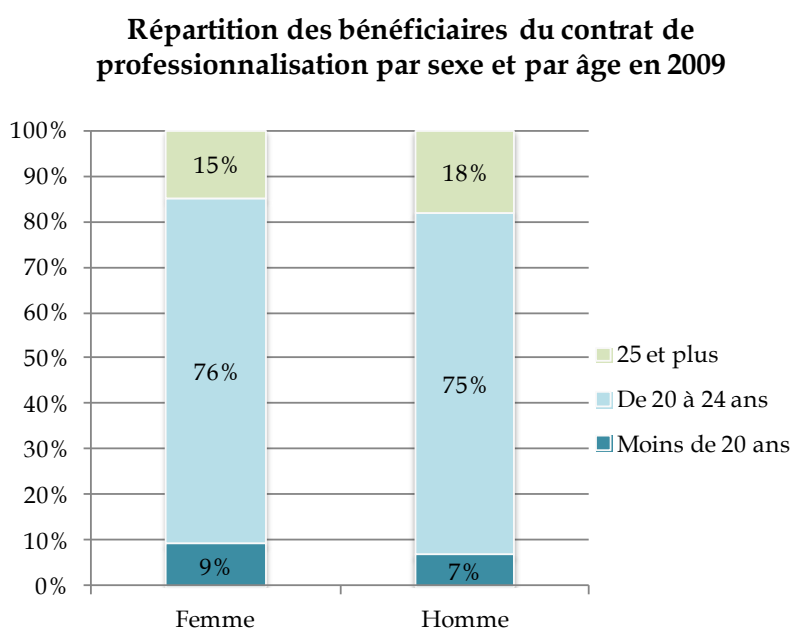
- Cependant, le taux de recours des femmes est supérieur à celui des hommes dans les cabinets de moins de 10 salariés.



Source : Agefos PME - Traitement AB & A

■ Les femmes bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont plus jeunes que les hommes

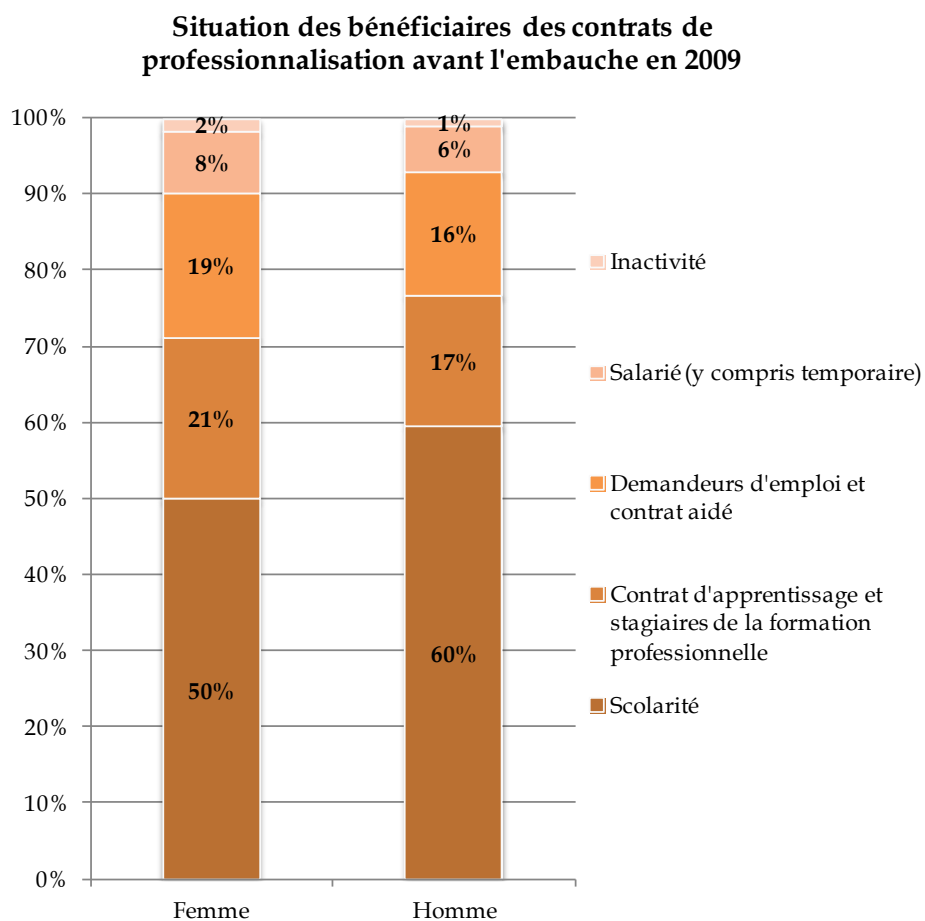
- La part de contrats de professionnalisation destinée aux adultes est plus importante pour les hommes.



Source : Agefos PME - Traitement AB & A

■ La situation professionnelle avant le contrat

- La part de femmes demandeurs d'emploi ou en contrat d'apprentissage et stagiaires de la formation professionnelle est supérieure à celle des **hommes**, qui eux sont plus souvent **sortis directement de la scolarité**.

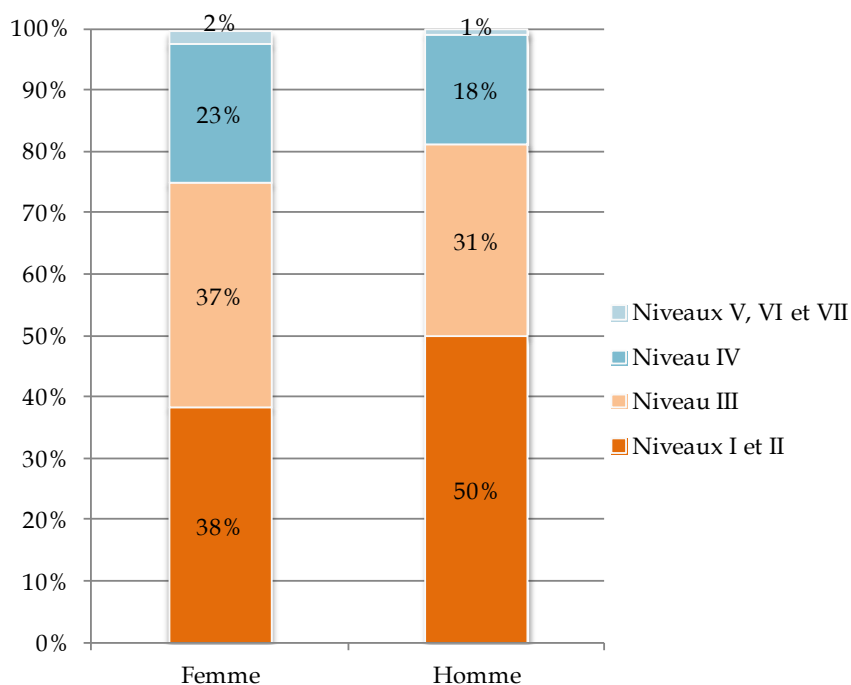


Source : Agefos PME - Traitement AB&A

■ ***Le niveau de diplôme à l'entrée du contrat de professionnalisation est plus élevé pour les hommes que pour les femmes***

- La moitié d'entre eux a au moins un niveau Bac+3 et plus, ce qui s'explique notamment par leur niveau de diplôme globalement plus élevé que celui des femmes dans la Branche

Les niveaux de diplômes à l'entrée des bénéficiaires des contrats de professionnalisation par sexe (2009)

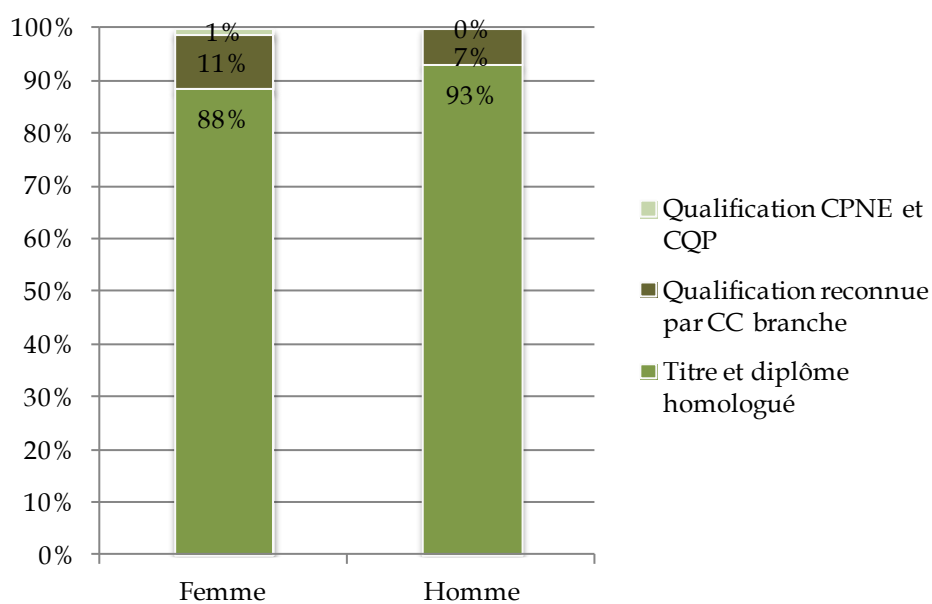


Source : Agefos PME - Traitement AB&A

■ La sanction des contrats de professionnalisation

- Les contrats de professionnalisation sont en grande majorité diplômants pour les deux sexes, mais à une moindre échelle pour les femmes pour qui la part de formations qualifiantes est plus importante⁶.

Répartition des bénéficiaires par type de qualification visée (2009)



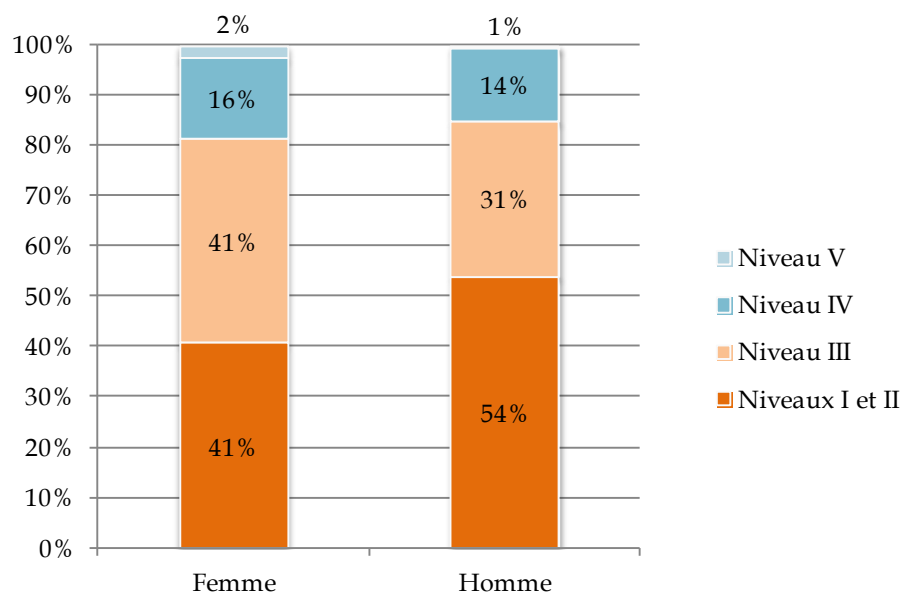
Source : Agefos PME - Traitement AB&A

⁶ On constate un phénomène inverse dans de nombreuses autres branches, les femmes étant en générale plus amatrice de « diplôme ».

- Les niveaux de diplômes visés par les hommes sont plus élevés que ceux des femmes. En effet, 54% d'entre eux visent un niveau minimum Bac+3.

Les diplômes visés à ce niveau sont essentiellement ceux d'Expertise comptable.

Répartition des bénéficiaires par niveau de sortie de formation

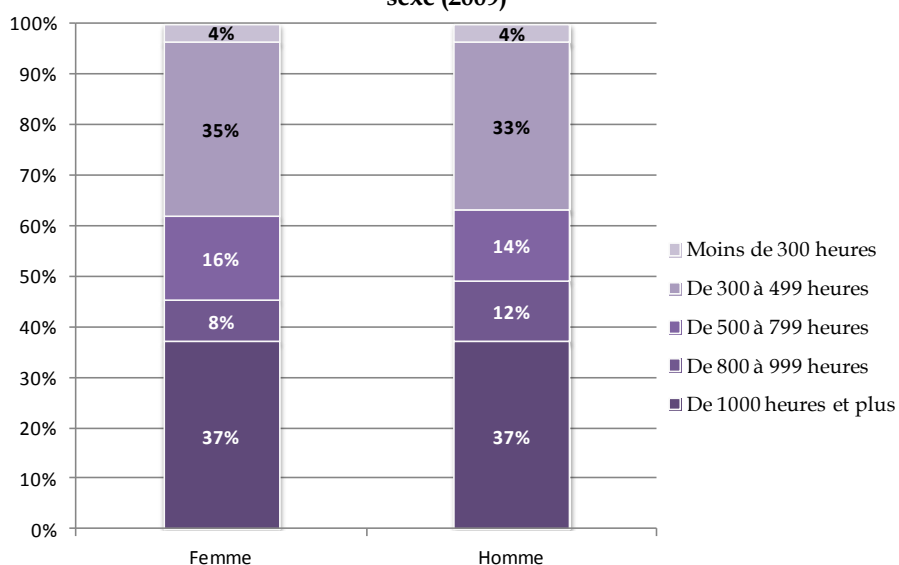


Source : Agefos PME - Traitement AB&A

■ La durée des contrats de professionnalisation

- Les durées des contrats sont légèrement plus courtes pour les femmes, ce qui peut s'expliquer notamment par la moindre part de formations diplômantes parmi celles-ci.

Répartition des durées des contrats de professionnalisation par sexe (2009)

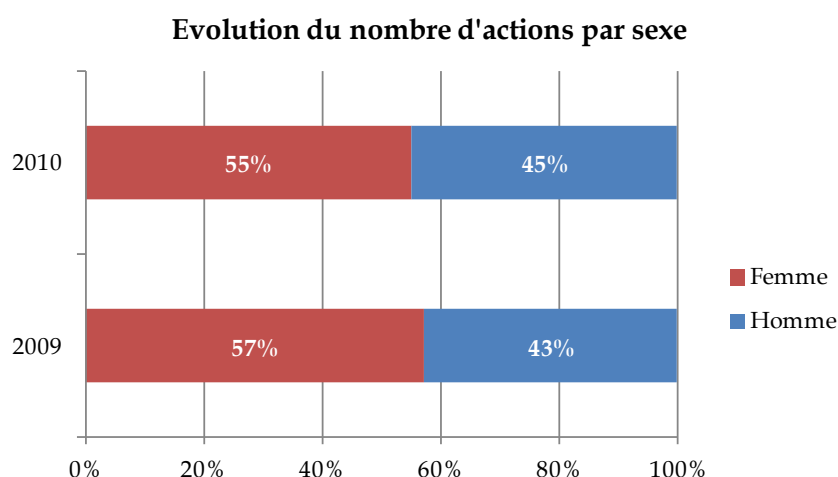


Source : Agefos PME - Traitement AB&A

La période de professionnalisation

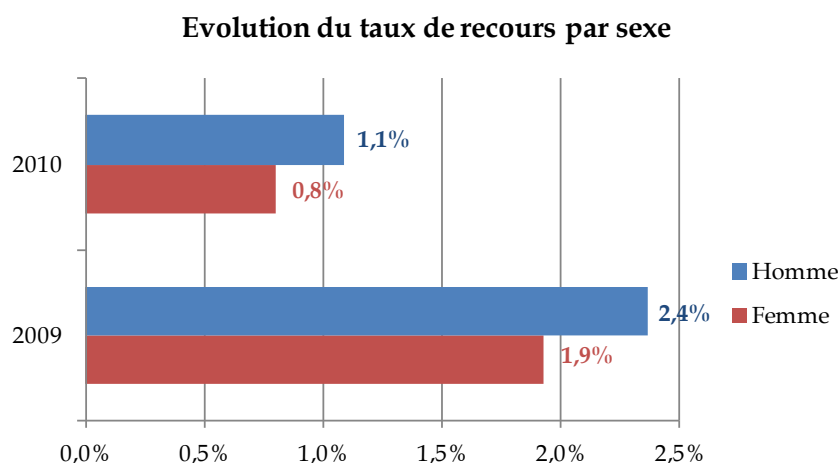
■ *Une part de femmes majoritaire mais avec un taux de recours plus faible que celui des hommes.*

- Entre 2009 et 2010, la part d'hommes bénéficiaires de la Période a légèrement augmenté



Source : Agefos PME - Traitement AB&A

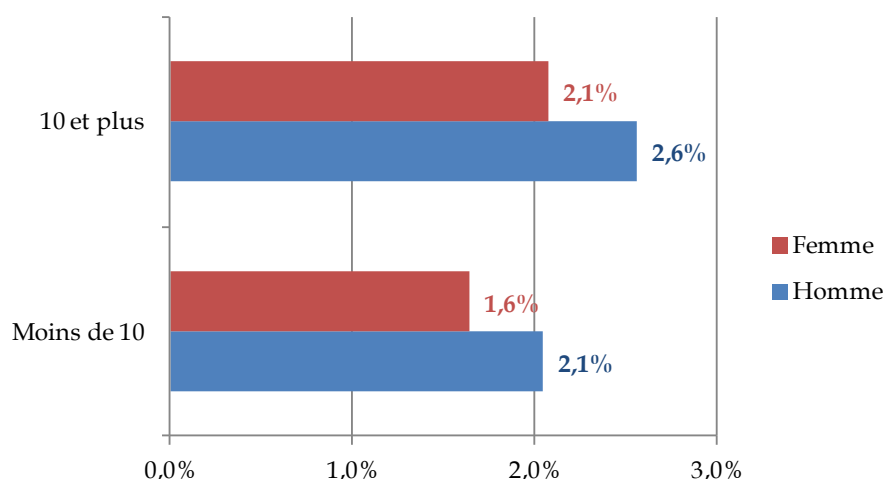
- Le taux de recours a été divisé par deux pour les deux sexes entre 2009 et 2010.



Source : Agefos PME - Traitement AB&A

- L'analyse par tranche d'effectif confirme que les hommes semblent avoir davantage accès aux actions de formation entrant dans le cadre de la Période que les femmes.

Taux de recours par sexe et par tranche d'effectifs (2009)

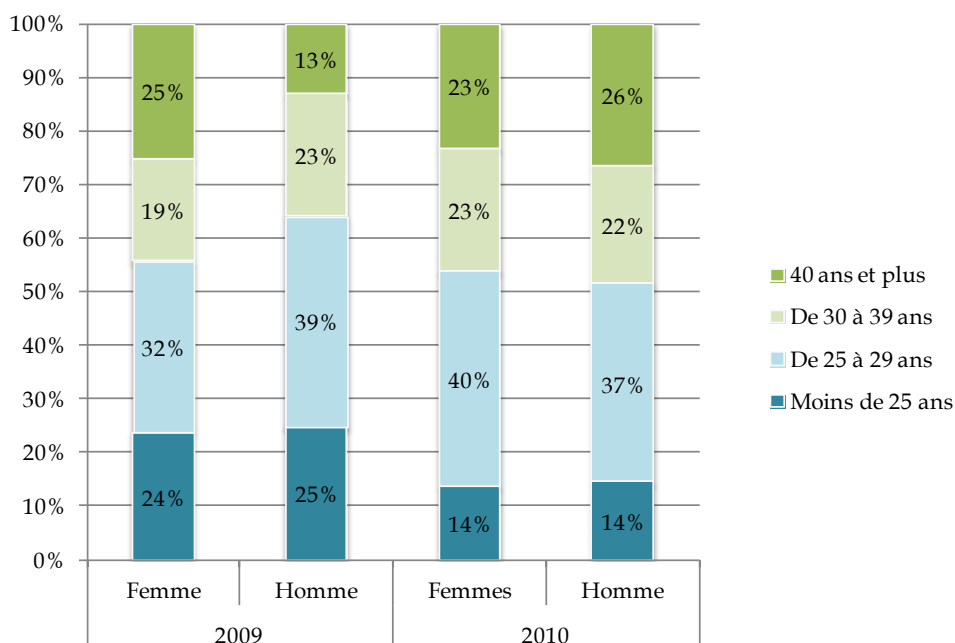


Source : Agefos PME - Traitement AB & A

■ Des femmes bénéficiaires en moyenne plus jeunes que les hommes

- En 2009, la part de bénéficiaires féminines d'au moins 30 ans est plus importante que celle des hommes, alors qu'en 2010, la répartition par âge entre les deux sexes se rapproche.

Répartition des bénéficiaires par âge et par sexe

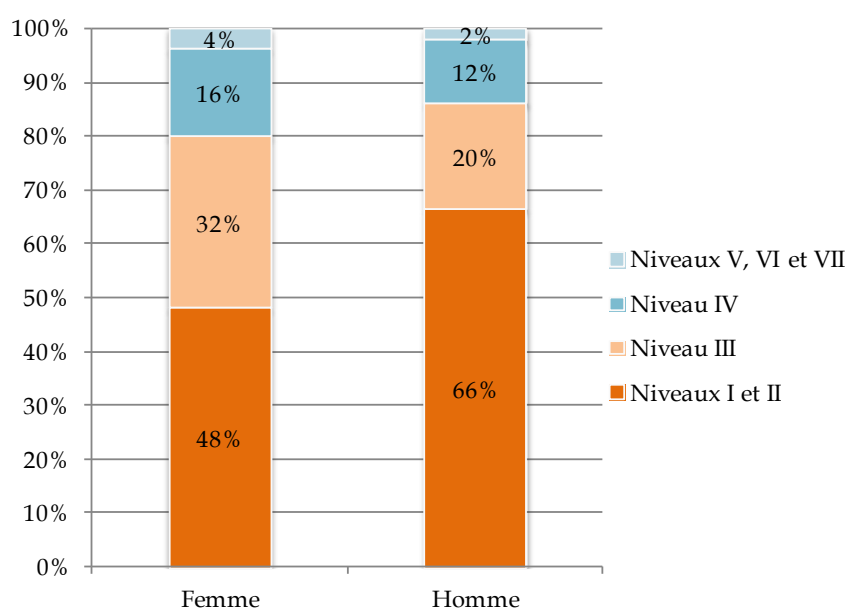


Source : Agefos PME - Traitement AB & A

■ *Le niveau de diplôme des bénéficiaires de périodes de professionnalisation est supérieur pour les hommes que pour les femmes, conformément à la structure de la population salariée de cette branche.*

- Les deux tiers d'entre eux ont au moins un niveau Bac+3, alors que plus de la moitié des femmes a un niveau Bac +2 maximum.

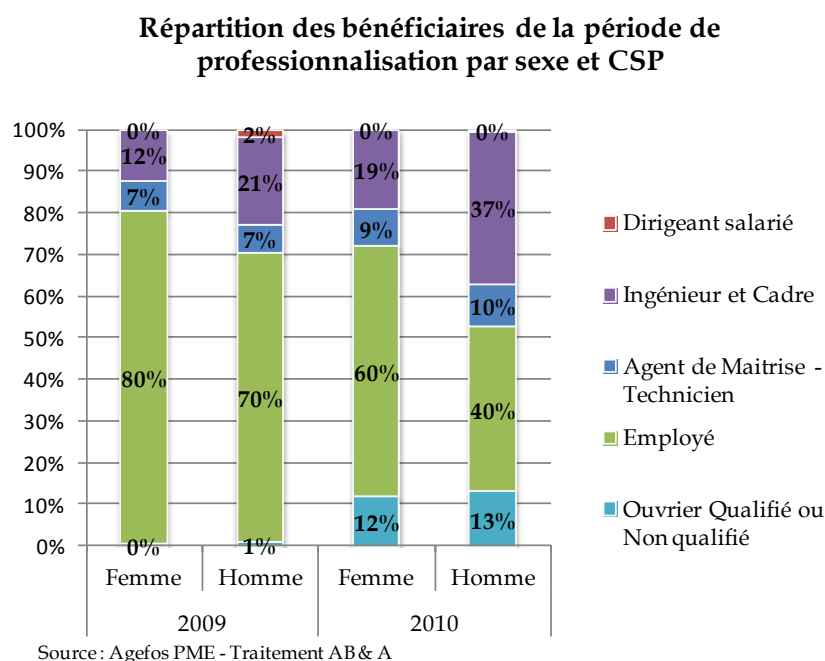
Répartition des bénéficiaires par niveau de formation



Source : Agefos PME - Traitement AB&A

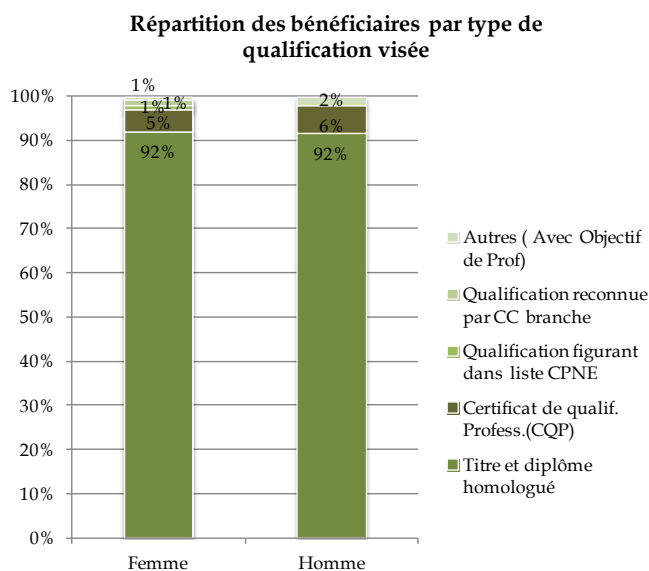
■ Les différences de CSP Hommes-Femmes sont plus marquées en 2010

- En 2009, la part d'employés est très forte tant pour les hommes que pour les femmes, mais elle diminue en 2010.



■ La sanction des périodes de professionnalisation

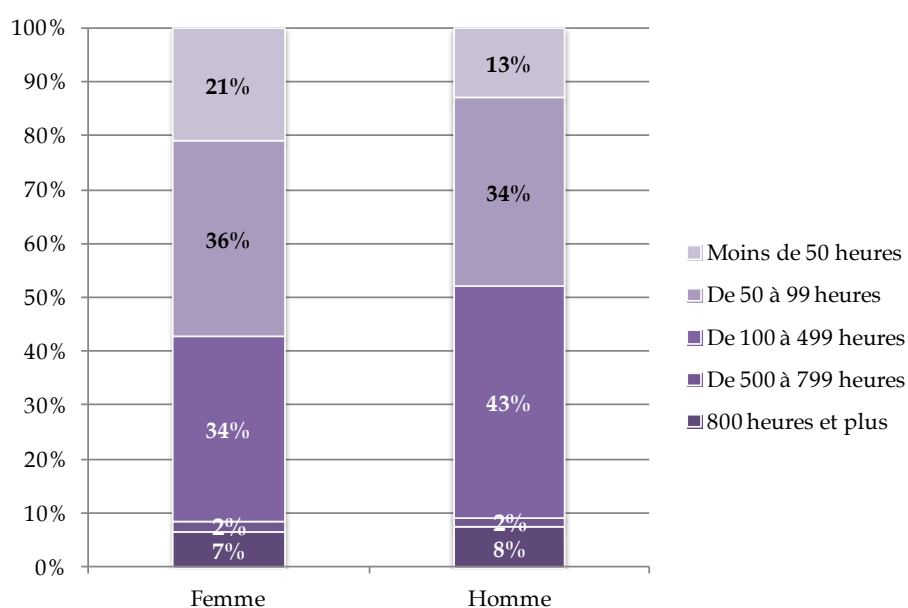
- Les périodes de professionnalisation sont en grande majorité diplômantes tant pour les hommes que les femmes. Ceci s'explique qu'elles sont souvent utilisées pour passer les diplômes d'expertise comptable.



■ Des durées globalement plus longues pour les hommes que pour les femmes

- Ceci s'explique par le fait qu'il y a davantage d'hommes qui suivent le diplôme d'expertise comptable.

Durée des actions de la période par sexe (2009)



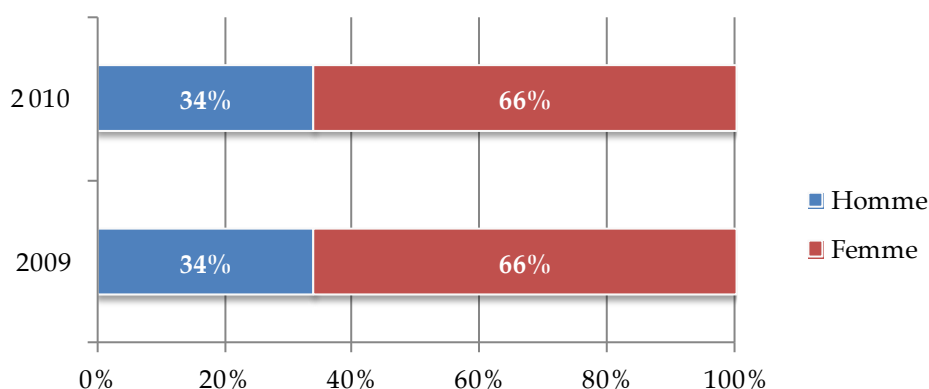
Source : Agefos PME - Traitement AB&A

Le Plan moins de 10

■ *Une part de femmes bénéficiaires majoritaire avec un taux de recours supérieur à celui des hommes, contrairement à la Période de professionnalisation*

- La répartition hommes femmes est identique sur les deux années.

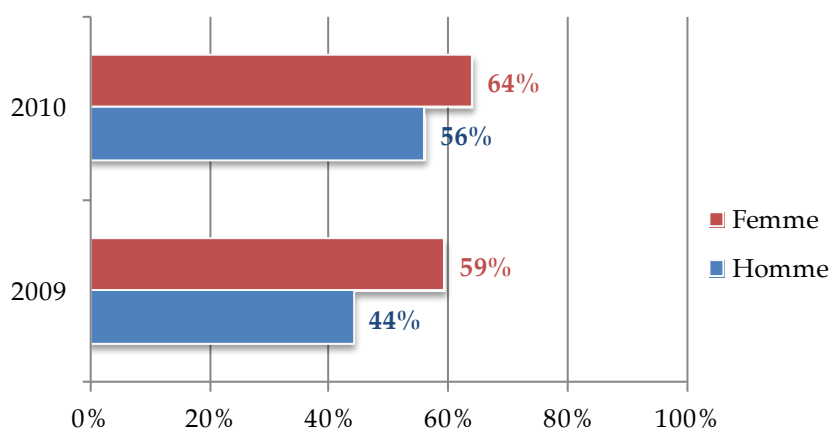
Répartition des actions du Plan moins de 10 par sexe en 2009 et 2010



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

- En 2010, le taux de recours s'est cependant davantage accru pour les hommes que pour les femmes.

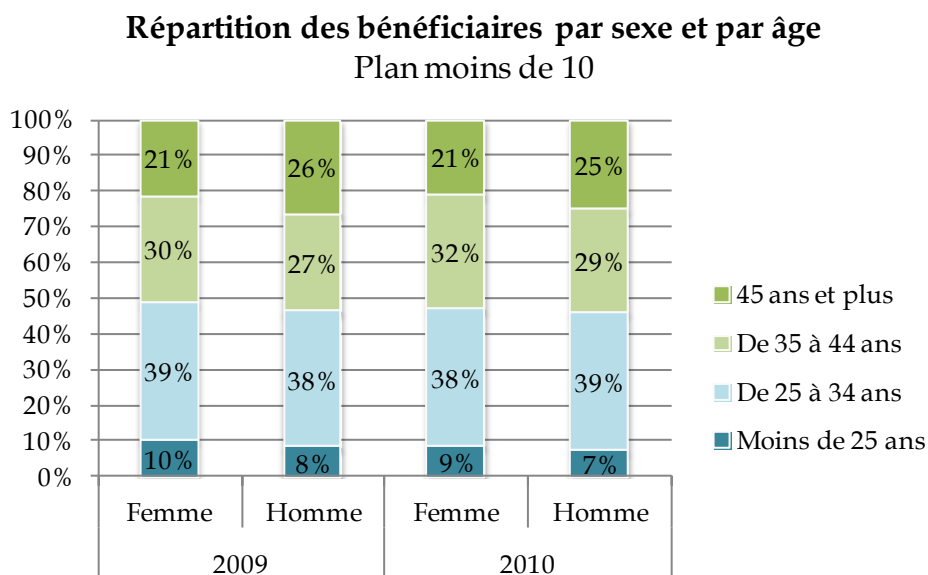
Taux de recours au Plan moins de 10 par sexe en 2009 et 2010



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ L'âge des bénéficiaires du Plan moins de 10

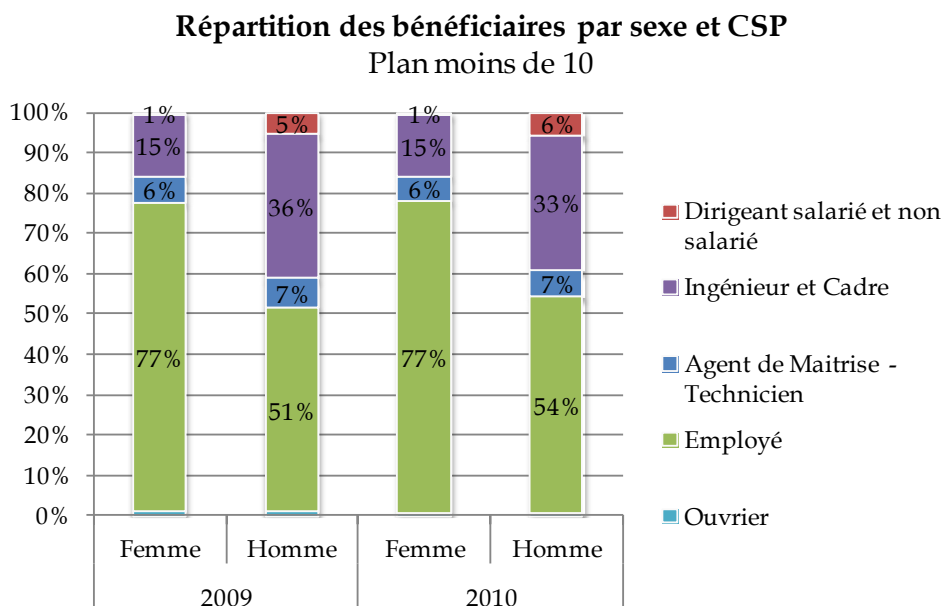
- La part des bénéficiaires masculins de plus de 45 ans est plus importante que celle des femmes.



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ La catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires du Plan moins de 10

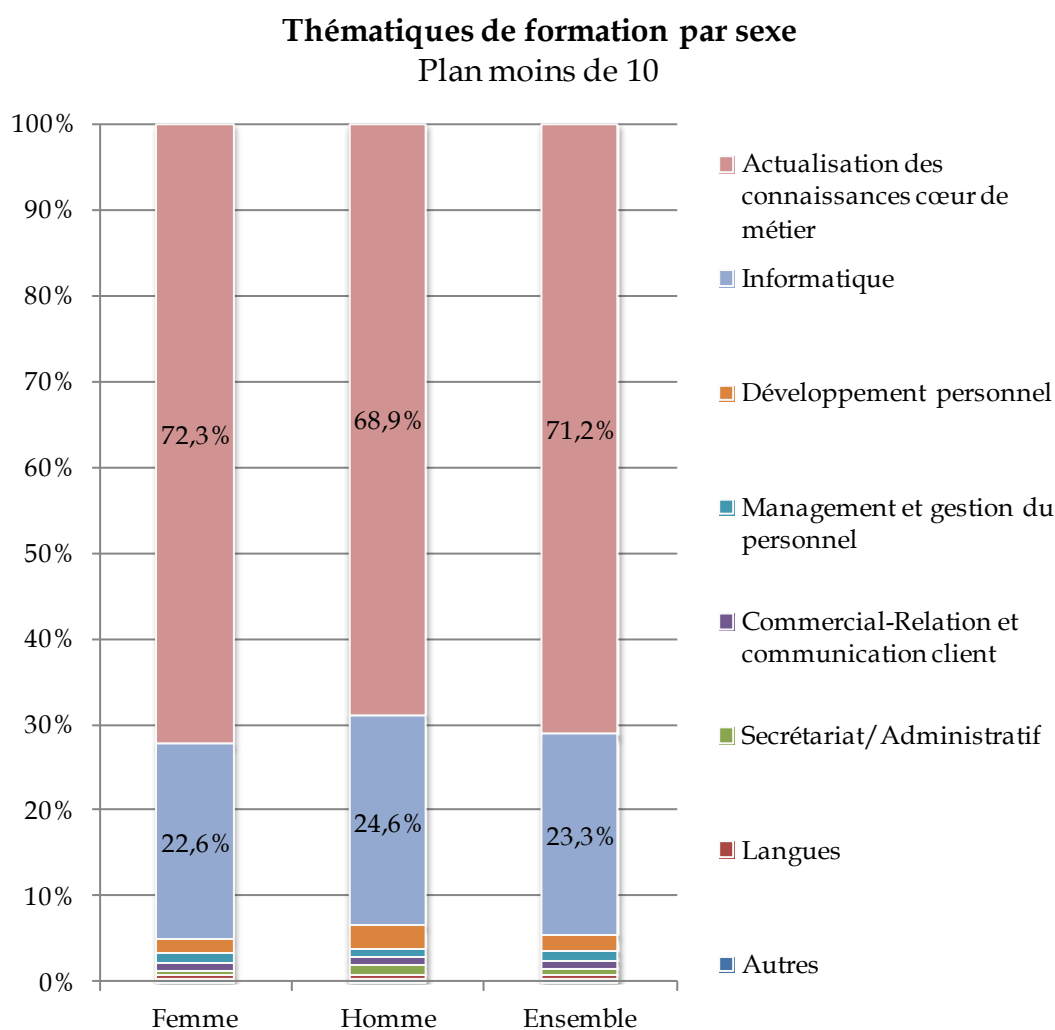
- La part d'employé parmi les bénéficiaires femmes est prépondérante, et au-dessus de la part moyenne de la catégorie employé parmi l'ensemble des femmes salariées de 43,8%.



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ Les thématiques des actions de formations du Plan moins de 10

- Les femmes bénéficiaires semblent suivre davantage que les hommes des formations « cœur de métier », notion qui ne signifie pas forcément « expertise comptable ». Les hommes à l'inverse vont davantage en formations de management et de développement personnel.

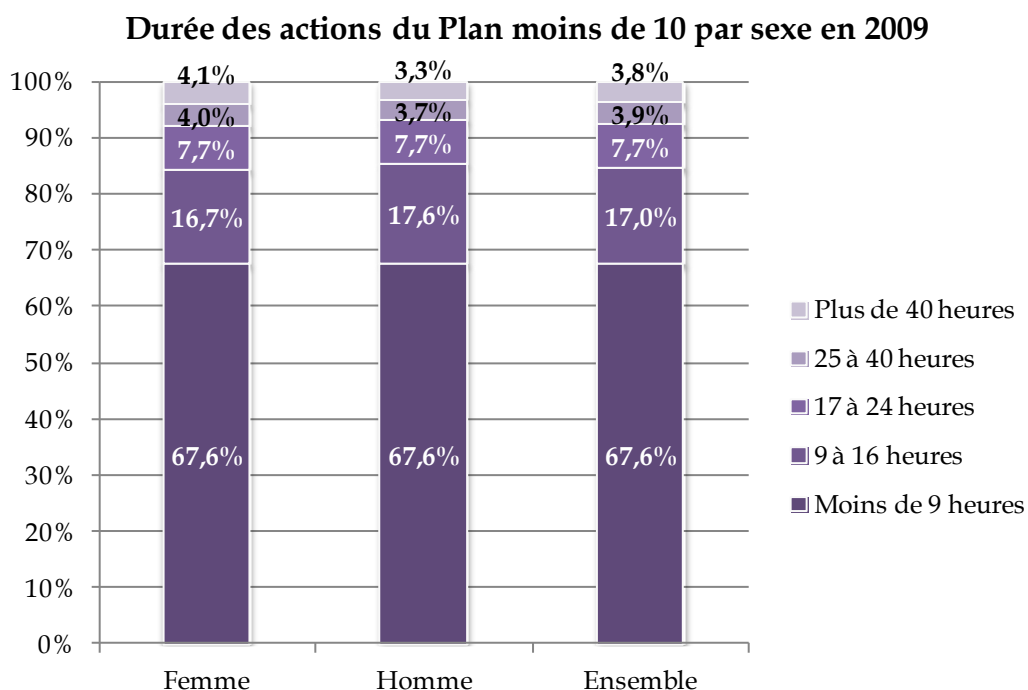


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ La durée des actions du Plan moins de 10

- La durée des actions **ne varie pas** de façon très significative **en fonction des sexes**.

On peut tout de même noter que les actions de plus de 25 heures concernent davantage les femmes que les hommes.



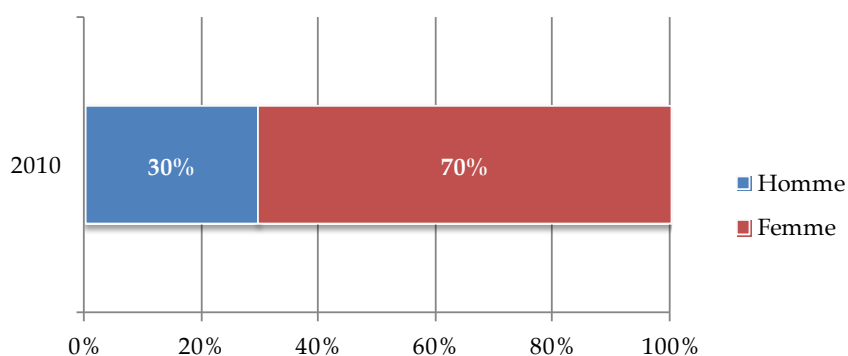
Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

Le Plan 10 et plus

■ Une part de femmes majoritaire

Nota : Il ne s'agit ici que des formations financées par AGEFOS, la contribution au plan n'étant pas obligatoire contrairement aux entreprises de moins de 10 salariés.

Répartition des actions du Plan 10 et plus par sexe en 2010

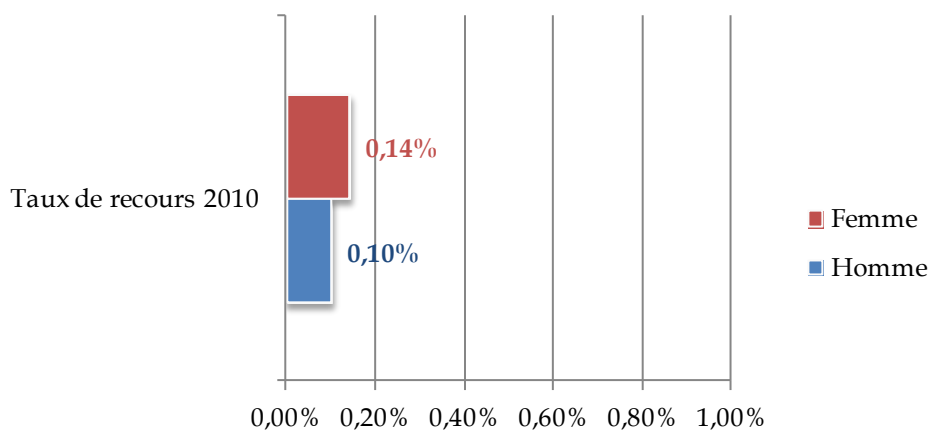


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ Le taux de recours passant par l'OPCA

- Le taux de recours des femmes est plus important que celui des hommes

Taux de recours au Plan 10 et plus par sexe en 2010

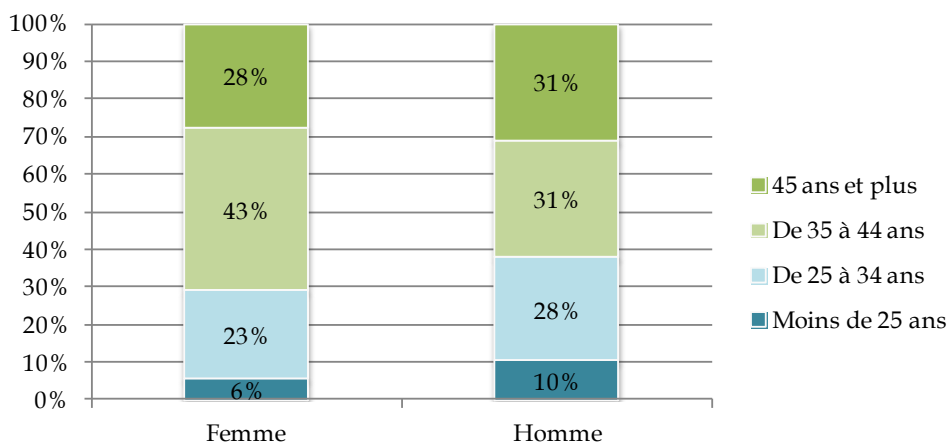


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ L'âge des bénéficiaires du Plan 10 et plus

- La part de bénéficiaires masculins de 45 ans et plus et de moins de 25 ans est plus importante que celle des femmes qui se situent en grande partie dans la tranche 35-44 ans.

Répartition des bénéficiaires par sexe et par âge (2010)
Plan 10 et plus

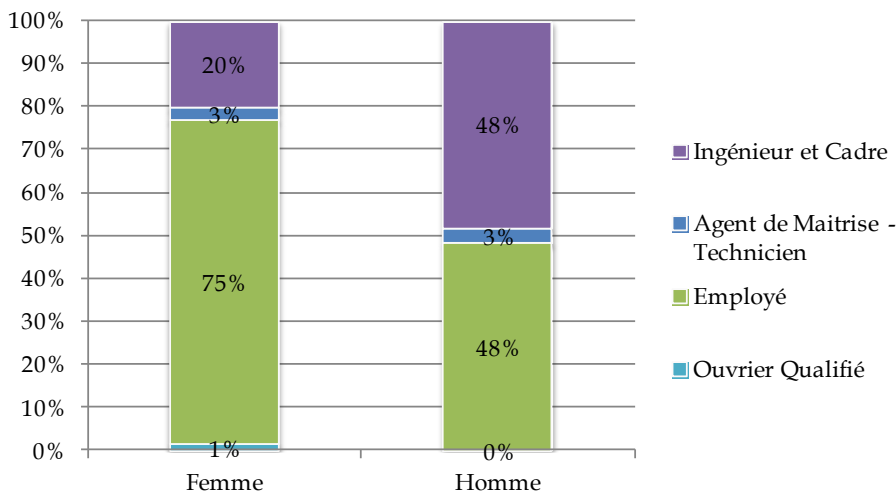


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ La CSP

- Une part importante d'Ingénieurs et Cadre parmi les bénéficiaires masculins, alors que la part d'employé est considérable chez les femmes.

Répartition des bénéficiaires du Plan 10 et plus par sexe et CSP (2010)

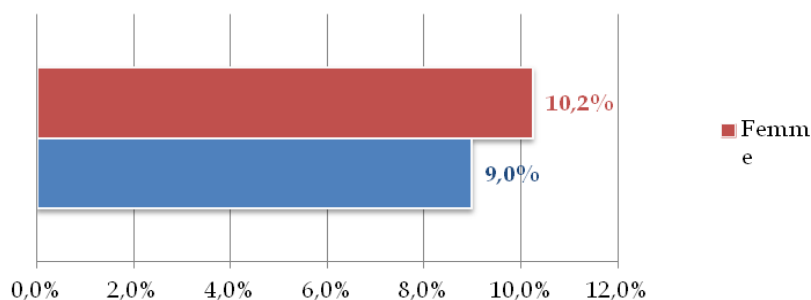


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

Le DIF prioritaire

- *La part de femmes bénéficiaires du DIF prioritaire est supérieure à celle des hommes : 65% contre 35%*
- *Le taux de recours des femmes au DIF prioritaire est supérieur à celui des hommes*

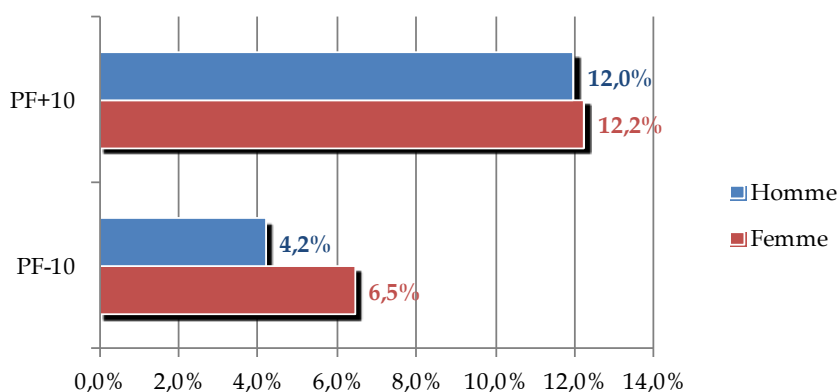
Taux de recours au DIF Prioritaire par sexe (2009)



Source : AGEFOS PME - Traitement AB&A

- Un taux de recours plus fort dans les entreprises d'au moins 10 salariés et similaire pour les deux sexes. Sur les moins de 10, le taux de recours des femmes est supérieur.

Taux de recours par sexe et tranche d'effectif (2009)

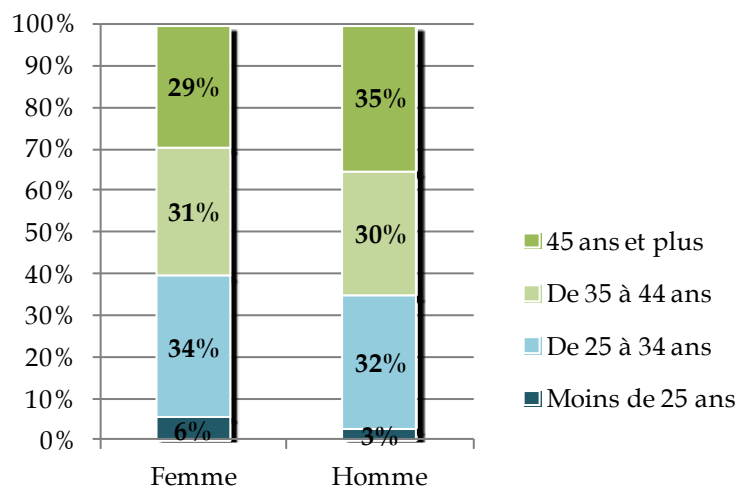


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ L'âge des bénéficiaires du DIF Prioritaire

- Au même titre que pour le Plan, la part des bénéficiaires masculins de 45 ans et plus est plus importante que celle des femmes.

Répartition des bénéficiaires du DIF Prioritaire par sexe et par âge (2009)

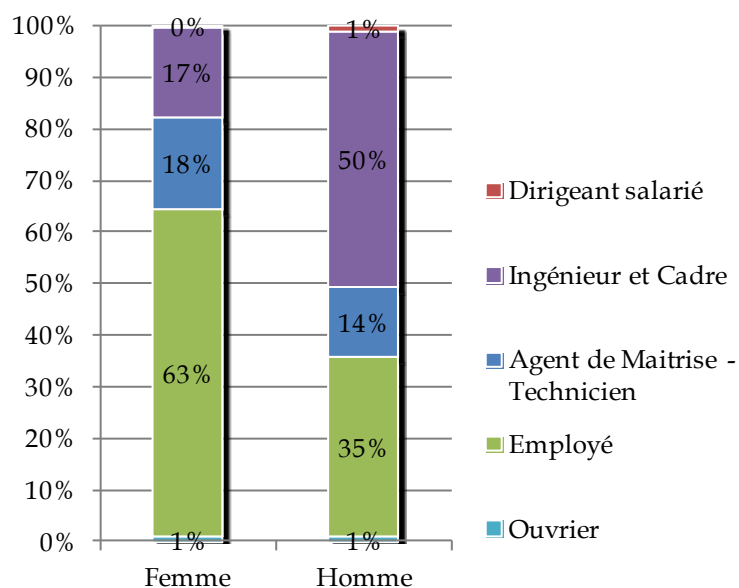


Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ La catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires du DIF Prioritaire

- La part d'employé parmi les bénéficiaires femmes est prépondérante, alors que la moitié des hommes bénéficiaires rentre dans la catégorie Ingénieur et Cadre.

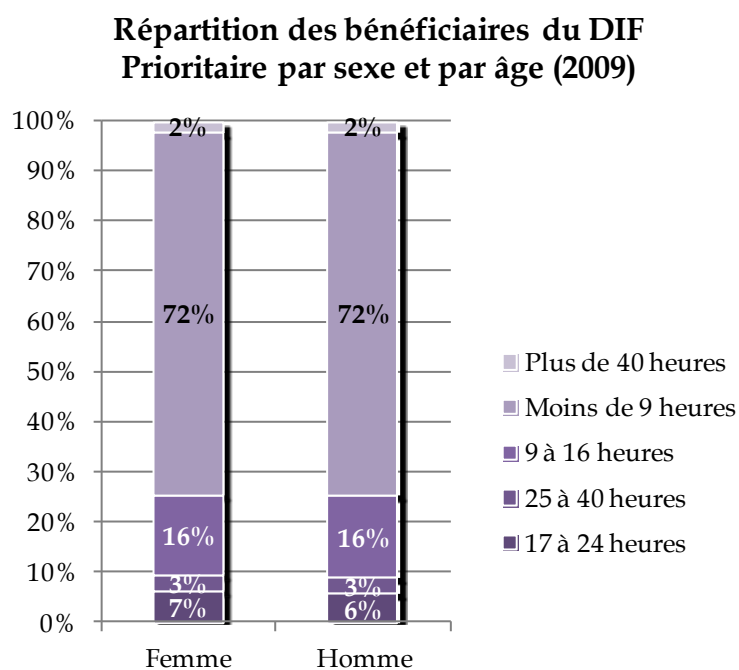
Répartition des bénéficiaires du DIF Prioritaire par sexe et par âge (2009)



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

■ La durée des actions du DIF Prioritaire

- La durée des actions ne varie pas de façon très significative en fonction des sexes.



Source : AGEFOS PME - Traitement : AB&A

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **Photographie statistique**
3. **Enquête qualitative**
4. **Enquête quantitative**
5. **Recommandations et pistes d'actions**
6. **Plan d'actions**
7. **Synthèse**

3. Analyse qualitative

3.0 Précisions méthodologiques

3.1 L'égalité professionnelle au niveau de la formation initiale

3.2 L'égalité professionnelle dans les cabinets

3.3 Les actions mises en place et les soutiens attendus

Les objectifs de l'enquête qualitative

■ *Recueillir la perception des différents types d'acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la Branche*

- Le **diagnostic de l'(in)égalité professionnelle** en termes de répartition par métier, recrutement, rémunération, responsabilités, promotion, formation, conditions de travail,...
- Les tendances perçues en matière d'évolution **culturelle de la « sexuation » des métiers**, des moyens de la faire évoluer, des difficultés à équilibrer les flux de jeunes entrants dans les formations, etc.
- Les **raisons** perçues des éventuelles inégalités constatées (le manque de candidats de sexe « minoritaire » ? Les craintes à l'égard du regard du client ? L'intériorisation d'une certaine autocensure ? Les contraintes issues de l'inégalité de responsabilité dans la vie du ménage ? ...)

■ *Repérer les actions mises en œuvre par les cabinets afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle*

- La **perception de la nécessité d'améliorer** cette égalité
- Les **actions** déjà réalisées ou les projets envisageables en matière de GRH, d'accès à la promotion par sexe, d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.
- les **besoins** en termes de **soutiens** pour améliorer cette égalité, auxquels la branche pourrait apporter des solutions, et qui serviront à alimenter en partie le plan d'action

Les types d'interlocuteurs

■ Les cabinets

- **Condition de réalisation des entretiens :**

Une liste de cabinets à contacter a été transmise par les organisations professionnelles (IFEC et ECF), qui se sont chargées en amont, d'informer les interlocuteurs sur l'objet de l'étude.

D'une manière générale la conduite des entretiens a été réalisée dans de bonnes conditions d'accueil et de qualité d'échange.

Les cabinets ont à l'unanimité refusé de nous permettre d'échanger avec des salariés du fait de la difficulté de mobiliser des salariés sur les créneaux horaires. Cependant, les entretiens avec les stagiaires, qui se trouvent en cabinet, ont permis d'assurer un certain retour de perception de la situation sur l'égalité professionnelle hommes femmes.

- **Méthode retenue de construction du panel d'entreprises**

- 8 rencontres approfondies au sein de l'entreprise deux villes : 4 à Paris et 4 à Lyon
- 10 entretiens téléphoniques sur l'ensemble du territoire national, en privilégiant certains territoires ruraux, plus reclus notamment.

- **Les entretiens en face à face**

Raison sociale	Interlocuteurs
Paris	
SECOFI	Laurent MENAGER
EVOLIANCE	Juliette BENOIST D'ETIVEAUD
SYNTHEX	Julien TOKARZ
AMPEREX	Thierry POLACK
Lyon	
NOVEX	Alain CONESA
ODICEO	Sylvie ADRIEN
LOUIS PLANCHE	Isabelle SIAUX
IN EXTENSO	Jennifer WILLIAMSON

- Les entretiens téléphoniques

Raison sociale	Interlocuteur	Région
CFGS	Anne-Christine FRERE	Vosges
CALYPSO'S	Magali RAUX	Bourgogne
MC MANAGEMENT	Marie-Claude MIGNON	Nord
LANTY	Christine LANTY	Ile de France
COMPTA + GESTION	Christophe SANS	Midi-Pyrénées
BES MICHELE	Michèle BES	PACA
ATLANTIQUE GESTION EXPERTISE CONSEIL	Anne HERMOUET	Poitou-Charentes

■ Les organismes de formation

- Condition de réalisation des entretiens :

L'entretien avec les organismes de formation a été réalisé par téléphone comme prévu. Ceux-ci ont été mobilisés en amont par les organisations professionnelles.

- Méthode retenue de construction du panel d'entreprises

- 2 responsables de BTS CGO
- 2 responsables de DCG
- 2 responsables de master CCA
- Direction de la Formation au Conseil supérieur de l'Ordre des Experts-comptables

- Les entretiens

Organisme de formation	Interlocuteur	Diplôme
Institut Limayrac Toulouse	Dominique Simbille	BTS CGO
Institut Limayrac Toulouse	Bernadette Abbo	BTS CGO
Institut Limayrac Toulouse	Catherine Ménoret	DCG
Institut Limayrac Toulouse	Brigitte Lacam	DCG
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	Christiane Foll	Master CCA
Conseil supérieur de l'Ordre des Experts-comptables	Hélène Michelin, Directrice de la formation	56

■ *Les étudiants.*

- **Condition de réalisation des entretiens :**

Les entretiens avec les étudiants ont été réalisés comme prévu par téléphone.

Les contacts nous ont été transmis par les interlocuteurs de la formation avec qui nous nous sommes entretenus.

- **Méthode retenue de construction du panel d'entreprises**

10 entretiens téléphoniques d'étudiants et stagiaires provenant des différents diplômes

3. Analyse qualitative

3.0 Précisions méthodologiques

3.1 L'égalité professionnelle au niveau de la formation initiale

3.2 L'égalité professionnelle dans les cabinets

3.3 Les actions mises en place et les soutiens attendus

La répartition femmes-hommes au sein de la formation initiale en expertise comptable

■ Selon les acteurs interrogés, les flux d'entrée en formation par sexe semblent être équilibrés

- Les premiers niveaux de la filière ne connaissent pas de déséquilibre marquant
 - Au niveau du BTS CGO, il a toujours existé une relative égalité au plan quantitatif, avec éventuellement une part de femmes un petit peu plus importante
 - Au niveau DCG, là encore les parts sont équilibrées.
- Un léger déséquilibre apparaît au niveau bac + 5
 - Dans les formations DSCG, la part de femmes est légèrement moindre que dans le DCG.
 - Dans le Master CCA, 30% des élèves de ces formations sont des hommes.
 - Cela s'explique en partie par le fait qu'après leur BTS, DCG ou licence **les hommes choisissent plutôt de s'orienter vers la finance**. La finance reste un milieu très masculin qui attire peu de femmes.

■ La filière connaît une problématique générale d'attractivité qui va au-delà de la sexuation

- La profession a des **difficultés à séduire les jeunes** : difficulté des études, travail important des experts comptables, activité annuelle contenant des fluctuations de rythme, fausse image d'Épinal d'un travail répétitif, rigoriste et peu créatif, etc.
 - La profession explique ce défaut d'attractivité par un **gap générationnel** : la nouvelle génération a une culture et des aspirations différentes : elle veut moins travailler, quitte à moins gagner. Un rééquilibrage entre vie privée et vie professionnelle est visible.
 - La **culture du haut niveau** de diplôme participe à la tension sur certains emplois et au déficit d'attractivité.
 - Les diplômes de niveau III (BTS de comptabilité), permettant pourtant d'obtenir des postes dans les cabinets, sont souvent dévalorisés au profit des diplômes de niveau I (bac + 5).

Les parcours de formation et l'orientation professionnelle

■ *Un déséquilibre apparaît dans les flux de sortie de diplômes et dans l'orientation professionnelle*

- Les **femmes** ont tendance à **arrêter leur parcours d'étude avant les hommes, soit après le BTS ou le DCG**, afin de s'orienter sur des postes de collaborateurs comptables.

Des freins psychologiques persisteraient chez les femmes

- Elles remettent plus en doute que les hommes leurs compétences pour réussir le diplôme d'expertise comptable.

- De plus, les femmes suivent moins que les hommes les parcours traditionnels de la filière. Elles ont tendance à **changer de voie** pour se lancer dans des licences professionnelles de gestion ou des masters de type ressources humaines ou des Ecoles de commerce après un BTS notamment.

- Les hommes eux ont tendance à afficher directement leur volonté d'aller plus loin dans leurs études et de passer le diplôme d'expertise-comptable. Ainsi, ils suivront alors plus facilement le parcours traditionnel.

Ceux-ci s'orientent plus souvent vers des études techniques de type finance et fiscalité.

■ *C'est lors de la période de stage d'expertise comptable que la proportion de femmes baisse significativement*

- Après le DSCG ou le master CCA, la proportion d'hommes et de femmes qui se lancent dans un stage de 3 ans pour passer le DEC est plutôt égale.
- Cependant, au bout des 3 ans, on retrouve davantage d'hommes que de femmes qui passent le DEC.

D'après les interlocuteurs, il y aurait un **décrochage des femmes** à ce niveau pour les raisons suivantes

- La période de stage de 3 ans se fait souvent entre 24 et 28 ans, un âge charnière pour les femmes qui commencent souvent à construire une famille. L'arrivée d'un enfant entraîne les femmes à mettre entre parenthèses leur vie professionnelle.

- Le passage du DEC demanderait un investissement trop important pour les mères de famille. Le mémoire représenterait plus de 600 heures de travail, auquel s'ajoute l'investissement au sein du cabinet.

■ *Selon les enseignants et les étudiants interrogés, les hommes n'abordent pas les études de la même façon que les femmes*

- Aux yeux des interlocuteurs de la formation, les filles sont plus « sérieuses », plus investies et donc réussissent mieux dans les premières années des études d'expertise comptable qui demandent un fort investissement.
- Les étudiantes seraient plus rigoureuses que les hommes mais plus scolaires, car elles seraient plus anxieuses face aux études d'expertise comptable.
- Les hommes s'investiraient différemment, se sentiraient plus sûrs d'eux et feraient apparemment moins d'effort que les femmes car ils seraient plus sereins quand à la réussite de leurs études.

■ *Ainsi, le choix de l'orientation professionnelle ne se ferait pas selon la même logique en fonction des sexes*

- Celles-ci auraient tendance à viser davantage la **sécurité** et le **pragmatisme** dans le choix des métiers et des types de structures qu'elles intègrent
 - Elles ont tendance à aller plus souvent que les hommes dans des petits cabinets car les horaires sont plus souples, même si les salaires y sont aussi moins élevés.
 - De même, elles s'orientent plus souvent que les hommes en entreprise, afin d'avoir moins de contraintes horaires et d'éviter la pression du client.
- Les hommes recherchent davantage le **prestige** et une structure qui puisse leur permettre **une évolution rapide**
 - Dans le cadre des stages, ils visent en majorité les grands cabinets pour les raisons suivantes
 - * Il leur permet d'avoir un nom prestigieux sur le CV
 - * Mais c'est également un moyen d'avoir des perspectives d'évolution plus claires et plus rapides qu'en cabinet.
 - Des femmes s'orientent tout de même en grands cabinets mais un nombre important décide d'y aller pour une durée limitée. Elles s'investissent quelques années pour ensuite se diriger en entreprise ou dans des plus petits cabinets, lorsqu'elles deviennent mères de famille.

3. Analyse qualitative

3.0 Précisions méthodologiques

3.1 L'égalité professionnelle au niveau
de la formation initiale

3.2 L'égalité professionnelle dans
les cabinets

3.3 Les actions mises en place et les
soutiens attendus

La répartition par métier dans les entreprises et les raisons évoquées des déséquilibres existants

■ *Les acteurs interrogés sont conscients des déséquilibres existants sur certains métiers, et de la moindre part de femmes sur les postes à responsabilité*

- Le taux de femmes experts comptables associés inscrits à l'ordre est d'environ 20% alors qu'au niveau global de la profession elles représentent plus de 60% des salariés.
- Les postes de **collaborateur comptable** et **collaborateur social** sont **majoritairement féminins** dans les petits cabinets. De même, les postes de **technicien paie** et **assistant comptable** sont majoritairement féminins dans les grands cabinets.
- Dans les petits cabinets les postes de **collaborateur audit** sont **majoritairement** occupés par des **hommes**.
- Dans les **grands cabinets**, c'est au niveau des **postes d'encadrement** que la **différence** est **marquée**.

En ce qui concerne les chargés de mission et les responsables de clientèle, on trouve à peu près autant d'hommes que de femmes.

- Dans les grands cabinets **d'audit** on retrouve plutôt des hommes même si de plus en plus de femmes intègrent ces cabinets en tant qu'assistante auditeur.

■ *La féminisation des métiers de collaborateur social et collaborateur comptable s'expliquerait par une sexuation du marché de l'emploi et les compétences*

- D'après les cabinets interrogés, ce phénomène s'expliquerait d'abord par la **sexuation du marché de l'emploi**. Il semblerait que les **candidatures masculines** sur les postes de collaborateur comptable ou de collaborateur social sont extrêmement **rares**
- De plus, selon certains interlocuteurs, **les femmes** seraient **plus compétentes** sur ce type de poste
 - Les femmes auraient des **qualités essentielles** qui s'adaptent particulièrement bien au poste :
 - * Elles seraient meilleures dans le suivi des dossiers, l'écoute et l'accompagnement des clients.
 - * Elles ont plus le goût du détail et sont plus précises.
 - * Elles travaillent plus dans la coopération et moins dans la compétition que les hommes, car elles auraient moins d'ego.
 - * Enfin elles seraient moins impulsives, ce qui peut favoriser le contact avec la clientèle.
 - A contrario les hommes auraient plus de mal à s'adapter à ces postes de collaborateurs.
 - * Ils acceptent moins la hiérarchie, et ce d'autant plus lorsque c'est une femme.

Ainsi certaines femmes associées considèrent qu'elles ont du mal à recruter des hommes pour cette raison.

 - * Les hommes auraient aussi des prétentions salariales plus élevées que les femmes.
 - * Les métiers du « social » sont vus comme des métiers féminins par les hommes.
 - * De plus il semblerait que, de manière générale les hommes « se lassent » plus rapidement que les femmes de ce type de poste qui comprend des tâches répétitives.

■ *Au-delà de la gestion de la parentalité, les femmes évolueraient moins sur des postes à responsabilité pour des raisons de comportement*

- Selon les personnes interrogées, les femmes montreraient moins de volonté d'évolution que les hommes
 - Les femmes changent moins souvent de poste que les hommes car elles ne prennent pas seulement en compte l'aspect professionnel dans leur choix de carrière, mais également la sécurité.
 - Les femmes prennent en compte plus de facteurs avant de changer de poste, et notamment l'adéquation avec leur vie personnelle qui demeure un aspect primordial pour elle alors que les hommes semblent encore privilégier leur vie professionnelle.
 - Les femmes ne vivent pas comme un échec le fait de rester plusieurs années sur un même poste.
- **Les femmes** ont aussi l'impression qu'elles **doivent plus s'investir** que les hommes pour pouvoir évoluer sur des postes à responsabilité.

Les points de vue sur les inégalités de rémunération

■ *D'après les dirigeants et RRH interrogés, c'est le poste et la compétence qui comptent pour le salaire, et non le sexe*

- Les cabinets rencontrés assurent tous fixer la rémunération en fonction du niveau d'études, de l'expérience, des qualités et du poste de la personne et **le sexe n'entre pas en ligne de compte**.
- Les grands cabinets disposent généralement de **grilles de salaires par diplôme** sur lesquelles repose la fixation des rémunérations. Ces grilles ne tiennent bien évidemment pas compte du sexe.
- Lorsque des inégalités ont pu exister ou persistent il y a une **volonté de les gommer** par les dirigeants interrogés.

■ *Ainsi, les salaires moins élevés des femmes seraient liés aux postes et conditions de travail*

- Elles sont moins présentes sur les postes à **responsabilité**.
- Les femmes occupent plus de **temps partiel** que les hommes.
- **L'évolution de carrière** étant **plus lente** chez les femmes, le salaire moyen est moins élevé.

■ *Cependant, certaines discriminations peuvent être ressenties*

- Dans certains cabinets, **les femmes expriment le sentiment d'avoir un cursus plus élevé que les hommes pour atteindre un même niveau de rémunération**.
- Il semblerait également qu'il arrive que la classification des métiers ne soit pas forcément respectée. Il a notamment été mentionné que certaines femmes travaillant sur des postes de chargés de mission ne bénéficient pas du statut de cadre.

Les conditions contractuelles de travail

■ *La faible part d'emploi en CDD de la branche concerne davantage les femmes que les hommes*

- Comme les statistiques le montrent, la branche compte de manière générale une part très faible de CDD : 9% de l'ensemble des contrats pour les Experts comptables contre 25% en moyenne nationale.
- Les CDD sont souvent des CDD de dépannage, de remplacement pour des missions basiques, ou de saisie sur lesquels on retrouve davantage de femmes.

■ *Les temps partiels concernent essentiellement les femmes et représentent une difficulté pour les cabinets*

- Les femmes, en particulier celles sur les postes d'assistantes comptables, **demandent fréquemment des temps partiels** après la naissance d'un enfant.
- Ce phénomène semble **poser des difficultés**, en particulier aux petits cabinets.
 - Pour faire face à la concurrence, les cabinets se doivent d'être à la disposition des clients. Ainsi, la capacité d'absorption d'un ou de deux postes à temps partiel, devient vite complexe pour les petits cabinets.
Cependant, ces pratiques peuvent être favorisées dans certains petits cabinets tenus par des femmes.
 - De même, pour certains métiers sur lesquels les déplacements sont fréquents, le temps partiel semble mal adapté. C'est le cas des métiers d'auditeurs.
- Le temps partiel représente un vrai frein à l'évolution des carrières, et ce particulièrement dans une Branche au sein de laquelle l'évolution professionnelle va de paire avec un fort investissement en termes de temps.

L'accès à la formation continue

■ *La formation continue est une pratique courante dans les entreprises de la Branche, du fait d'un besoin constant de mise à jour des connaissances.*

- La Branche a un recours élevé à la formation continue qui porte essentiellement sur la mise à jour des connaissances des salariés sur les nouvelles règles comptables, sociales, fiscales et juridiques.

■ *Ainsi, le recours à la formation concerne autant les hommes que les femmes sur un même poste*

- Les formations sont organisées en fonction des besoins d'un poste et ne prennent en aucun cas compte du sexe.

■ *Mais les femmes rencontrent tout de même davantage de freins à la formation continue que les hommes*

- Elles ont un accès plus limité aux formations éloignées de leur lieu de travail et qui se déroulent sur plusieurs journées, lorsqu'elles sont mères de famille.
- Les formations sont davantage destinées à des postes à responsabilité et c'est pourquoi les hommes sont en proportion plus nombreux à aller en formation.

L'évolution professionnelle

■ *L'évolution professionnelle au sein de la Branche est construite à partir de paliers bien définis*

- Dans les **petits cabinets**, les possibilités d'évolution sont **limitées**.
 - La majorité des salariés sont recrutés comme collaborateur comptable (ou social, ou audit) et peut éventuellement passer à un poste de chargé de clientèle.
- Pour les **grands cabinets** les possibilités de progressions sont **plus larges** du fait de la multiplication des paliers, même si la hiérarchie est bien définie.
 - Les salariés commencent d'abord comme assistant (comptable ou audit), puis il est possible d'être chargé de mission, puis responsable de clientèle. En audit après assistant auditeur on devient auditeur puis manager.
 - Cependant, l'évolution demande un fort investissement des salariés.

■ *Les femmes rencontrent davantage de freins dans leur progression de carrière*

- L'évolution professionnelle passe par l'obtention des diplômes nécessaires et la formation tout au long de sa carrière. Or les femmes entrent en poste avec des diplômes souvent moindres que ceux des hommes.
- Le statut de mère est considéré comme un vrai frein à l'évolution.
 - Celles-ci travailleraient sur des dossiers moins intéressants que les autres personnes du cabinet et auraient donc moins l'occasion de se mettre en valeur aux yeux de leur supérieur hiérarchique.
 - De plus dans certains cabinets il est encore mal vu de partir avant 20h. En effet, la reconnaissance passerait par un fort investissement en termes d'heures de travail, ce qu'une mère de famille a plus de difficulté à faire.
- La mobilité et les trajets domicile-travail sont une contrainte majeure pour les femmes, du fait d'obligations familiales encore supérieures à celle des hommes, et limitent donc leur choix de postes.

■ *Selon les cabinets interrogés les femmes auraient moins d'ambition d'évolution que les hommes*

- Les femmes chercheraient moins que les hommes, à montrer à leurs supérieurs hiérarchiques qu'elles sont capables de faire plus.
- Ainsi les femmes semblent plus se satisfaire des postes qu'elles occupent alors que les hommes seraient en perpétuelle volonté d'évolution.

■ *Ainsi, pour évoluer, les femmes devraient davantage prouver que les hommes*

- Les femmes ont parfois **du mal à se faire accepter** et faire reconnaître la valeur de leur travail dans un secteur qui reste masculin (chez les experts comptables associés). Elles auraient au départ **moins de crédibilité** et ce d'autant plus lorsqu'elles sont jeunes et débutantes.
- Ainsi, une fois qu'elles ont atteint des postes à responsabilité, les femmes mettraient davantage d'énergie que les hommes à tenir leur poste.

La conciliation vie professionnelle-vie privée

■ *La conciliation vie professionnelle-vie privée est de plus en plus privilégiée par les nouvelles générations, quel que soit le sexe*

- Le **comportement des hommes change** progressivement
 - Les hommes prennent de plus en plus leur **congé paternité**.
 - Les hommes s'impliquent **de plus en plus dans la vie de famille** en allant par exemple chercher leurs enfants le soir à l'école.
- Les **jeunes générations hommes** veulent consacrer plus de temps à leur vie **personnelle** et familiale. Il est de moins en moins question de sacrifier sa vie privée pour réussir sa vie professionnelle.

■ *Or, la perception de cette conciliation vie professionnelle-vie privée varie en fonction des cabinets*

- Globalement, le nombre d'heures de travail passé est signe de performance dans la grande majorité des cabinets de la Branche.
- Certains directeurs associés ou managers ont du mal à concevoir qu'il est possible de concilier la vie familiale tout en s'investissant suffisamment professionnellement pour évoluer.
- Il semble cependant que lorsque les postes de direction ou de management sont tenus par des femmes, il existe une meilleure compréhension des contraintes familiales et les temps de travail sont adaptés.

■ *L'ensemble des stagiaires et étudiants interrogés considèrent qu'il s'agit d'une Branche d'activité qui demande un fort investissement en termes de temps*

- Tous affirment la nécessité de s'investir, voire de sacrifier une partie de sa vie personnelle pour réussir tant à passer le diplôme d'expertise comptable que pour évoluer. Cette idée est renforcée par les stages qu'ils ont effectués.
- Les étudiantes interrogées considèrent qu'il s'agit d'un investissement nécessaire pendant un temps limité de sa vie.

La majorité envisage qu'une fois qu'elles souhaiteront consacrer du temps à leur vie personnelle, il sera nécessaire soit de changer de voie, soit d'aller en entreprise, soit d'aller dans un plus petit cabinet.



3. Analyse qualitative

- 3.0 Précisions méthodologiques
- 3.1 L'égalité professionnelle au niveau de la formation initiale
- 3.2 L'égalité professionnelle dans les cabinets

- 3.3 Les actions mises en place et les soutiens attendus

Les types d'actions mises en place par les cabinets

■ *Rares sont les cabinets ayant mis en place des actions volontaristes en matière d'égalité femmes-hommes*

- Globalement, la question de l'égalité hommes-femmes **n'est pas une préoccupation clé**.
 - Les entreprises disent devoir déjà faire face à de nombreuses obligations, handicap et seniors notamment.
 - De plus, il s'agit d'une obligation récente qui ne touche que les entreprises d'au moins 50 salariés.
- La problématique **d'attractivité** qui touche la Branche **rend encore plus difficile** la mise en place d'une politique de parité.
- Cependant, **certains grands ou moyens cabinets ont commencé** à mener une réflexion sur cette question, voire ont même développé une politique de parité et signé la charte de la diversité au niveau national.

■ *En matière de recrutement, certains grands cabinets ont développé un discours de sensibilisation sur la non-discrimination et la parité*

- Dans le processus de recrutement, la réduction des éventuelles inégalités quantitatives hommes-femmes n'est pas une priorité. Les cabinets, et en particulier les grands, ont souvent des procédures objectivées : seules les compétences et l'expérience rentrent en ligne de compte au moment du recrutement
- Cependant, certains grands cabinets essaient de diffuser des messages de non discrimination dans le recrutement en fonction du sexe et sur l'intérêt de la complémentarité hommes-femmes sur les postes.

■ *Il existe également des parrainages ou marrainages afin de faciliter l'évolution professionnelle des femmes, notamment vers les postes d'associé(e)s*

- Afin de faciliter la réussite du stage d'experts comptables, certaines femmes associées accompagnent les jeunes femmes dans leur stage et leur mémoire.

■ *Les actions permettant de concilier vie professionnelle-vie privée portent essentiellement sur les aménagements d'horaires*

- De nombreux cabinets mettent en place des contrats à **temps partiel** ou proposent des **aménagements d'horaires**, mais ces mesures concernent essentiellement les postes d'assistante comptable ou collaborateur comptable.

■ *Le télétravail est en phase d'expérimentation dans certains cabinets*

- Le travail à domicile se développe avec les nouveaux moyens de communication (Internet notamment) et la dématérialisation.
- Le télétravail peut donc se développer sur certaines activités et pour certains postes, favorisant ainsi les femmes qui souhaiteraient pouvoir travailler à domicile pour limiter l'impact de leur absence auprès de leurs enfants notamment.

Des actions déjà mises en place par la Branche

■ *Un travail de sensibilisation afin de rendre les métiers plus attractifs*

- Depuis quelques années, les organisations professionnelles font un effort de sensibilisation afin de **moderniser l'image des métiers**, via des campagnes de communication.
- Les **femmes des instances représentatives** font également un travail de sensibilisation auprès des étudiantes et étudiants des formations d'expertise comptable afin de mettre en avant les possibilités d'évolution des femmes vers des postes à responsabilité.

■ *Des actions permettant de faciliter l'accès aux diplômes d'expertise comptable*

- La **validation des acquis de l'expérience** (VAE) est désormais explicitement reconnue pour le DCG, et il est envisagé que celle-ci soit mise en place pour le DSCG.
 - Elle peut représenter un tremplin pour les collaborateurs comptables, majoritairement des femmes, qui souhaiteraient évoluer.
 - Cependant, certains cabinets craignent que la VAE fasse baisser le niveau de compétences et dévalorise le diplôme.
- Le **nombre d'heures hebdomadaire obligatoire de stage** en entreprise pour passer le DEC a également diminué, passant à 28h. Ceci peut permettre aux mères de famille souhaitant passer le diplôme de consacrer davantage de temps à leur vie privée. Cependant, il ne semble pas que cela soit réellement mis en pratique et les stagiaires ont les mêmes horaires que les collaborateurs de cabinet salariés.

■ *La Branche s'engage davantage via cette étude et les négociations qu'elle lancera avant la fin de l'année pour signer un accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes*

Les soutiens attendus des cabinets

■ *Une grande majorité des cabinets interrogés a du mal à identifier les actions et les soutiens possibles en matière d'égalité professionnelle.*

Ceci peut s'expliquer en partie par le manque d'analyse objective sur la question, mais aussi par le fait qu'il ne s'agit pas d'un sujet prioritaire à l'heure actuelle.

Quelques pistes ont été évoquées cependant :

■ *La gestion de la parentalité est une problématique sur laquelle les cabinets souhaiteraient trouver des solutions*

- De nombreux cabinets, en particulier les plus petits, souhaiteraient trouver des **modes d'organisation** qui permettent de concilier la problématique de la parentalité et la productivité nécessaire pour être suffisamment concurrentiel.

A notamment été mentionnée la mutualisation des besoins des petits cabinets afin de mettre en place des crèches communes avec des horaires adaptés aux métiers.

■ *Une communication innovante et favorisant les femmes*

- Communiquer sur les nouvelles activités des cabinets de type conseil et accompagnement du client et l'aspect plus pluridisciplinaire du métier qu'à l'époque.

Ainsi, pour les cabinets, il est important que les organismes de formation, notamment, diffusent cette nouvelle réalité du métier qui va le rendre plus attrayant pour les jeunes et notamment pour les femmes qui apprécient cette dimension écoute et conseil.

■ *Une aide méthodologique*

- Bénéficier d'un exemple de **trame** pour faire un **plan égalité hommes-femmes**
- Avoir un meilleur **partage des bonnes pratiques** par exemple avec le réseau social de la profession Pacioli.
- Développer des **outils GRH** permettant de diagnostiquer et ainsi d'objectiver la situation hommes-femmes dans les entreprises.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **Photographie statistique**
3. **Enquête qualitative**
4. **Enquête quantitative**
5. **Recommandations et pistes d'actions**
6. **Plan d'actions**
7. **Synthèse**

4. Enquête quantitative

4.1 Précisions méthodologiques

4.2 Caractéristiques de l'échantillon

4.3 Les métiers

4.4 Les conditions d'emploi

4.5 Les rémunérations

4.6 La- formation

4.7 Les recrutements

Remarques méthodologiques

■ *L'objectif de l'enquête quantitative*

- Collecter tous les **indicateurs statistiques non disponibles** par ailleurs, et notamment toutes les caractéristiques de **profil**, de **contrat**, de **rémunération** et de **recrutement** sur les différents métiers.
- Comparer les situations professionnelles hommes femmes à poste comparable, analyse que les statistiques existantes ne permettent pas d'avoir.
- L'enquête a fait l'objet de deux questionnaires différents, un pour les cabinets de moins de 10 salariés et un pour les cabinets de 10 salariés et plus, afin de prendre en compte la différence de la nomenclature des métiers de ces deux tranches d'effectifs. On comptabilise 17 métiers pour les cabinets de 10 salariés et plus et 4 métiers pour les cabinets de moins de 10 salariés.

■ *Mode de passation du questionnaire*

- Le questionnaire a été passé par voie postale à l'ensemble des cabinets de la Branche à partir du fichier collecte d'AGEFOS PME, et a également fait l'objet d'un mailing aux cabinets disposant d'une adresse email dans le même fichier collecte, de la période du 30 juin au 15 juillet.
- Une relance mail a été effectuée le 25 juillet et une relance téléphonique a été effectuée auprès de 500 cabinets du 25 au 29 juillet. Celle-ci a ciblé certaines Régions peu représentatives, ainsi que les cabinets de 10 salariés et plus dont le taux de retour n'était pas suffisamment représentatif.

■ *Avertissement quant à la représentativité et la validité des résultats*

- Le nombre de cabinets et de salariés de l'échantillon, ainsi que les avertissements sur les métiers représentés sont mentionnés dans la partie portant sur les caractéristiques de l'échantillon (4.2).
- Il est à noter que le taux de retour sur ce type d'enquête peut être faible pour les raisons suivantes
 - Le sujet de l'égalité hommes femmes est malheureusement peu mobilisateur.
 - Les indicateurs demandés, pourtant judicieux, peuvent être considérés comme rébarbatifs pour les cabinets, ce d'autant plus qu'ils demandent une recherche dans la DADS et les logiciels de paie.

- De même, certains biais peuvent apparaître du fait que ce sujet un peu culpabilisant peut entraîner, consciemment ou inconsciemment, des tentatives d'« amélioration » de la situation réelle (par exemple en omettant certains salariés ou en les classant pas dans un des 22 métiers les plus proches de la réalité de leur poste).
- Enfin, la « comparabilité » de la situation des femmes et des hommes « toutes choses égales par ailleurs » peut être délicate à évaluer avec la seule mention du nom du métier, le contenu du poste pouvant varier en fonction des cabinets.

■ *Lisibilité des résultats*

- Afin de faciliter la lisibilité des résultats dans les graphiques, les questions ne sont pas reprises entièrement ; le **questionnaire brut détaillé se trouve en annexe du rapport.**

4. Enquête quantitative

4.1 Précisions méthodologiques

4.2 Caractéristiques de l'échantillon

4.3 Les métiers

4.4 Les conditions d'emploi

4.5 Les rémunérations

4.6 La formation

4.7 Les recrutements

Caractéristiques des cabinets répondants

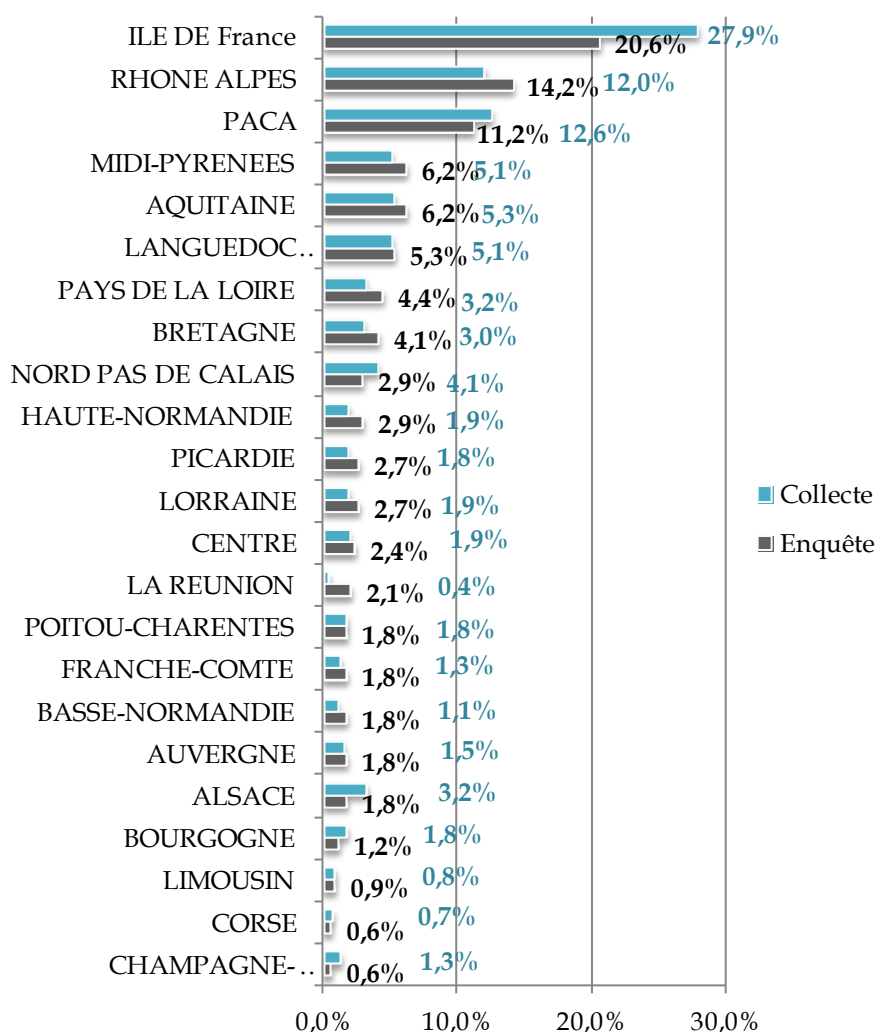
■ Un échantillon de 339 cabinets

- 278 cabinets de moins de 10 salariés et 61 cabinets de 10 salariés et plus
- Un taux de retour de 3,2%

■ Une bonne répartition par région

- Une répartition régionale de l'échantillon assez proche de celle des cabinets de la collecte d'Agefos PME, malgré une petite sous-représentation de l'Île-de-France.

Répartition des cabinets interrogés par Région

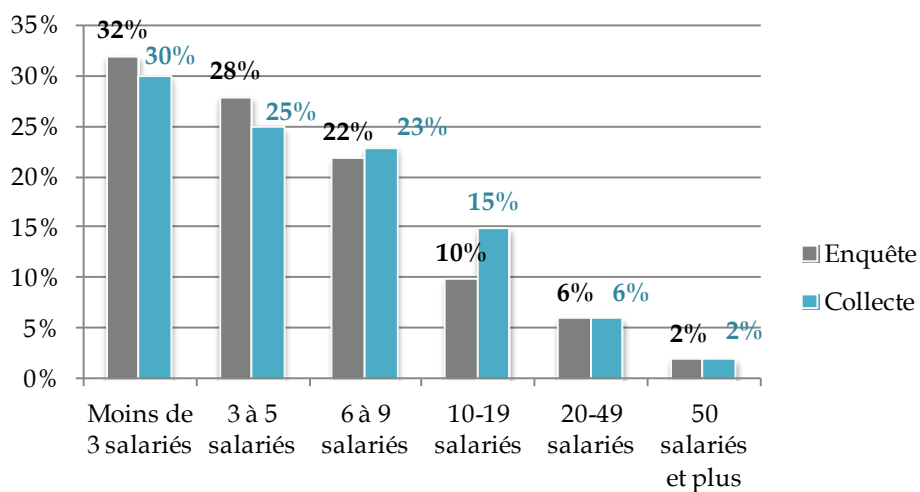


Source : Enquête - Traitement : AB&A

■ Une ventilation fidèle par tranche d'effectifs

- 82% des cabinets de l'échantillon comptent moins de 10 salariés, ce qui est très proche de la collecte dans laquelle la part de moins de 10 est de 78%.

Répartition des cabinets interrogés par tranche d'effectifs



Source : Enquête - Traitement : AB&A

Caractéristiques de l'échantillon de salariés

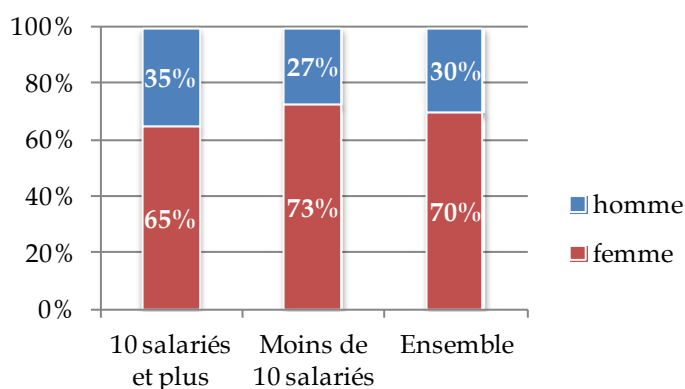
■ Un échantillon de 1 385 salariés

- 896 provenant de cabinets de moins de 10 salariés et 489 provenant des cabinets de 10 salariés et plus.
- Un taux de retour de 1,3%

■ Les femmes représentent 70% de l'échantillon de salariés, conforme à la réalité de la branche

- Leur part, est moins marquée dans les cabinets de 10 salariés et plus, ce qui correspond à la tendance du secteur.

Répartition hommes femmes par tranche d'effectif

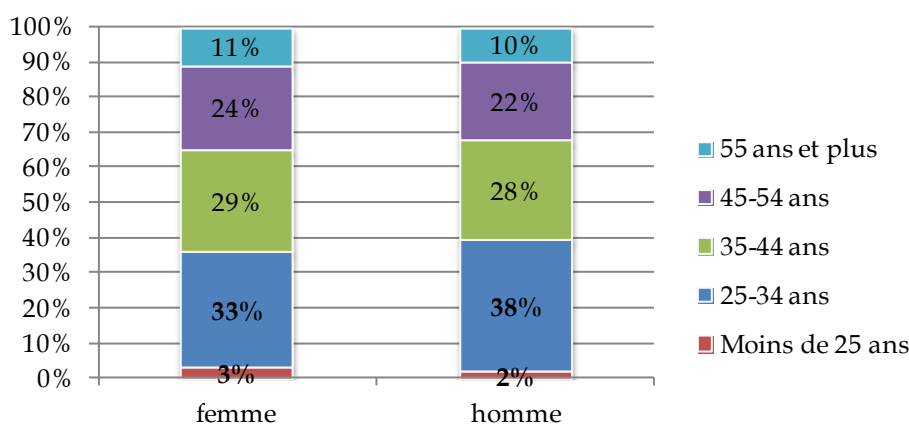


Source : enquête - Traitement : AB&A

■ **La répartition des salariés en fonction de l'âge plutôt conforme à la réalité de la Branche, hormis sur la tranche des moins de 25 ans**

- La répartition par âge est très proche pour les deux sexes, hormis sur la tranche 25-34 ans plus importante pour les hommes.
- Une part de moins de 25 ans globalement en-dessous des données DADS qui en compte 14%.

Répartition hommes femmes par tranche d'âge

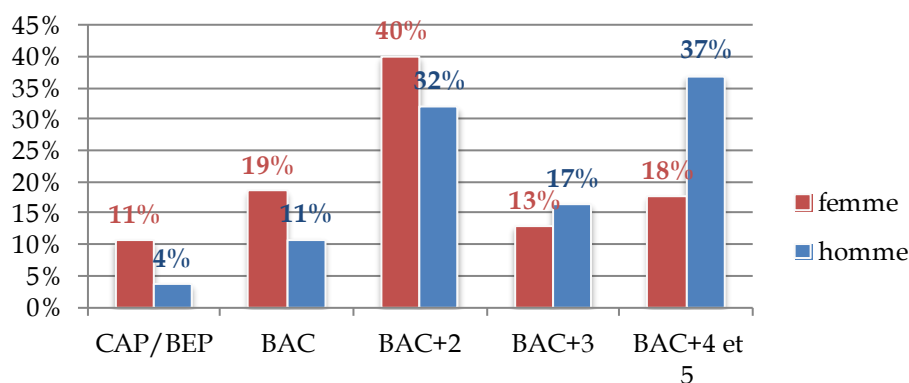


Source : enquête - Traitement : AB&A

■ **Une répartition par niveau de formation représentative de la Branche**

- Une part d'hommes ayant un niveau de formation BAC+4 et 5 supérieur à celle des femmes et une part de femmes importante à un niveau BAC+2

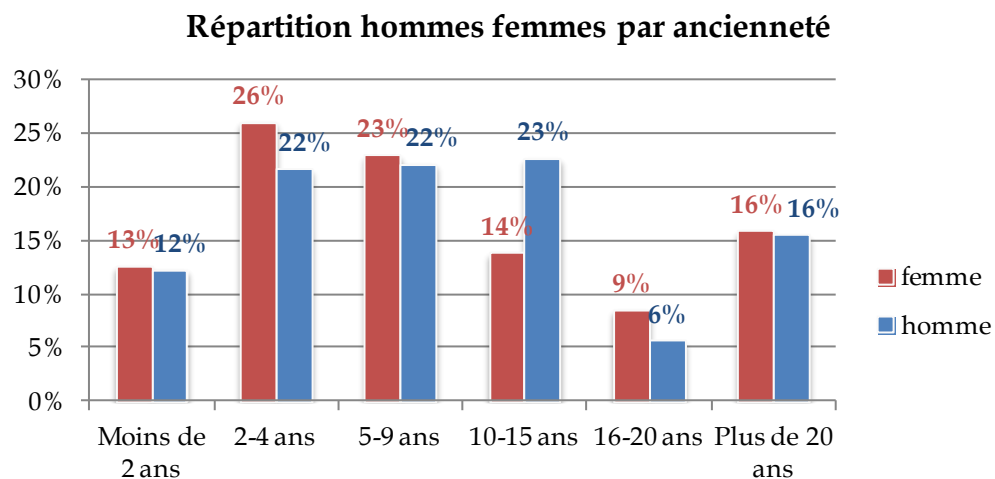
Répartition hommes femmes par niveau de formation



Source : enquête - Traitement : AB&A

■ La répartition par ancienneté dans l'entreprise conforme à la Branche

- L'ancienneté moyenne pour les hommes et les femmes est équivalente : 10 ans



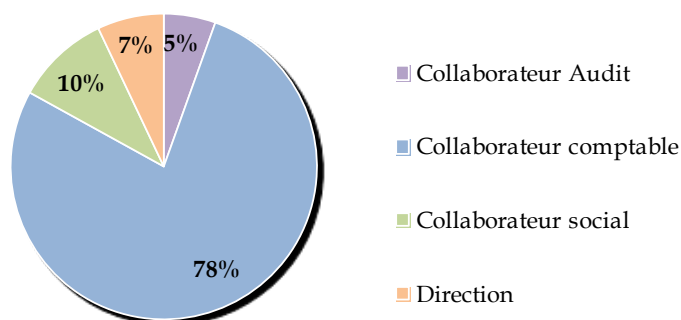
Source : enquête - Traitement : AB&A

Les métiers représentés

■ Dans les cabinets de moins de 10 salariés

- L'ensemble des métiers est représenté, avec une part prépondérante de collaborateurs comptables (78%).

Nombre de salariés par métier (moins de 10 salariés)



- Avertissements sur les traitements qui suivront :

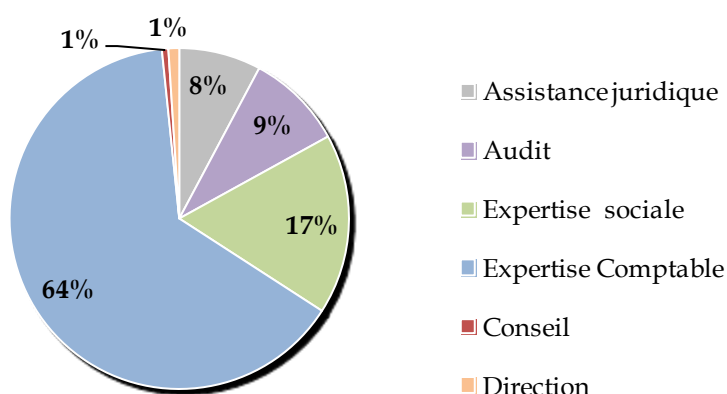
Au regard du nombre particulièrement faible d'hommes ayant un poste de collaborateur social, les analyses qui suivront sur ceux-ci donneront des tendances mais ne pourront pas prétendre à une représentativité.

Nombre de salariés par métier	Femme	Homme	Ensemble
Collaborateur Audit	24	25	49
Collaborateur comptable	525	170	695
Collaborateur social	80	9	89
Direction	23	40	63
Total	652	244	896

■ Dans les cabinets de 10 salariés et plus

- L'ensemble des activités est représenté, avec une part très faible des activités de conseil et de direction.

Nombre de salariés par activité (10 salariés et plus)



- Avertissement sur les traitements qui suivront :
 - Au regard du nombre trop faible de retour sur les activités de Conseil et de l'absence de femmes sur les activités de Direction, celles-ci ne pourront être traitées. Il en est de même pour le métier de Directeur de Bureau
 - Du trop faible nombre de salariés par métier sur les activités d'Assistance juridique et d'Expertise sociale et d'audit, ces derniers seront traités par activité.

Nombre de salariés par métier	Femme	Homme	Ensemble
Assistance juridique	32	6	38
Assistant juridique	19	1	20
Responsable juridique	13	5	18
Audit	21	24	45
Assistant Audit	9	10	19
Auditeur	6	7	13
Manager audit	5	4	9
Directeur audit	1	3	4
Expertise sociale	71	13	84
Responsable social	25	5	30
Technicien paie	46	8	54
Expertise Comptable	192	122	314
Assistant comptable	113	49	162
Chargé de mission	44	29	73
Directeur de bureau	3	7	10
Responsable de clientèle	32	37	69
Conseil	1	2	3
Consultant	1	2	3
Direction		5	5
Directeur général		5	5
Total	317	172	489

4. Enquête quantitative

4.1 Précisions méthodologiques

4.2 Caractéristiques de l'échantillon

4.3 Les effectifs par métiers

4.4 Les conditions d'emploi

4.5 Les rémunérations

4.6 La formation

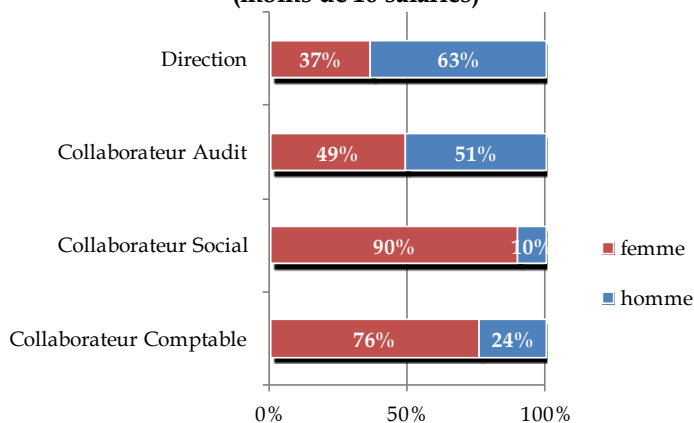
4.7 Les recrutements

La répartition globale hommes-femmes par métier

■ Les femmes sont moins présentes sur les postes d'encadrement

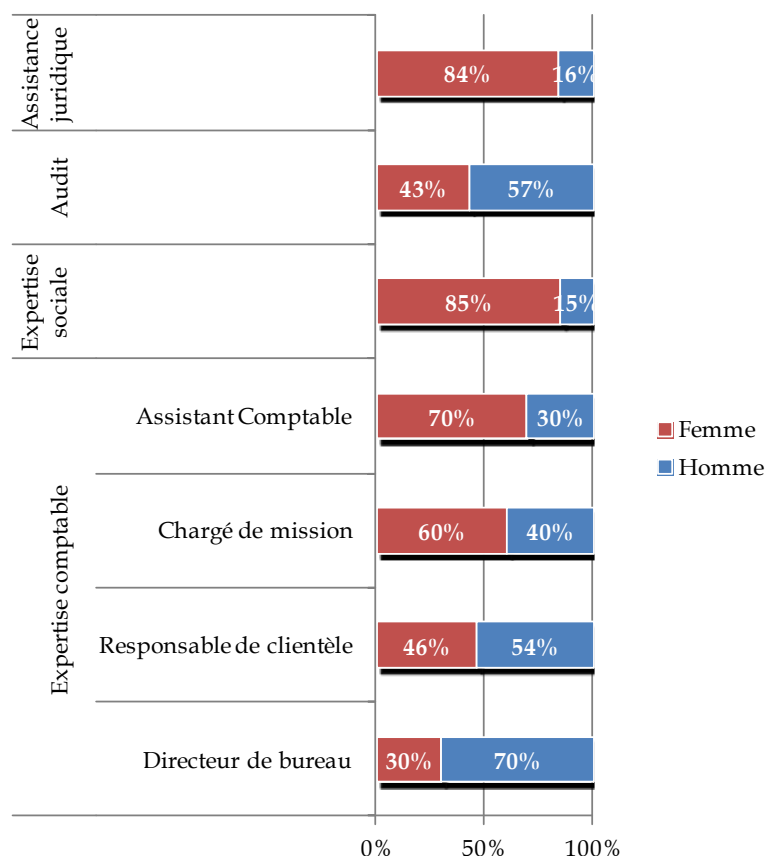
- L'enquête confirme la **part prépondérante des femmes** sur les métiers et activités suivants :
 - Les métiers de collaborateur comptable ou assistant comptable
 - Les activités d'assistance juridique et d'expertise sociale
- Les femmes sont en légère sous-représentation sur les métiers de l'audit.

Répartition Femmes-Hommes par métier
(moins de 10 salariés)



Source : Enquête - Traitement AB&A

Répartition Femmes-Hommes par métier (10 salariés et plus)



Source : Enquête - Traitement AB&A

La répartition par âge

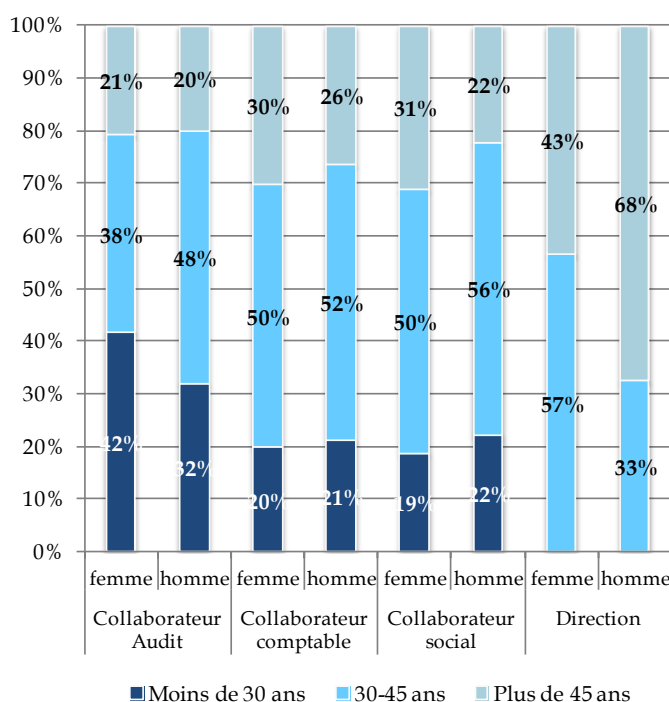
■ Dans les cabinets de moins de 10 salariés

- La moyenne d'âge des femmes est plus élevée que celle des hommes sur l'ensemble des métiers, hormis sur les postes de Direction et de collaborateur Audit.

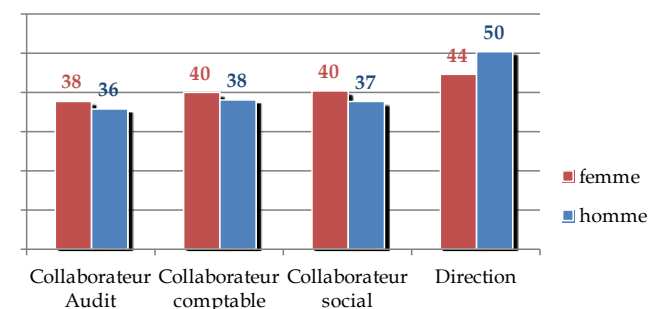
Ces chiffres contredisent le phénomène d'évolution plus lente des femmes ou de leur plus grande difficulté à s'associer. Ainsi, plusieurs hypothèses peuvent être formulées :

- L'échantillon sur ce métier a une surreprésentation de femmes associées de cette tranche d'âge.
- L'échantillon reflète une nouvelle réalité : la part accrue de femmes associées et un renouvellement moindre d'hommes associés qui sont ainsi plus âgés en moyenne

Répartition des salariés H/F par métier et par tranche d'âge (moins de 10 salariés)



Age moyen H/F par métier (moins de 10 salariés)

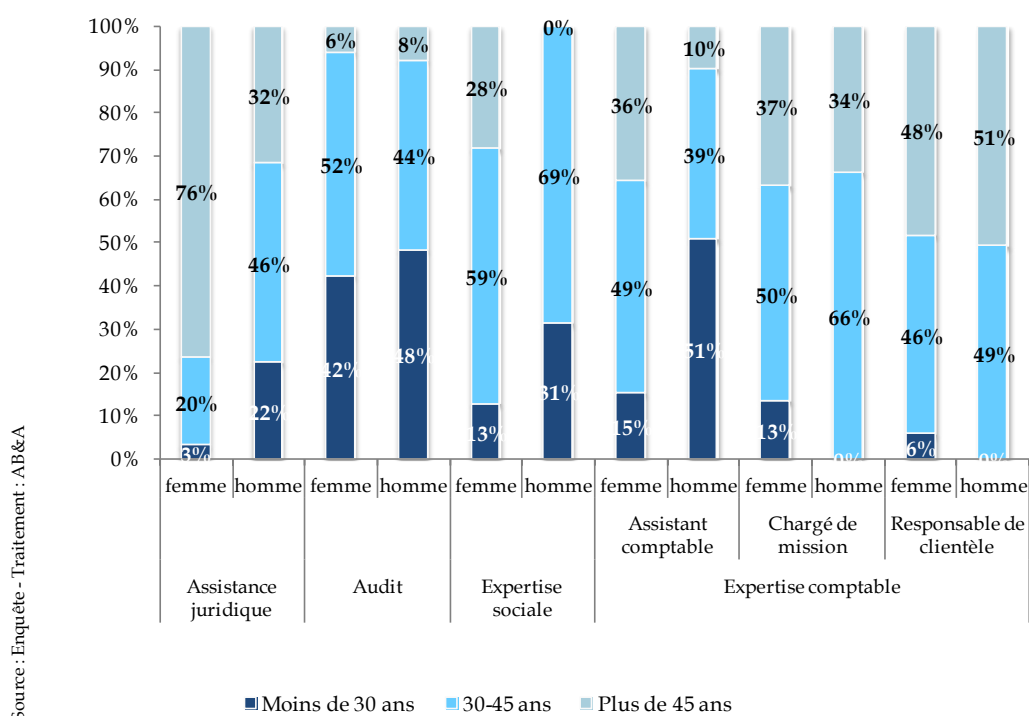


Source : enquête - Traitement : AB&A

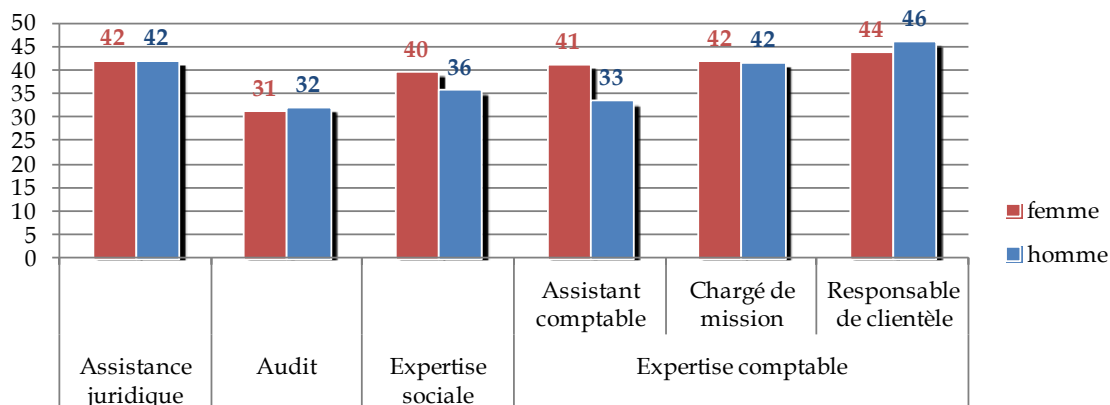
■ Dans les cabinets de 10 salariés et plus

- Sur les activités particulièrement féminisées telles que l'expertise sociale ou l'assistance juridique, ainsi que sur les postes d'assistant comptable, la part de jeunes parmi les hommes est plus importante que celle des femmes
 - Ce phénomène peut notamment s'expliquer par la tendance des femmes à rester longtemps sur ce type de poste.

Répartition des salariés H/F par métier et par tranche d'âge (10 salariés et plus)



Age moyen H/F par métier pour l'activité expertise comptable



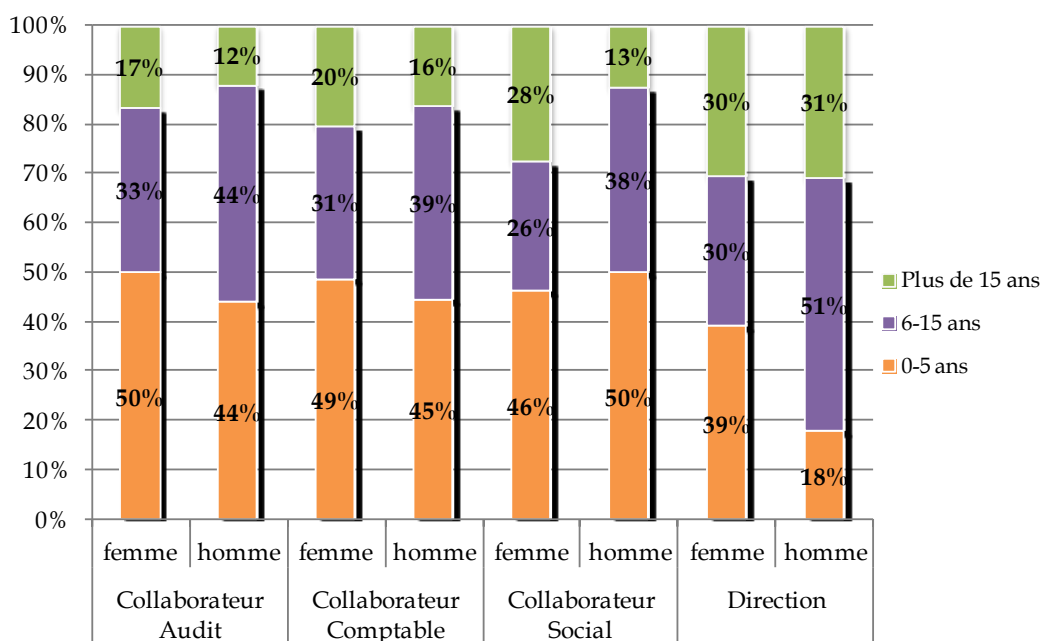
Source : enquête - Traitement : AB&A

La répartition par ancienneté dans l'entreprise

■ Dans les cabinets de moins de 10 salariés

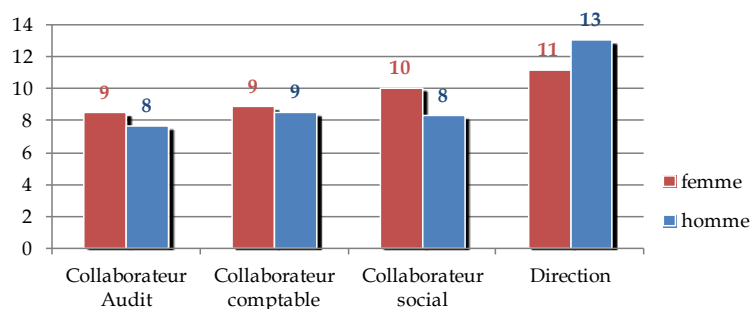
- Les femmes ont une ancienneté moyenne légèrement plus élevée sur l'ensemble des postes de collaborateurs, mise à part sur le poste de Direction, où 34% d'entre elles ont moins de 5 ans d'ancienneté. Ceci confirme les hypothèses évoquées dans la partie précédente portant sur les tranches d'âge.

Répartition par métier et tranche d'ancienneté (moins de 10 salariés)



Source : enquête - Traitement : AB&A

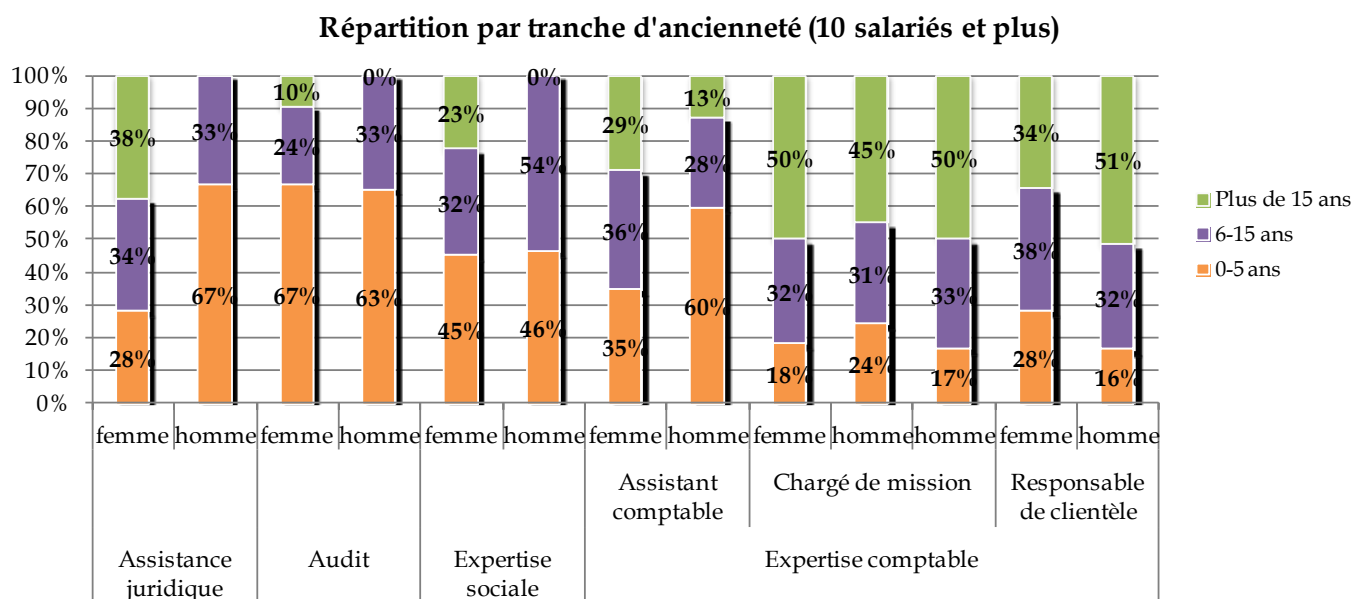
Ancienneté moyenne H/F par métier (moins de 10 salariés)



Source : enquête - Traitement : AB&A

■ Dans les cabinets de 10 salariés et plus

- L'ancienneté des femmes est plus importante sur les activités et les postes féminisés (expertise sociale, assistance juridique et assistant comptable)
 - Ceci confirme le fait que les femmes ont tendance à rester beaucoup plus longtemps que les hommes sur ce type de poste.
- Sur l'activité audit, l'ancienneté sur ces postes est moins importante que sur les autres activités.

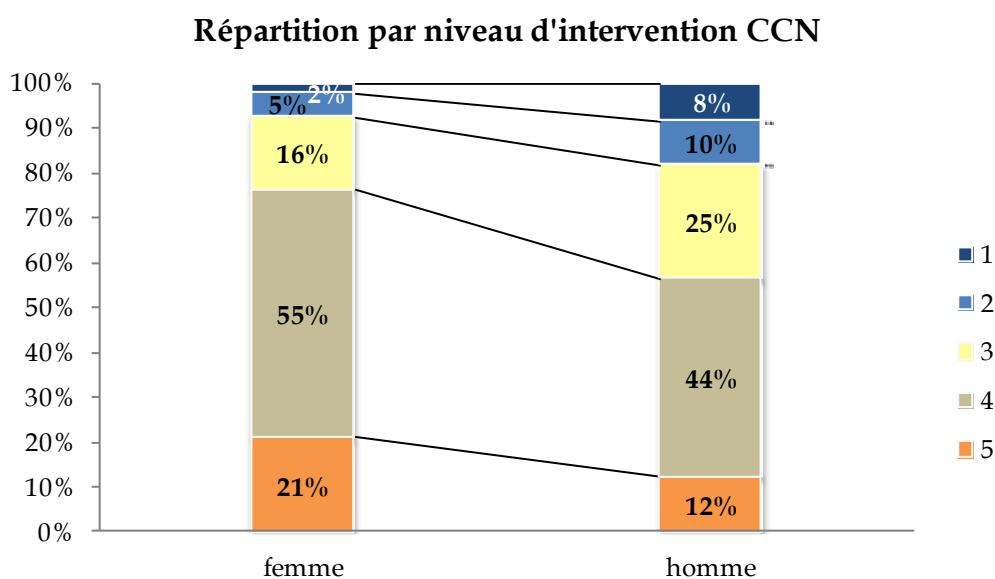


Source : enquête - Traitement : AB&A

Répartition par niveau de qualification

■ *Le niveau d'intervention CCN⁷ : les hommes sont positionnés globalement à des niveaux supérieurs*

- Près des trois quarts des femmes tiennent des niveaux d'exécution (avec ou sans délégation), contre deux tiers des hommes.



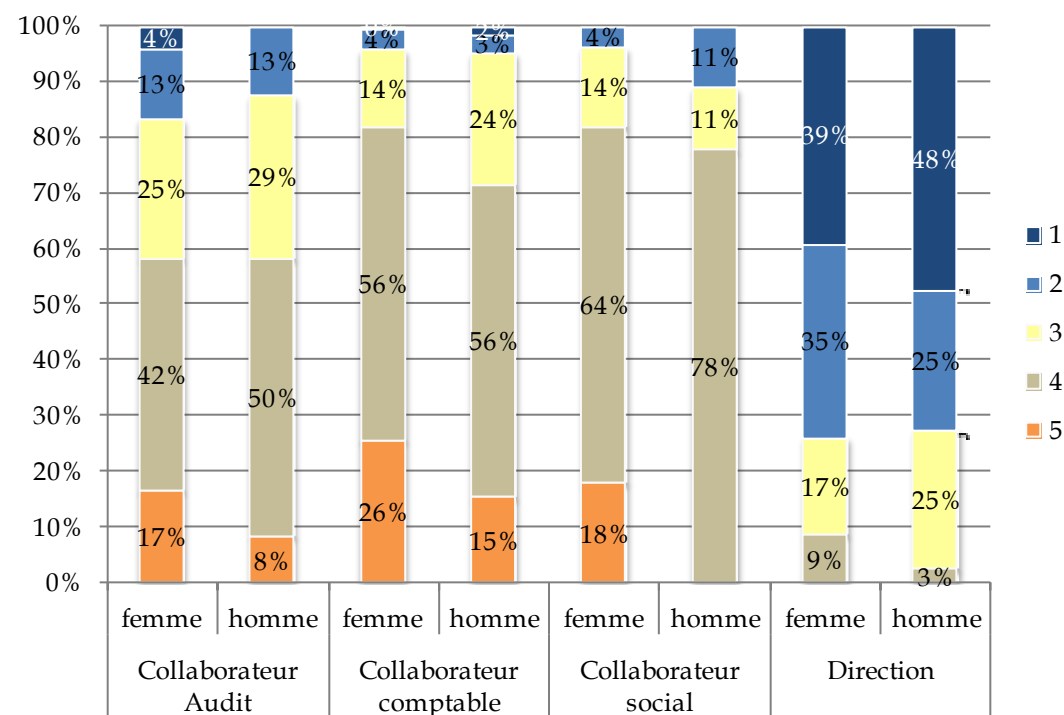
Source : Enquête - Traitement : AB&A

⁷ La grille générale des emplois comprend cinq niveaux d'interventions, définis qualitativement :
 N.5. : Exécution.
 N.4. : Exécution avec délégation.
 N.3. : Conception assistée.
 N.2. : Conception et animation.
 N.1. : Direction.

■ **Le niveau d'intervention CCN par métier : le niveau supérieur des hommes se confirme dans tous les métiers, en particulier dans les TPE**

- Dans les cabinets de moins de 10 salariés
 - Sur les postes de collaborateurs, la part des niveaux d'exécution (5) est plus importante chez les femmes que chez des hommes.
 - Sur les postes de Direction, le niveau des femmes est plus faible que celui des hommes.

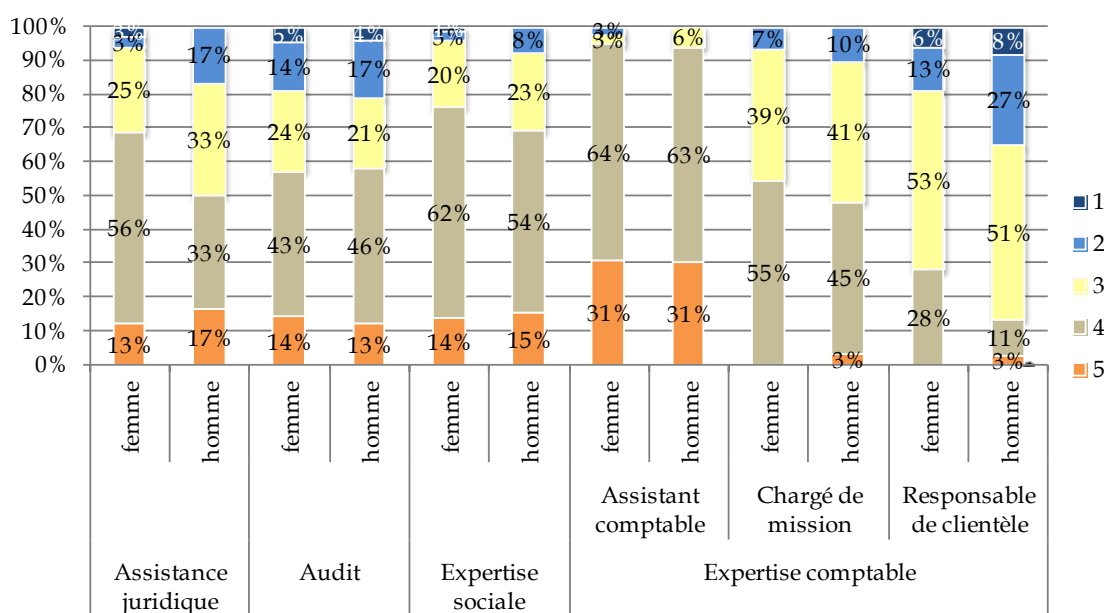
**Répartition des niveaux d'intervention CCN par métier
(moins de 10 salariés)**



Source : Enquête - Traitement : AB&A

- Dans les cabinets de 10 salariés et plus, les niveaux CCN semblent plus égaux par métier, hormis sur le poste de responsable de clientèle
 - Pour les activités particulièrement féminisées (expertise sociale et assistance juridique), les niveaux CCN sont globalement plus faibles que ceux des autres activités.

Répartition des niveaux d'intervention CCN par métier (10 salariés et plus)



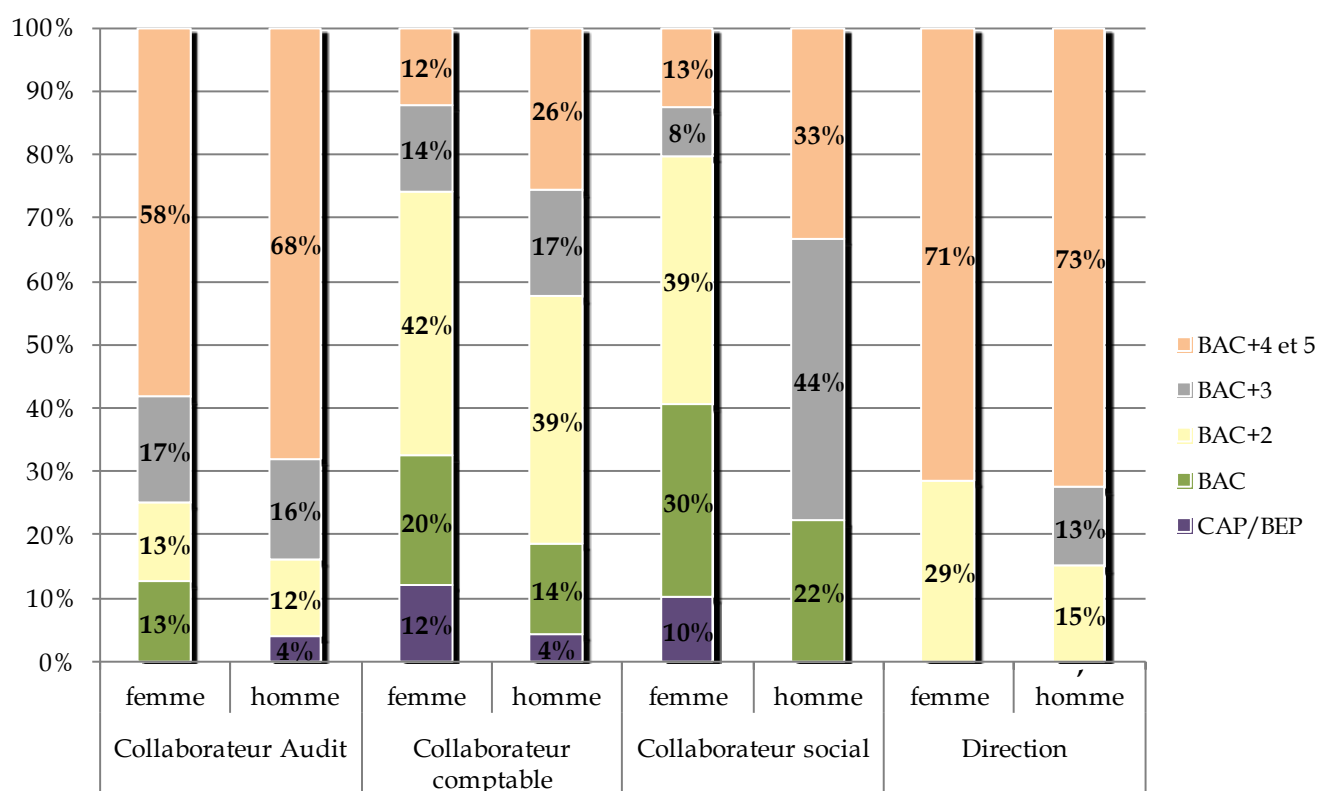
Source: Enquête - Traitement : AB&A

La répartition par niveau de formation

■ Dans les cabinets de moins de 10 salariés : un niveau de formation plus élevé pour les hommes

- Un niveau de formation plus important pour les hommes que pour les femmes sur tous les métiers.

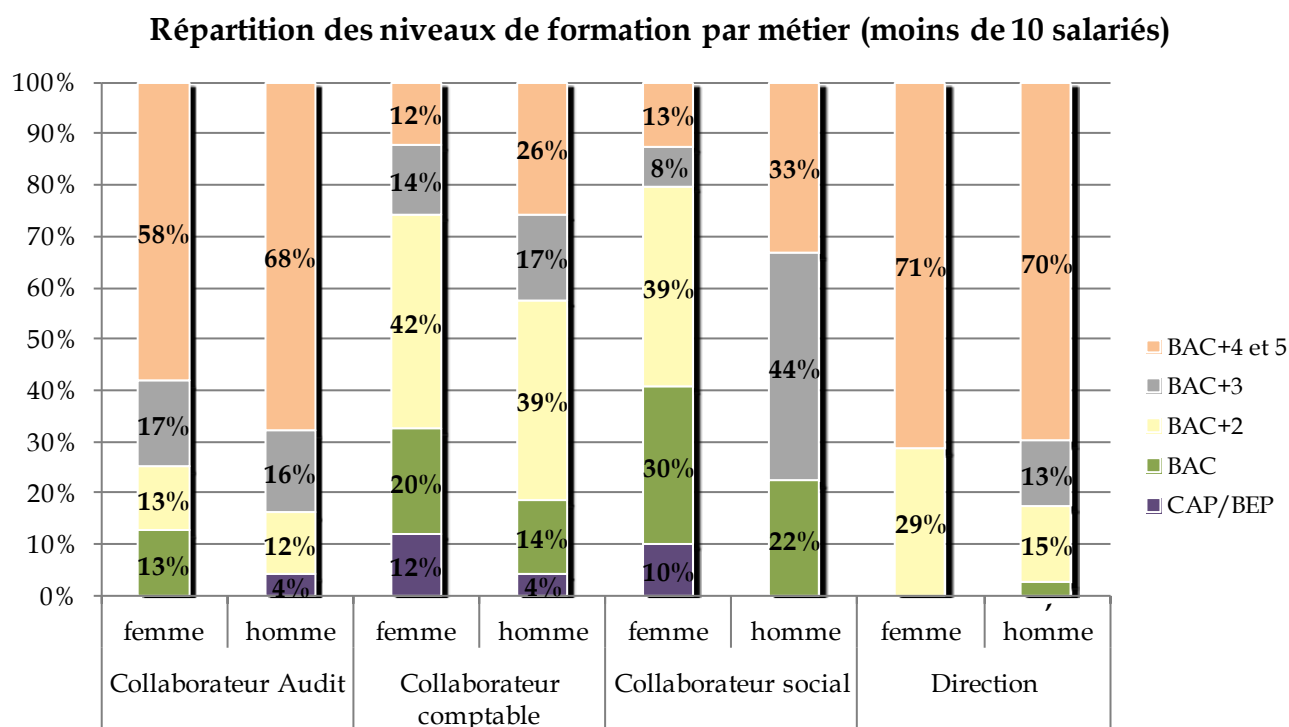
Répartition des niveaux de formation par métier (moins de 10 salariés)



Source : Enquête - Traitement : AB&A

■ *Dans les entreprises 10 salariés et plus : un niveau de formation plus élevé pour les hommes que pour les femmes sur la grande majorité des métiers*

- Les femmes ont un niveau de formation plus élevé uniquement sur le poste de Responsable de clientèle.



Source : Enquête - Traitement : AB&A

4. Enquête quantitative

- 4.1 Précisions méthodologiques
- 4.2 Caractéristiques de l'échantillon
- 4.3 Les métiers

4.4 Les contrats de travail

- 4.5 Les rémunérations
- 4.6 La formation
- 4.7 Les recrutements

Répartition des types de contrat

■ Une très faible part de CDD sur l'échantillon de salariés : 1% de l'ensemble des contrats

- Cette part est largement en-dessous de l'analyse de la DADS à laquelle il est préférable de se fier.

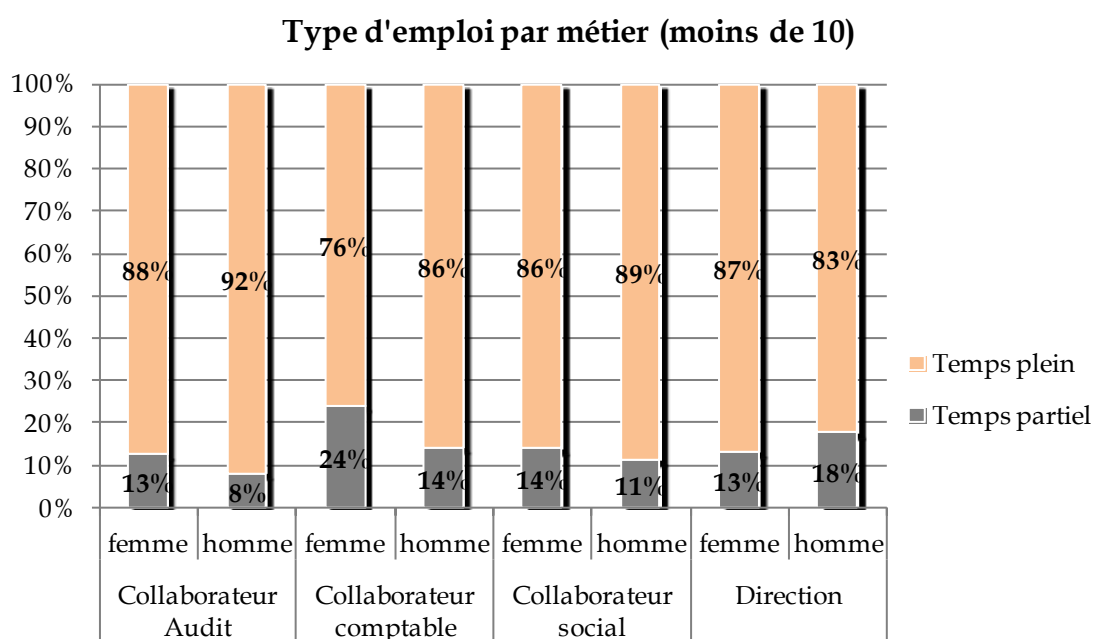
Répartition par type d'emploi

■ La part de contrat à temps partiel est plus importante parmi les femmes salariées

- Sur l'échantillon, elle représente 21% des femmes salariées et 12% des hommes salariés.

■ Le type d'emploi par métier

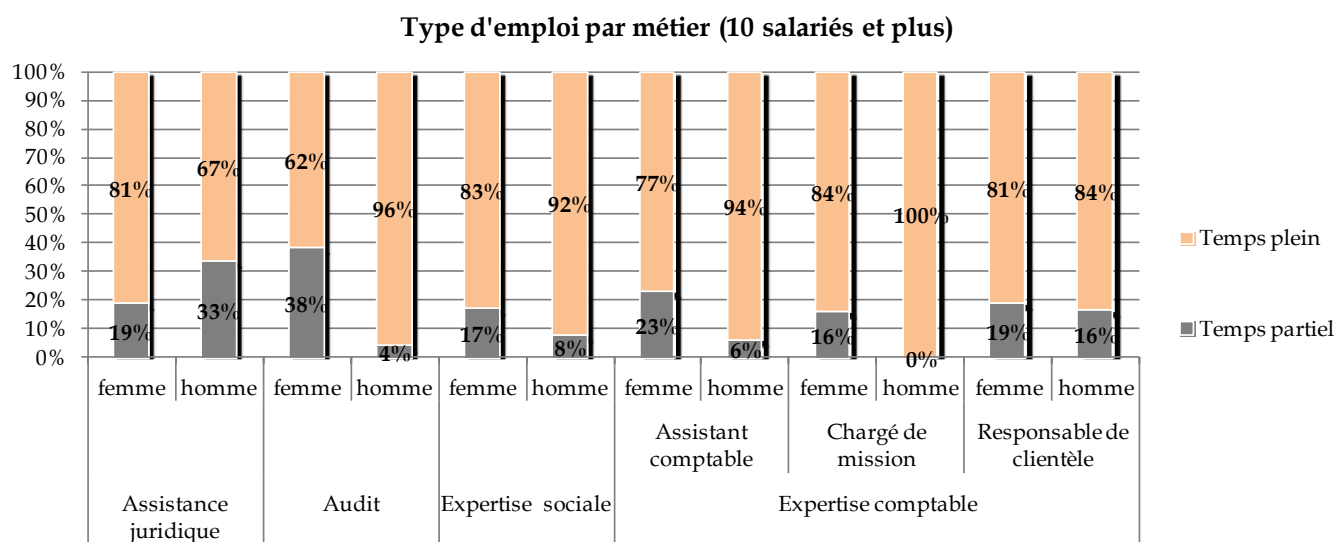
- Pour les cabinets de moins de 10 salariés, ce sont surtout les postes de collaboratrices comptables qui sont touchés par les temps partiel. À noter à nouveau une inversion de tendance sur les postes de direction, qui serait à confirmer.



Source : enquête - Traitement : AB&A

- Pour les cabinets de 10 salariés et plus, le temps partiel concerne tous les métiers pour les femmes, exception fait de celui de directeur de bureau.

Pour les hommes, il touche essentiellement les activités juridiques et d'expertise sociale, ainsi que le poste de responsable de clientèle.



Source : enquête - Traitement : AB&A

4. Enquête quantitative

4.1 Précisions méthodologiques

4.2 Caractéristiques de l'échantillon

4.3 Les métiers

4.4 Les conditions d'emploi

4.5 Les rémunérations

4.6 La formation

4.7 Les recrutements

Les rémunérations moyennes

Avertissements

- L'ensemble des analyses de rémunération qui suivent porte sur l'échantillon de salariés issu de l'enquête menée auprès des entreprises. Ainsi, ils ne doivent en aucun cas être analysés comme étant totalement représentatifs⁸ des salaires de l'ensemble de la Branche.
- L'ensemble des rémunérations présentées sont des rémunérations brutes. Les rémunérations mensuelles présentées ont été redressées à un équivalent temps plein⁹
- Pour l'ensemble des croisements sur les rémunérations, nous avons indiqué sous chaque graphique le nombre de répondants hommes et femmes représentés, afin que le lecteur puisse juger de la représentativité de l'échantillon.
- Les rémunérations étudiées portent uniquement sur les actifs salariés et non pas sur les actifs non salariés, dont la part est assez importante dans la Branche.
- Les écarts de rémunération ont été calculés sur chacun des graphiques, à partir du salaire des femmes par rapport à celui des hommes

⁸ Afin de compléter les fiches de salariés du questionnaire, les cabinets ont pu être amenés à présenter des profils particuliers, tels que des hommes sur des postes féminisés, ce afin d'avoir suffisamment de sexe minoritaire par métier. De plus, l'échantillon de salariés est limité.

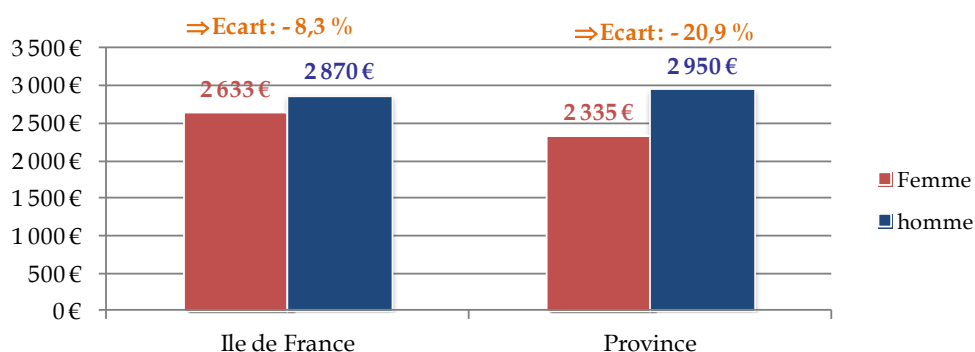
⁹ A d'abord été calculé un équivalent « salaire horaire » (rémunération brute annuelle sur le nombre d'heures de travail annuelles) qui a ensuite été multiplié par 151,67.

■ **Les rémunérations en fonction des Régions : l'écart de rémunération est plus marqué en Province qu'en Ile-de-France**

Nota : Il s'agit d'une analyse tout poste confondu. De ce fait, l'écart constaté pourrait être lié aux différences de structure des postes par genre entre l'Ile-de-France et la Province

- Les femmes seraient, semble-t-il, plus avantagées en Ile-de-France qu'en Province.

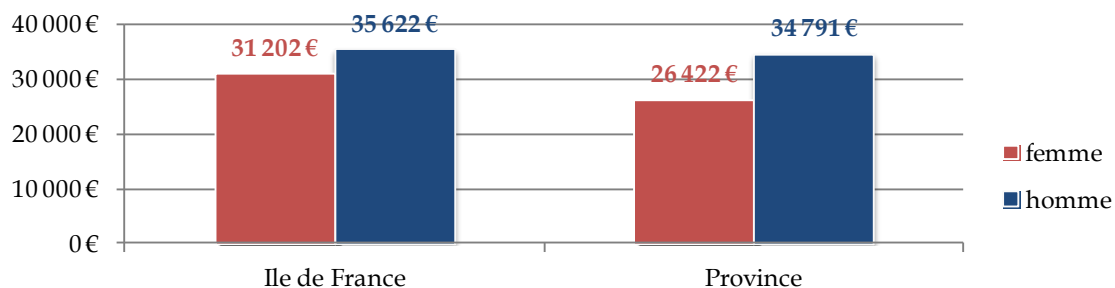
Comparaison Ile de France - Province du salaire mensuel moyen par sexe



Source : enquête - Traitement : AB&A

Nombre de réponse	Femme	Homme	Total
Ile de France	116	57	173
Province	845	355	1200
Total	961	412	1373

Comparaison Ile de France - Province du salaire annuel moyen par sexe



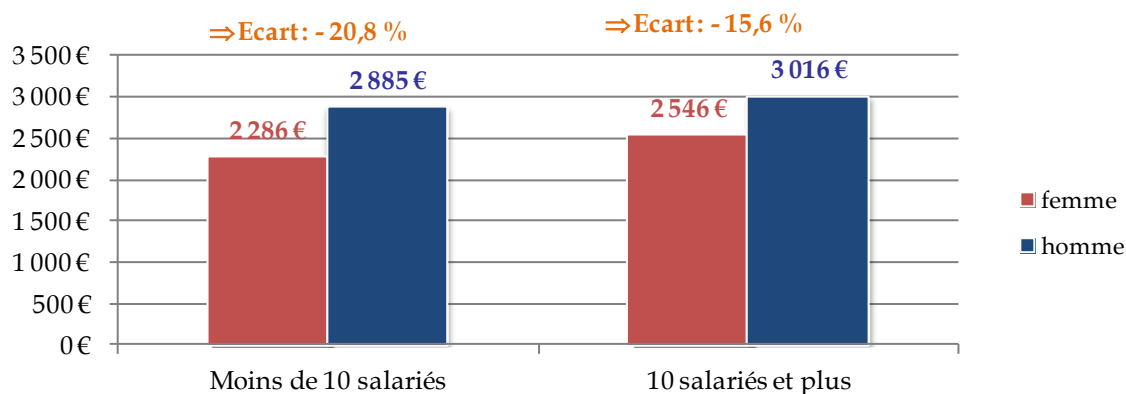
Source : enquête - Traitement : AB&A

■ **Les rémunérations en fonction de la tranche d'effectif : un écart entre les hommes et les femmes plus marqué dans les petits cabinets**

Nota : Il s'agit d'une analyse tout poste confondu. De ce fait, l'écart constaté pourrait être lié aux différences de structure des postes par genre entre les petits et les grands cabinets.

- Le niveau de salaire est plus élevé dans les cabinets de 10 salariés et plus pour les deux sexes

Comparaison du salaire mensuel moyen par sexe en fonction de la tranche d'effectif



Source : enquête - Traitement : AB&A

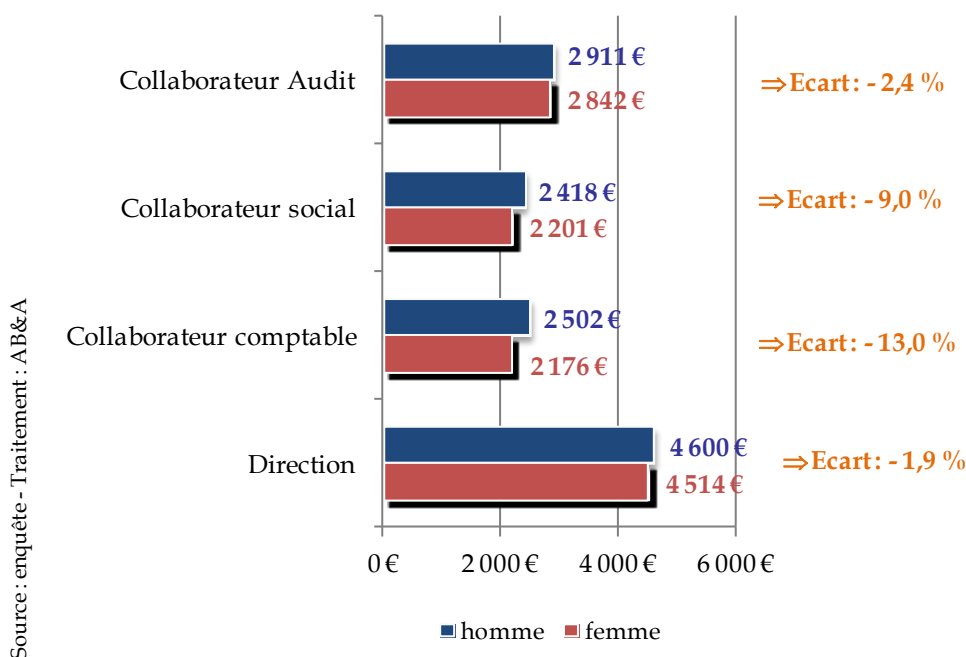
Les rémunérations par métier

- *Globalement à métier comparable, les salaires mensuels des femmes sont en-dessous de ceux des hommes, mais avec des écarts moindres que l'écart global constaté sur l'échantillon de -19,4 %*

Nota : Le croisement de la rémunération par métier ne prend pas en compte l'ancienneté et le niveau de diplôme.

- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'écart est plus marqué sur les métiers les plus féminisés, c'est-à-dire ceux de collaborateur social et de collaborateur comptable.

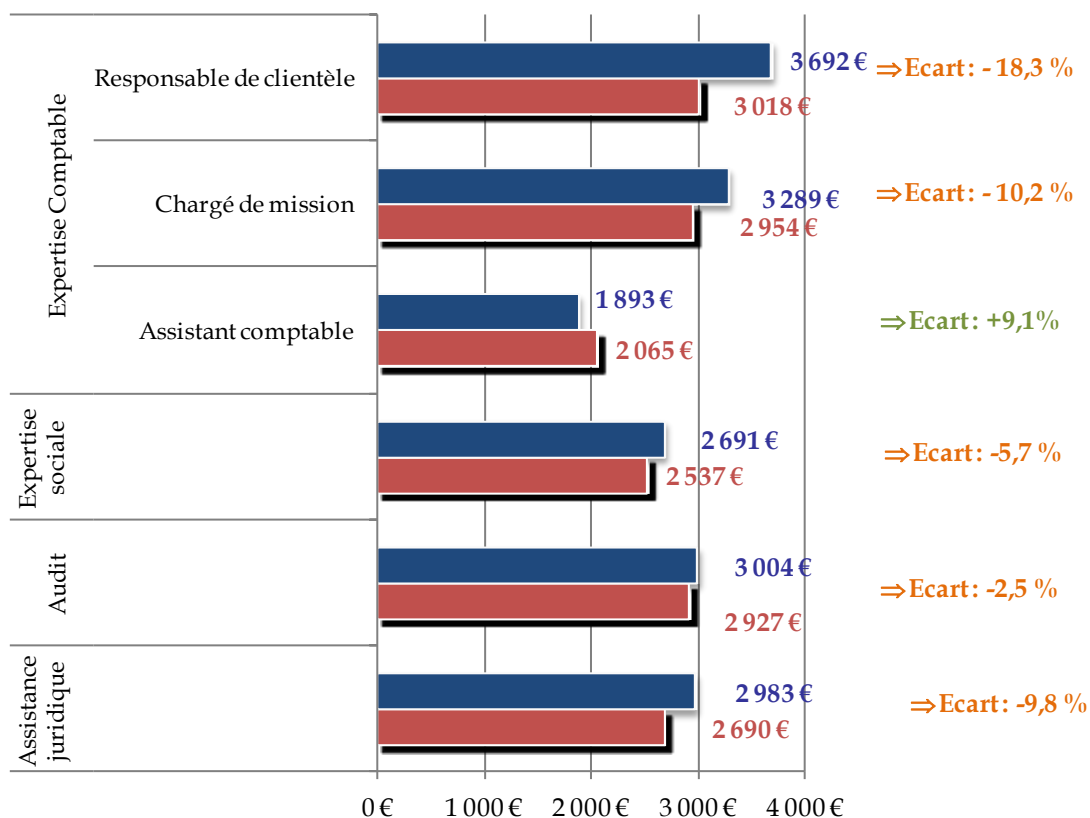
Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (moins de 10 salariés)



Nombre de réponses	femme	homme	Total
Collaborateur Audit	24	25	49
Collaborateur comptable	518	169	687
Collaborateur social	80	9	89
Direction	23	40	63
Total général	645	243	888

- Dans les entreprises de 10 salariés et plus, il semblerait que l'écart est plus marqué sur les métiers à haut niveau de qualification. En témoignent les écarts constatés sur les postes de responsable de clientèle et de chargé de mission.

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (10 salariés et plus)



Nombre de réponses	Femme	Homme	Total
Expertise Comptable, dont :	191	119	310
Assistant comptable	112	46	158
Chargé de mission	44	29	73
Responsable de clientèle	32	37	69
Expertise sociale	71	13	84
Audit	21	24	45
Assistance juridique	32	6	38
Total	315	162	477

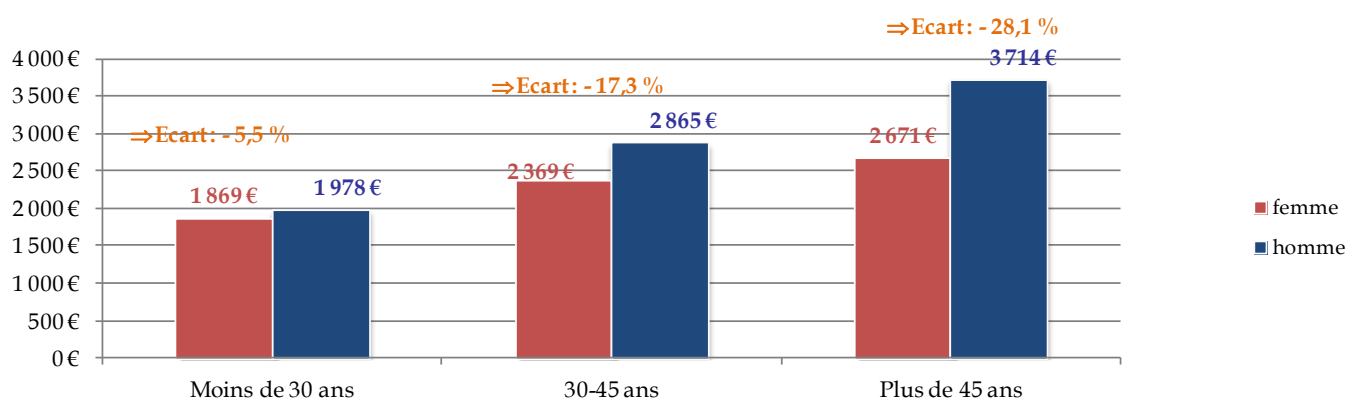
■ **Plus on avance dans la pyramide des âges, plus l'écart de rémunération entre hommes et femmes se creuse**

Nota : Le croisement de la rémunération par âge ne prend pas en compte le poste tenu, le niveau de formation ou l'ancienneté

- Cet écart important dans les plus de 45 ans peut notamment s'expliquer par la plus forte part de femmes de cette tranche d'âge travaillant sur des postes à bas niveau de qualification. Ainsi, ceci pourrait confirmer les freins que les femmes rencontrent dans leur évolution professionnelle.

En effet, parmi les jeunes, l'écart de salaire est plus limité.

Comparaison du salaire mensuel moyen par sexe en fonction de l'âge



Source : enquête - Traitement : AB&A

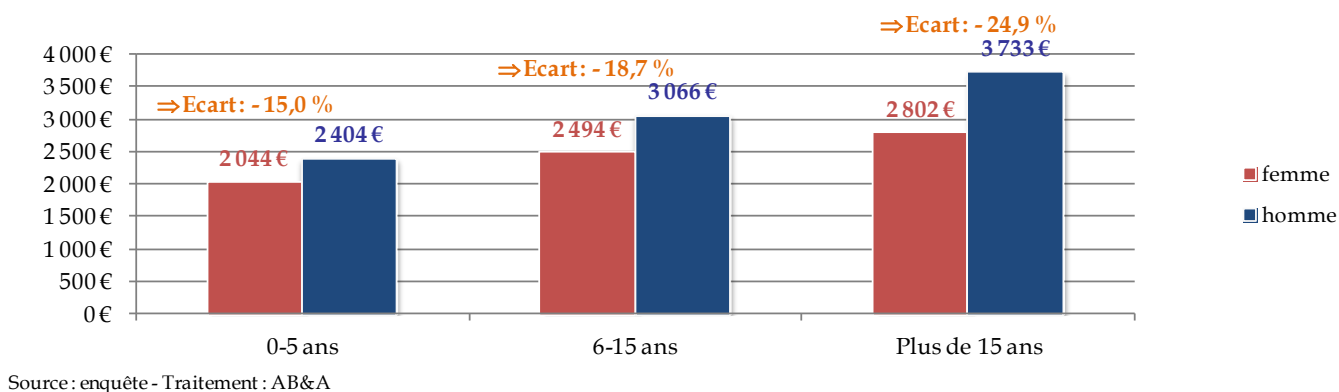
Nombre de réponses	Moins de 30 ans	30-45 ans	Plus de 45 ans	Total général
Femme	182	469	310	961
Homme	86	203	123	412
Total général	268	672	433	1373

- *Au même titre que pour l'âge, plus l'ancienneté est importante, plus les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se creusent.*

Nota : Le croisement de la rémunération par ancienneté ne prend pas en compte le poste tenu et le niveau de formation

- Ce constat pourrait confirmer le phénomène d'évolution de carrière plus lente des femmes.

Comparaison du salaire mensuel moyen par sexe en fonction de l'ancienneté

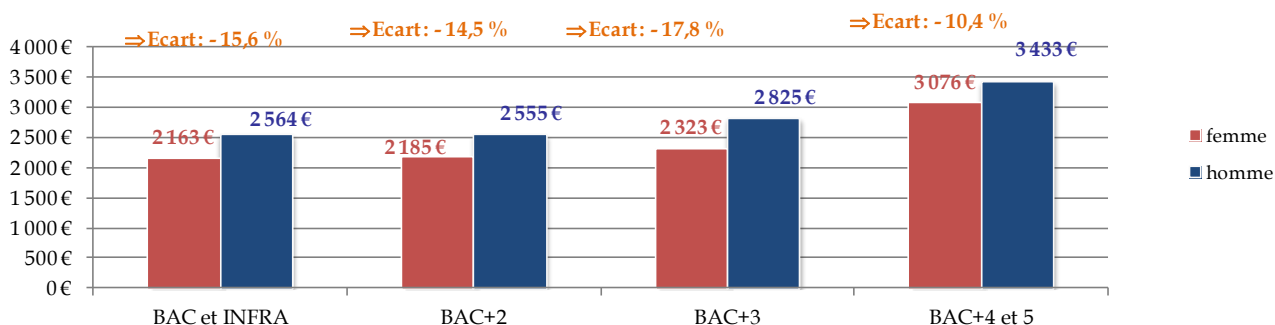


Nombre de réponses	0-5 ans	6-15 ans	Plus de 15 ans	Total
Femme	420	305	234	959
Homme	164	156	82	402
Total	584	461	316	1361

- *A même niveau de formation, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes se maintiennent, mais il semble diminuer dans les plus hauts niveaux de formation (Bac +4 et 5)*

Nota : La rémunération par âge ne prend pas en compte le poste tenu, le niveau de formation ou l'ancienneté

Comparaison du salaire mensuel moyen par sexe en fonction du niveau de formation



Source : enquête - Traitement : AB&A

Nombre de réponses	BAC et INFRA	BAC+2	BAC+3	BAC+4 et 5	Total
Femme	274	375	123	167	939
Homme	45	130	67	161	403
Total	220	505	190	317	1232

- *Le salaire global moyen, qui par définition ne prend pas en compte l'ancienneté, le niveau de formation ou la nature du poste, est plus élevé pour les hommes que pour les femmes*

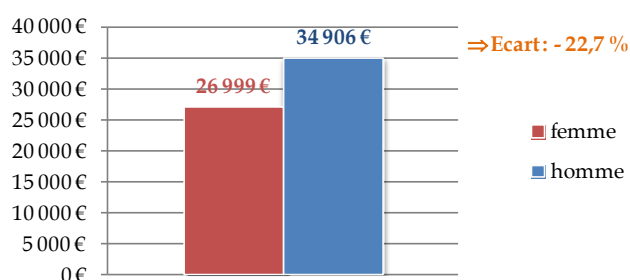
L'analyse globale de la rémunération ne prend pas en compte l'ancienneté, le poste tenu et le niveau de formation notamment. Ainsi, cet écart ne peut pas être considéré en tant que tel comme une inégalité toutes choses égales par ailleurs.

De ce fait, l'écart moyen est supérieur à l'écart par métier car il traduit davantage des différences de poste occupés que les différences de rémunération à poste comparable.

- L'enquête confirme que, globalement, tant le salaire annuel moyen que le salaire mensuel équivalent temps plein, dans une moindre mesure, sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes.

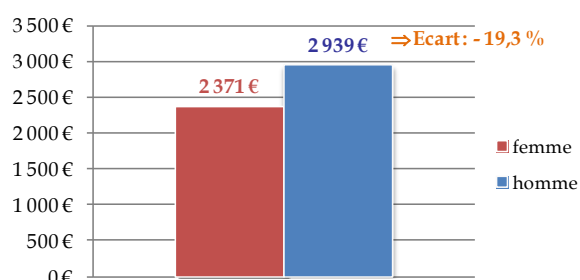
L'écart femmes/hommes entre le salaire annuel et le salaire mensuel équivalent temps plein s'amointrit légèrement du fait que le nombre d'heures moyen travaillé sur l'année est plus élevé pour les hommes que pour les femmes : 1695 heures contre 1751.

Salaire annuel moyen par sexe



Source : enquête - Traitement : AB&A

Salaire mensuel moyen par sexe



Source : enquête - Traitement : AB&A

■ La part de femmes/hommes dans les plus hauts salaires et les plus bas salaires

Nota : L'analyse par décile et par quartile repose sur le salaire annuel brut sans être redressé à un équivalent temps plein.

- Salaires les plus élevés
 - Un quart des salariés de l'échantillon a un salaire annuel brut d'au moins 35 228 euros. Parmi ceux-ci on retrouve 49% de femmes
 - Un dixième des salariés de l'échantillon a un salaire annuel brut d'au moins 45 500 euros. Parmi ceux-ci on retrouve 38% de femmes
- Salaires les plus bas
 - Un quart des salariés ne dépasse pas le salaire annuel de 21 000 euros. Parmi ceux-ci on retrouve 80 % de femmes
 - Un dixième des salariés ne dépasse pas le salaire de 15 245 euros. Parmi ceux-ci on retrouve 73% de femmes

		Salaire annuel brut	Part de femmes	Part d'hommes
Salaires les plus bas	1er quartile	21 000 €	80%	20%
	1er décile	15 245 €	73%	27%
Salaires les plus élevés	3ème quartile	35 228 €	49%	51%
	9ème décile	45 500 €	38%	62%

4. Enquête quantitative

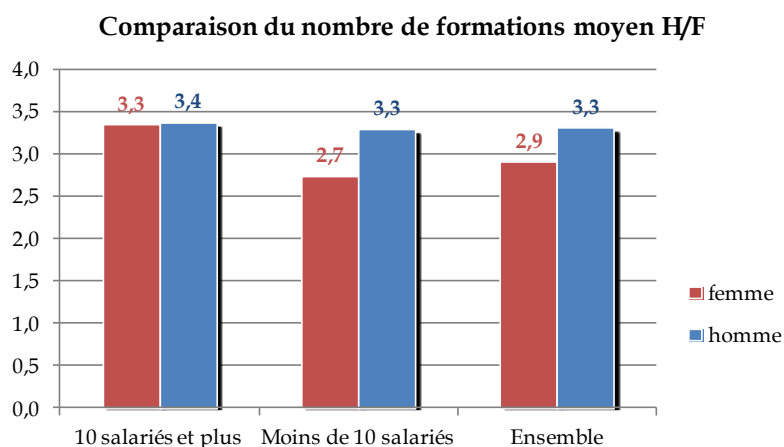
- 4.1 Précisions méthodologiques
- 4.2 Caractéristiques de l'échantillon
- 4.3 Les métiers
- 4.4 Les conditions d'emploi
- 4.5 Les rémunérations

4.6 La formation

- 4.7 Les recrutements

L'accès à la formation par métier

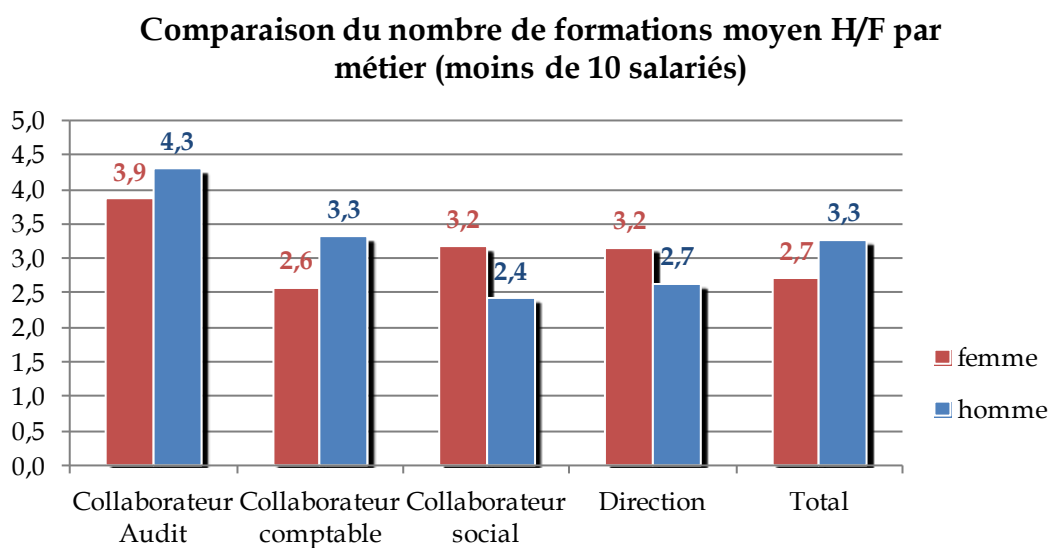
- *Un nombre de formations moyen sur les trois dernières années plus élevé pour les hommes que pour les femmes, mais équitable dans les entreprises de 10 salariés et plus*



Source : enquête - Traitement : AB&A

- *Le nombre de formation varie en fonction des métiers*

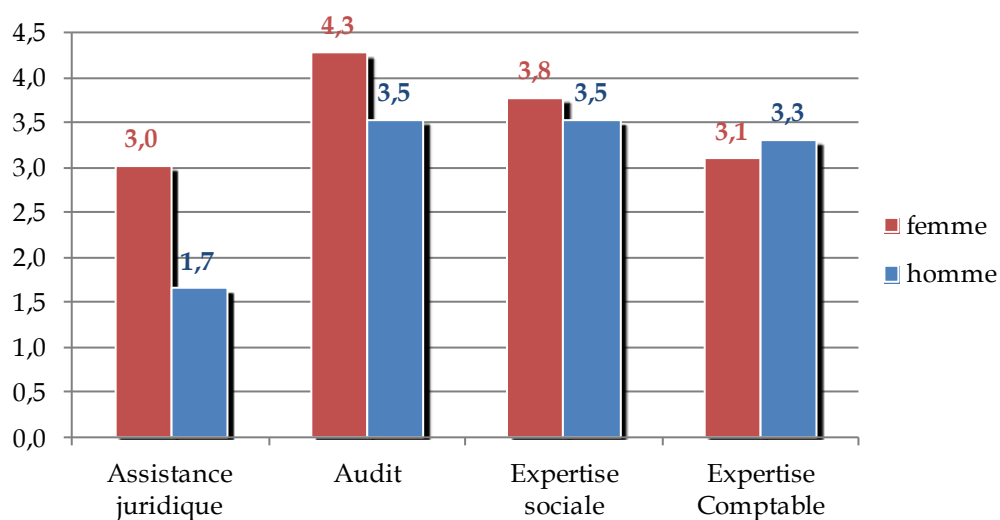
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre moyen de formation des femmes est plus élevé sur les métiers de collaborateur social et de Direction.



Source : enquête - Traitement : AB&A

- Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les femmes ont suivi un nombre de formation moyen plus important que les hommes sur les métiers suivants : Responsable de clientèle, Responsable social, Auditeur, Assistant Audit

Comparaison du nombre de formations moyen H/F par métier (10 salariés et plus)



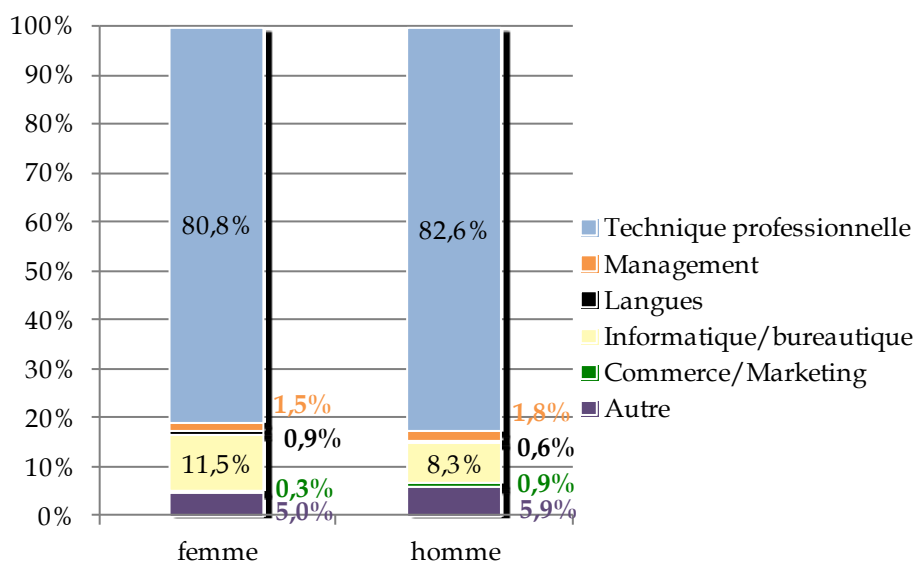
Source : enquête - Traitement : AB&A

Les thèmes de formation

■ *Le thème de la dernière formation suivie varie légèrement en fonction du sexe*

- La part de formation portant sur les Techniques professionnelles est plus importante pour les hommes que pour les femmes. Au contraire, les thèmes informatique et bureautique sont plus souvent suivis par des femmes.

Comparaison des thèmes de la dernière formation suivie



Source : Enquête - Traitement : AB&A

■ *Les thèmes suivis varient davantage en fonction des métiers qu'en fonction des sexes (annexe)*

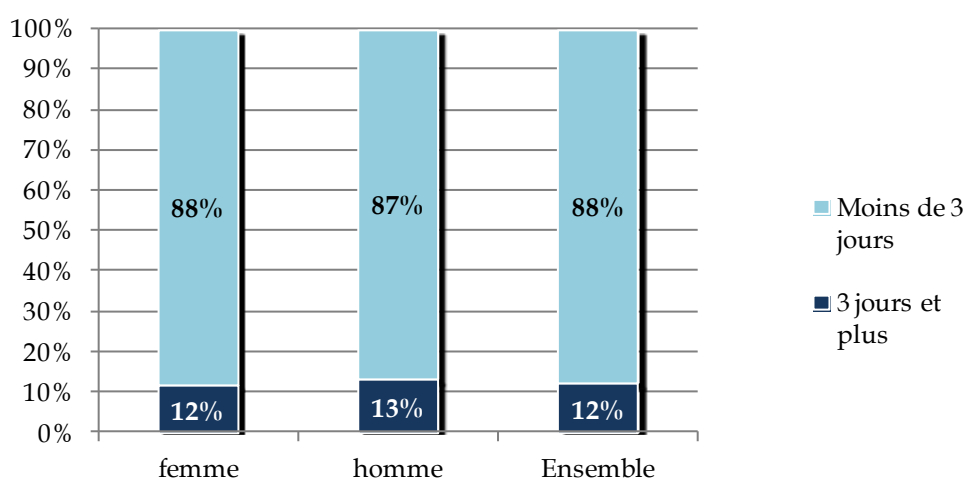
- Sur les métiers d'encadrement, les thématiques de formation sont beaucoup plus

La durée de la dernière formation

■ Les durées de formation ne varient pas forcément en fonction du sexe mais davantage en fonction des thématiques

- La durée de formation de 3 jours et plus n'est pas significativement supérieure pour les hommes.

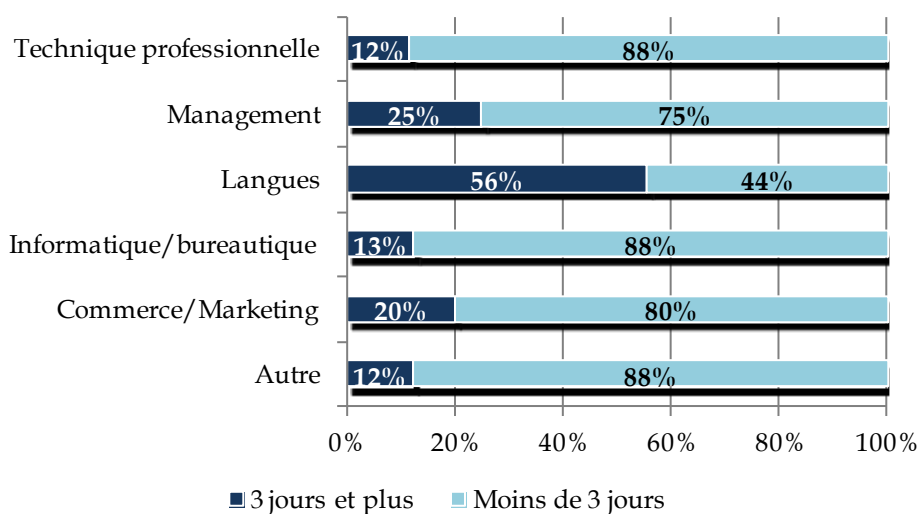
Durée de la dernière formation suivie en fonction du sexe



Source : Enquête - Traitement : AB&A

- Elle varie surtout en fonction des thématiques.

Durée de la dernière formation suivie en fonction des thématiques



Source : Enquête - Traitement : AB&A

4. Enquête quantitative

4.1 Précisions méthodologiques

4.2 Caractéristiques des cabinets
interrogés

4.3 Effectifs par métiers

4.4 Contrats de travail

4.5 Accès à la formation

4.6 Rémunérations

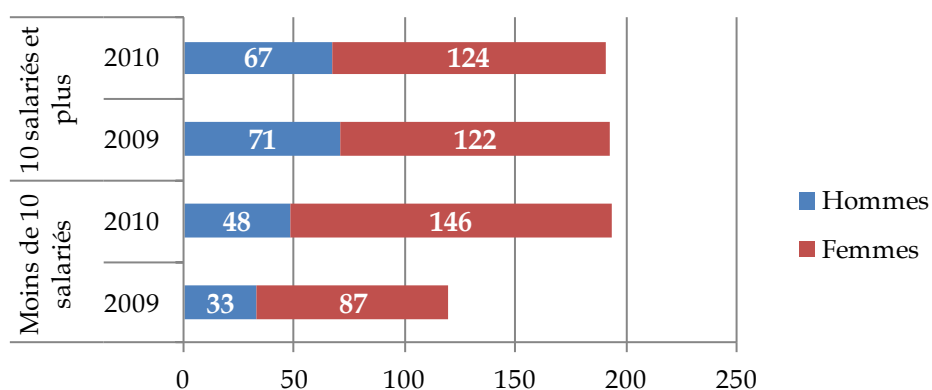
4.7 Recrutements

Les recrutements

■ Une part importante de femmes parmi l'ensemble des salariés recrutés

- Le nombre de femmes recrutées est plus important que celui d'hommes :
 - Pour les cabinets de moins de 10 salariés, elles représentent 72% des recrutements en 2009 et 75% en 2010.
 - Pour les cabinets de 10 salariés et plus, leur part dans les recrutements est légèrement moindre que dans les petits cabinets : 63% en 2009 et 64% en 2010.

Nombre d'embauches hommes/femmes en 2009 et 2010

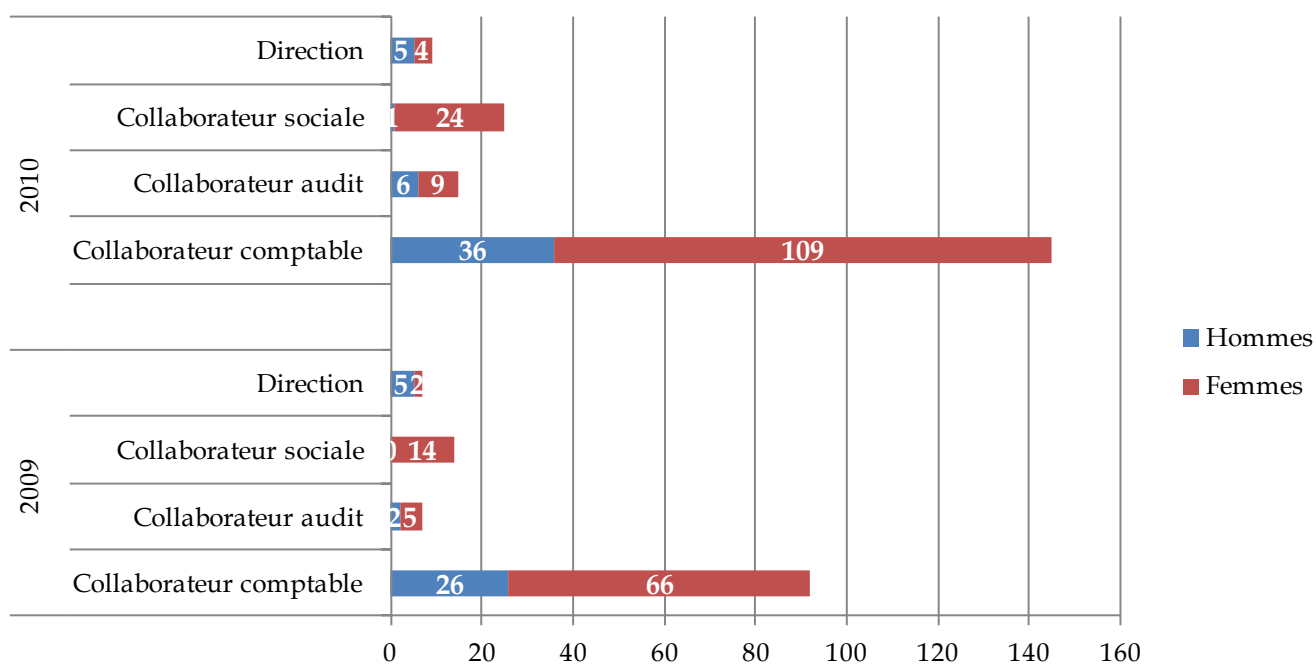


Source : Enquête - Traitement : AB&A

■ **Les recrutements portent essentiellement sur les postes de collaborateur ou assistant comptable**

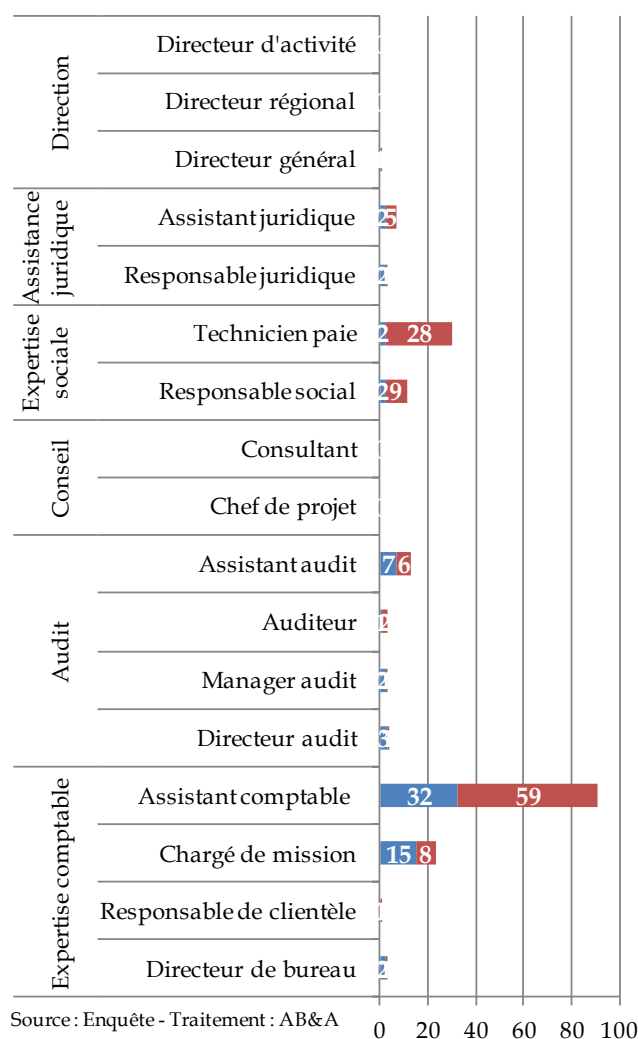
- Ainsi, ceci explique la part prépondérante des femmes dans les recrutements.
- Sur les postes d'audit, la part homme femme dans les recrutements est plus équilibrée.

Nombre d'embauches hommes/femmes par métier en 2009 et 2010

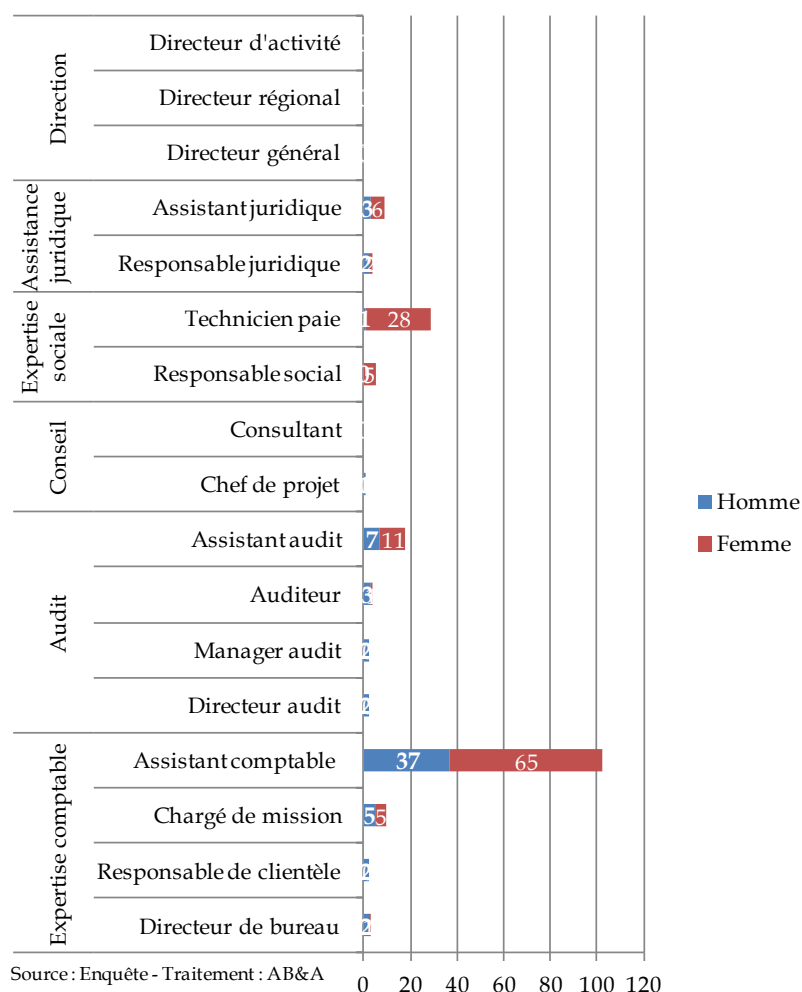


Source : Enquête - Traitement : AB&A

Nombre d'embauches hommes/femmes par métier en 2009



Nombre d'embauches hommes/femmes par métier en 2010

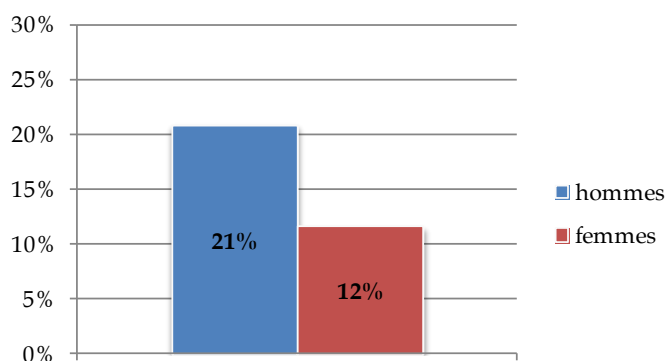


■ Le taux de rotation¹⁰ par sexe en 2010

- Ces données sont à prendre avec précaution
 - La taille de l'échantillon est modeste
 - La taille des entreprises considérée induit des pourcentages élevés (par exemple 1 départ sur une entreprise de 5 salariés fait 20%).
- Néanmoins, les données obtenues pourraient être indicatrices d'un taux de rotation non négligeable, tout particulièrement pour les hommes, 21% pour les entreprises de moins de 10 salariés et 11% pour les entreprises de 10 salariés et plus, soit respectivement 9 points et 4 points au-dessus de celui des femmes.
- La stabilité de l'emploi semblerait globalement plus importante pour les femmes que pour les hommes.

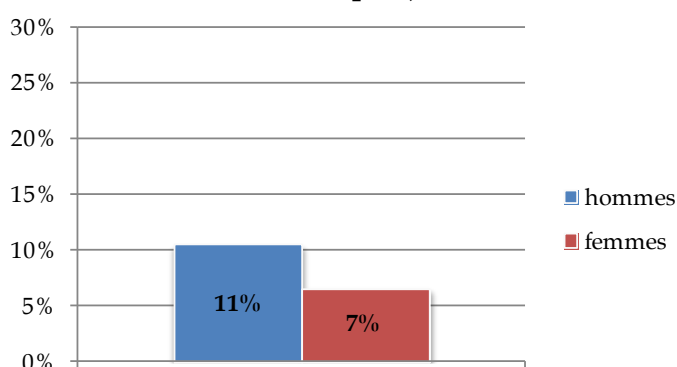
Le taux de rotation élevé des hommes dans les entreprises de moins de 10 salariés pourrait refléter la tendance de ceux-ci à viser les grands cabinets plus prestigieux à leurs yeux.

Taux de rotation par sexe en 2010 (moins de 10 salariés)



Source : Enquête - Traitement : AB&A

Taux de rotation par sexe en 2010 (10 salariés et plus)



Source : Enquête - Traitement : AB&A

¹⁰ Le taux de rotation a été calculé de la façon suivante : nombre de départs en 2010 sur l'effectif moyen. La répartition par sexe de l'effectif des entreprises de l'échantillon a été réalisée à partir de la répartition donnée dans la DADS.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **Photographie statistique**
3. **Enquête qualitative**
4. **Enquête quantitative**

5. Recommandations et pistes d'actions

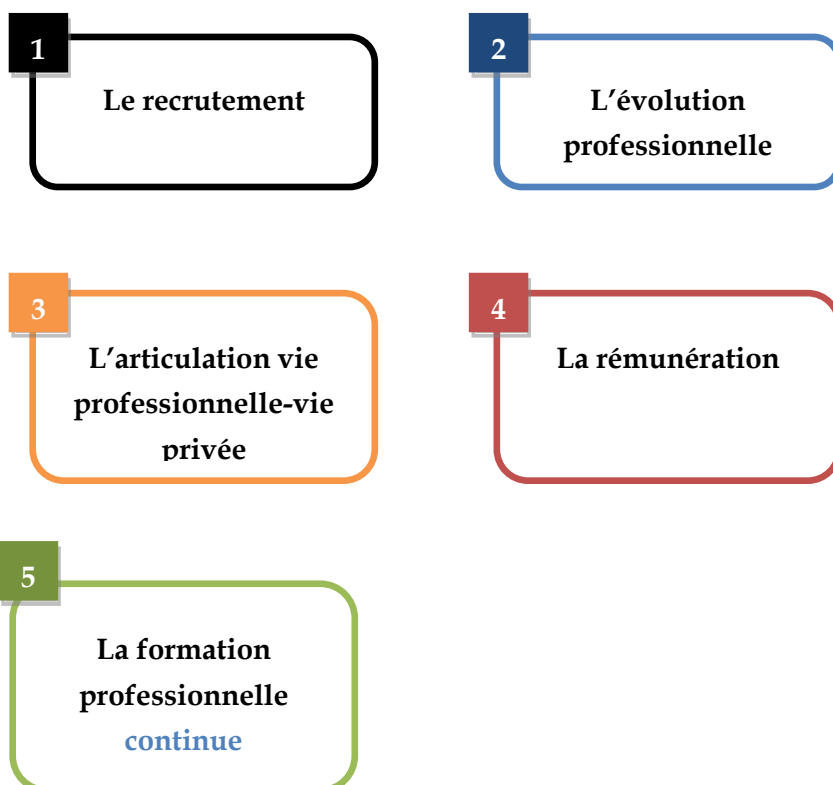
6. **Plan d'actions**
7. **Synthèse**

Avertissement méthodologique

- Les recommandations ont été élaborées en deux grandes parties visant deux cibles différentes :
 - La première partie porte sur l'ensemble des actions pouvant être mises en place par les cabinets de la Branche. Celles-ci sont donc assez larges étant donné qu'elles dépendent des problématiques propres à chaque cabinet.
 - La seconde partie porte sur les interventions possibles de la Branche et de ses représentants afin de soutenir les cabinets dans leur démarche d'égalité professionnelle.
- Dans les recommandations qui suivent, il est important de différencier les problématiques de *mixité* de celles d'*égalité* :
 - Les déséquilibres quantitatifs hommes-femmes sur les métiers ne constituent pas en tant que tel un problème d'inégalité professionnelle. En outre, il s'agit d'un problème culturel lourd, sur lequel la profession a une faible capacité d'influence, et dont l'évolution ne peut être qu'extrêmement lente.
 - Cependant, les déséquilibres éventuels sur les postes à responsabilité, de même que les écarts **de rémunération et de conditions de travail** peuvent être considérés sur le fond comme plus problématiques

■ *La première partie des recommandations porte sur les 5 **thématiques** d'actions prioritaires sur lesquels les cabinets de la Branche peuvent agir*

Cette partie présente un certain nombre de mesures que les **cabinets** de la Branche peuvent mettre en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais n'a aucun cas l'objectif d'imposer ces actions.



■ *La seconde partie des recommandations porte sur les 7 volets d'interventions possibles par les représentants de la Branche*

Cette partie présente des recommandations en matière d'actions que la **Branche** peut mettre en œuvre pour aider les entreprises à assurer l'égalité professionnelle hommes femmes.

1. La sensibilisation	quelles cibles, quels messages clés, quels vecteurs
2. Le soutien méthodologique	conseils et outils pour les GRH et RRH pour améliorer leurs performances en matière d'égalité Par ex : diffusion d'outils d'autodiagnostic par Internet, labellisation de prestataires capables de mener des diagnostics rapides, diffusion d'outils GRH intégrant les points de vigilance ou de mesure, guides de bonnes pratiques constatées, etc.
3. La formation initiale et l'orientation	Par ex, le travail de sensibilisation et la facilitation pour passer certains diplômes
4. Le financement	Par ex, bonifier les prises en charge de certaines formations ; financer des diagnostics de GPEC s'ils comportent un volet égalité HF, etc.
5. L' ingénierie	Par ex, développer des formations à distance
6. L' observation	Indicateurs à suivre dans les enquêtes de branche, travaux de l'observatoire
7. Le conventionnel	Suggestion de réflexions pour l' accord de Branche en matière d'égalité homme femme : objectifs, moyens et acteurs

1 Favoriser la parité hommes-femmes dans le processus de recrutement

Principaux Constats

- La Branche est caractérisée par une part de femmes supérieure à celle des hommes, mais un déséquilibre de la répartition des sexes sur certaines postes ou activités
 - Une surreprésentation des femmes sur les postes de collaborateur comptables, ainsi que sur les activités d'expertise sociale et d'assistance juridique
 - Une surreprésentation des hommes sur les postes d'encadrement et d'associés, bien que ce phénomène a tendance à s'effacer progressivement.
- Certains déséquilibres sont déjà présents dans les flux de sortie de formation initiale, [notamment à la sortie du DEC, même ceux-ci semblent avoir tendance à s'atténuer.](#)
- Les pratiques de recrutement des petits cabinets sont largement influencées par les déséquilibres existants sur le marché de l'emploi et sont peu formalisées
- **La réduction des inégalités de rémunération et de conditions de travail** est une priorité, et les actions pour les réduire doivent intervenir dès le processus de recrutement, puisque c'est là que se définit le contrat de travail, et que le pli pris au recrutement peut avoir une influence sur la suite de la carrière.

Pistes d'actions

■ *Etablir un diagnostic au sein des cabinets pour identifier les postes sur lesquels il existerait des déséquilibres*

- La situation comparée des conditions générales d'emploi est un moyen d'identifier les déséquilibres pour les entreprises qui y sont assujetties, c'est-à-dire celles d'au moins 50 salariés.
- Pour les petits cabinets, il s'agira de repérer les postes sur lesquels il existerait un déséquilibre notable et de se donner des objectifs afin d'y pallier. Il s'agit souvent des postes de collaborateurs comptables ou de collaborateurs sociale représentés en grande majorité par des femmes.

■ ***Promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle à l'aide d'outils de sensibilisation***

- Communiquer en interne auprès des responsables de recrutement portant sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes et de répondre aux nécessités d'équilibrer la parité sur certains métiers
 - Diffuser des guides développés par la Branche ou par des l'Etat
- Communiquer en externe pour attirer les talents féminins et travailler en amont auprès des filières et des établissements de formation (sensibilisation aux métiers techniques, développement des stages, contrats de professionnalisation et du tutorat).

■ ***Introduire cette dimension de l'égalité dans les actions existantes de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement***

- Former les équipes de recrutement aux dimensions de l'égalité hommes femmes, soit en interne, soit à l'aide de formations existantes à l'externe.
- Diffuser un guide des bonnes pratiques auprès des équipes de recrutement notamment.

■ ***Développer des processus de recrutement innovants permettant de respecter les objectifs de mixité***

- Travailler sur l'image des métiers de l'expertise comptable qui semblent être moins attractifs que les métiers de l'audit, ce qui pourrait permettre d'attirer davantage d'hommes salariés dans les petits cabinets notamment.
- Redéfinir les postes sur les métiers à dominante masculine ou féminine en révisant les compétences requises et les critères d'évaluation
 - Certains postes pourraient être enrichis afin d'attirer l'autre sexe. Par exemple le poste de collaborateur comptable pourrait comprendre une dimension plus technique qui attirerait davantage d'hommes.
- Veiller à ce que la terminologie des offres d'emploi ne soit pas discriminante, et même, qu'elle puisse explicitement sous-entendre que le genre minoritaire est autant souhaité que le genre majoritaire
 - notamment, rédiger le descriptif du poste en s'adressant à la fois aux hommes et aux femmes, et non pas à un individu neutre.

- Diversifier les canaux de recrutement et élargir les viviers de candidatures
 - Mettre en place des partenariats avec le système éducatif afin de recruter des étudiants provenant d'autres filières. En effet, certains salariés pourraient être recrutés en Ecole de commerce ou au sein des filières économiques des universités où l'on trouve davantage de femmes. Ceux-ci pourraient ensuite bénéficier des formations professionnalisantes permettant de passer le DEC par exemple.
 - Mettre en place des partenariats avec Pôle emploi pour recruter des personnes ayant par exemple un niveau BTS d'une filière proche de la comptabilité à qui on pourrait proposer des contrats de professionnalisation pour passer le DCG notamment. Ceci permettrait peut être de trouver davantage d'hommes pour les postes de collaborateurs comptables.
- Sélectionner les candidats à l'aide d'outils plus objectifs, notamment via des équipes mixtes par exemple ou à l'aide de mises en situation qui permettent de sélectionner sur des critères plus objectifs de compétences.

■ *Développer des outils de suivi des flux de candidatures et des embauches*

- Suivre au niveau de l'entreprise l'évolution de la répartition hommes-femmes par métier à l'aide des statistiques DADS ou à l'aide d'un tableau de bord comprenant des indicateurs clés.

2 Assurer une évolution professionnelle **équilibrée** pour les hommes et pour les femmes

Principaux constats

- Les femmes de la Branche sont sous représentées sur les postes à responsabilité
- Une part non négligeable de femmes n'aboutit pas au diplôme d'expertise comptable du fait du fort investissement **en termes de temps qu'il demande difficile à gérer pour les mères de famille.**
- Les interruptions de carrière liées au congé parental d'éducation représentent un frein à l'évolution des femmes en particulier
- La disponibilité et la mobilité qu'exigent certains postes représentent un facteur discriminant pour les personnes moins mobiles

Pistes d'actions

■ *Compenser les périodes **de congé parental d'éducation** ou les temps partiels à l'aide de formations de remise à niveau notamment*

- Offrir la possibilité aux salariés à temps partiel ou aux salariées revenant d'un congé **parental d'éducation** des formations qui permettront de compenser leur retard par rapport aux autres salariés.

■ *Pour les entreprises de grande taille, mettre en place une GPEC qui prenne en compte le principe d'égalité*

- La GPEC permet de construire des parcours professionnels plus égalitaires sur des bases objectives.
 - Notamment, via le passeport formation l'entreprise peut identifier les éventuelles différences de parcours entre les salariés.

■ *Développer des passerelles entre les différents métiers*

- Utiliser les outils de la formation professionnelle pour permettre une mobilité interne
 - La VAE développée par la Branche afin de passer le DEC est un levier à l'évolution professionnelle des collaborateurs comptables.
 - Les périodes de professionnalisation adultes peuvent permettre à certains salariés de passer des diplômes supérieurs d'expertise comptable.

■ *Favoriser l'évolution professionnelle des femmes vers des postes à responsabilité*

- Mettre en place un suivi individualisé des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder aux postes à responsabilité via le mentoring ou le coaching
- Mise en place de réseaux internes pour permettre de favoriser l'accès à des postes à responsabilités et la prise de fonction de femmes cadre

Principaux constats

- Des périodes dans l'année qui nécessitent une forte production lors de laquelle il est difficile de concilier vie professionnelle et vie privée
- Certains métiers exigeant des déplacements fréquents sont difficilement praticables pour des femmes ayant des enfants en bas âge à charge.
- Une parentalité qui est un frein à l'évolution professionnelle
- Des stéréotypes qui poussent à considérer que le nombre d'heures de présence en entreprise est un levier à l'évolution professionnelle

Trouver des moyens de concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi que ceux permettant de faciliter les congés parentaux, permettent d'offrir la possibilité aux femmes concernées de ne pas se sentir pénalisée ou freinée dans leur évolution professionnelle.

Pistes d'actions

■ *Baliser les étapes clés du départ et du retour de congé maternité ou parental*

- L'organisation du départ et du retour en congé maternité permet
 - d'assurer que la maternité n'isole pas les femmes de l'entreprise,
 - d'anticiper les besoins notamment en formation qu'elles pourraient avoir dès leur retour pour compenser l'éventuel retard pris sur leur poste,
 - d'éviter que celles-ci aient l'impression d'être mises de côté et d'avoir perdu le fil.
- Ainsi, l'organisation du congé maternité pourrait se présenter de la façon suivante :
 - Un entretien en amont pour organiser les activités durant l'absence
 - Garder un contact régulier entre les managers et les salariées concernées en cours de congé maternité afin d'assurer le suivi des activités du poste
 - Offrir la possibilité d'un entretien préalable à la reprise d'activité pour repérer les besoins des salariées.

■ *Développer des moyens d'organisation et d'aménagement du temps de travail qui concilient les contraintes des entreprises et les aspirations des salariés*

- Programmer en avance les déplacements afin de prendre en compte les contraintes familiales
- Programmer les réunions dans les horaires du temps de travail
- Aménager les horaires en fonction des besoins des clients : horaires en ilot par exemple
- Le télétravail peut permettre aux salariés de mieux articuler vie familiale et travail en gérant plus facilement l'emploi du temps

■ *Développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel et trouver des modes de gardes adaptés*

- Participer au financement des gardes d'enfants via le CESU
- Développer des crèches interentreprises, en particulier pour les petits cabinets
- Mettre en place des conciergeries de services
- Offrir des moyens d'information sur les différents besoins notamment liés à la parentalité : plateforme de mise en relation avec des prestataires, site d'informations et de services,...

4 Favoriser l'égalité de rémunération

Principaux Constats

- Un niveau moyen de salaire plus bas des femmes notamment du fait de leur moindre représentation parmi les postes à responsabilité et d'encadrement et de leur part plus importante sur des postes à temps partiel
- A compétence et ancienneté équivalente il semble que les femmes aient un niveau de salaire légèrement plus bas
- La classification et les coefficients ne semblent pas être toujours pleinement respectés, souvent au détriment des femmes

Pistes d'actions

■ *Mettre en place des outils permettant de mesurer les écarts éventuels de salaire entre les hommes et les femmes*

- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la situation comparée des conditions d'emploi permet de suivre certains indicateurs
- L'entreprise peut également développer ses propres indicateurs et prendre comme source d'information la DADS afin d'analyser les indicateurs clés tels que le taux horaire par sexe, par métier et par ancienneté.
- Mener une analyse en interne ou s'aider d'un cabinet externe.
- Mettre une vigilance particulière sur les effectifs à temps partiel afin d'éviter de les pénaliser lors des révisions de salaires.

■ *Analyser les raisons des éventuels écarts afin de les rectifier progressivement*

- Revoir la classification et le coefficient de certains salariés si ceux-ci ne sont pas adaptés au niveau du poste
- Pour les salariés ayant des évolutions de salaires plus lentes que l'ensemble des salariés, cibler éventuellement des actions de formation leur permettant d'évoluer (cf. chapitre sur l'évolution professionnelle)

5 Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle

Principaux constats

- Les femmes ont un taux de recours **plus faible** que les hommes aux formations professionnalisantes
- La parentalité peut être un frein à la formation professionnelle

Pistes d'actions

■ *Etablir le plan de formation en prenant compte du principe d'égalité femmes-hommes*

- Etablir les plans de formation à partir d'une analyse des éventuelles inégalités d'accès à la formation, donc à l'aide d'un outil de suivi prenant en compte les taux de recours à la formation par métier et par sexe.
- Lors des entretiens d'évaluation, cibler les salariés travaillant sur certains postes, en particulier les moins qualifiés, pour développer leurs besoins en formation et les sensibiliser à ce sujet.
- Préciser le sexe des personnes dans le Plan de formation et comparer les formations réellement suivies afin d'identifier les causes des écarts

■ *Favoriser les parcours professionnalisant pour les postes les moins qualifiés tenus en grande partie pour les femmes*

- Promouvoir des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés
- Mobiliser la VAE afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés n'ayant pas le diplôme requis.



Adapter l'organisation des formations pour mieux prendre en compte l'articulation vie familiale vie professionnelle des femmes

- Utiliser les formations à distance lorsque celles-ci sont adaptées aux besoins.
- Développer des formations intra ou internes afin de les adapter aux contraintes horaires liées souvent à la parentalité. Ce type de solution est économiquement possible dans les grands cabinets, mais nettement plus délicat dans les petits. Pour ces derniers, ou tout au moins pour ceux de taille moyenne, voir s'il est possible de déroger à certains plafonds de prise en charge pour tenir compte de taux horaires supérieurs du fait d'un nombre de stagiaires plus faibles. Ceci devrait être très précisément encadré, tant en termes de taille du cabinet que de thématique de formation, pour se centrer sur les cas véritablement décisifs en termes d'inégalité professionnelle, et ne pas générer d'effets d'opportunité.
- Trouver des solutions financières pour les formations externes permettant de prendre en charge la garde d'enfants notamment..

■ *Prioriser les formations professionnelles suite à un congé paternité ou maternité*

- Proposer à ces salariés des actions de formation ou de remise à niveau adaptées permettant de faciliter la reprise d'activité

Les axes d'intervention de la Branche

■ *Axe 1 - Poursuivre et renforcer le travail de sensibilisation mené auprès des différents acteurs concernés*

- Prévoir une **communication globale spécifique** au sujet portant tant sur le recrutement, que la rémunération, l'évolution professionnelle ou l'accès à la formation: brochure papier et/ou PDF présentant les résultats de cette étude, les principales dispositions de l'accord égalité hommes femmes à venir, des pistes de solutions et des bonnes pratiques
- **Introduire cette thématique dans les vecteurs existants de communication** ayant un volet GRH : sites Internet de la profession, volets ressources humaines ; chapitres ressources humaines des revues spécialisées, maîtrisées par la profession ou titres indépendants auprès desquels un dossier de presse pourrait être adressé ; réunions statutaires ou professionnelles organisées par les organisations professionnelles, au sein desquels cette thématique peut être introduite ;
- Sensibiliser les entreprises et les salariés sur l'égalité professionnelle hommes femmes sur **les arguments économiques** de la complémentarité de la mixité et informer sur le cadre réglementaire de l'égalité professionnelle femmes hommes notamment sur l'obligation pour les plus de 50 salariés de produire un rapport de situation comparée
- Communiquer auprès des établissements de **formation initiale**
 - Poursuivre le travail sensibilisation sur les possibilités d'évolution des femmes dans les cabinet faite auprès des filières de formation d'expertise comptable
 - Elargir la communication favorisant l'attractivité des métiers au niveau des Lycées et des autres filières de formation proches de type Ecole de commerce notamment en intégrant la dimension de l'égalité professionnelle.
- **Sensibiliser directement les femmes** de la branche à l'intérêt qu'elles peuvent trouver à mieux gérer leur évolution professionnelle
 - rédiger et diffuser un support de sensibilisation des femmes, dont la rédaction serait adaptée à la cible directe des salariés ; le diffuser par les voies institutionnelles (adhérents via l'organisation professionnelle ; experts-comptables via l'Ordre; salariés via les organisations syndicales) ou directes

(sites Internet fréquentés par les salariés, articles dans la presse spécialisée lue par le personnel)

■ *Axe 2 – Offrir un soutien méthodologique aux cabinets de la Branche*

- Diffuser des **outils d'autodiagnostic** spécifiques en particulier pour les plus petits cabinets afin de mesurer les inégalités en interne :
 - Un tableau de bord comprenant l'ensemble des indicateurs clés, portant sur la répartition des sexes par métier et sur les rémunérations avec des sources de comparaison par exemple
 - Labelliser des prestataires capables de mener des diagnostics rapides au sein des cabinets

- Elaborer un **guide de recrutement** spécifique à la profession

Portant lui aussi sur l'ensemble de la problématique du recrutement (les méthodes d'identification des bons candidats, la conduite de l'entretien et l'évaluation du candidat, les modalités d'intégration, etc.), il distillerait à chaque étape des messages de sensibilisation à l'égalité hommes femmes.

- Élaborer des **guides et/ou outils de conduite des entretiens professionnels** qui insistent sur l'égalité
 - concevoir des **critères d'évaluation** qui permettent de juger des performances et des potentialités « à genre égal », c'est-à-dire en tentant d'annuler ou de minimiser les limites spécifiques aux femmes (absence pour maternité, temps partiel pour s'occuper des enfants, défaut de mobilité pour raisons de famille, etc.) et en se concentrant sur les critères véritablement liées aux compétences.

Par exemple, évaluer les performances en termes de rapidité de progression d'une personne en retirant du calcul de durée d'expérience les congés maternité, journées de temps partiel non travaillées. Ces outils, à défaut d'être ensuite littéralement utilisés par l'encadrement, pourraient constituer une sensibilisation des évaluateurs à l'importance du sujet.

■ *Axe 3 – La formation initiale et l'orientation*

- Travailler sur le **rééquilibrage hommes-femmes très en amont**, au niveau de l'orientation et de la formation initiale

En effet, la principale difficulté en recrutement vient de la proportion déjà déséquilibrée des jeunes candidats en sortie de formation initiale. Il faut donc travailler au plan culturel sur les représentations professionnelles du métier avec les acteurs de l'orientation et la formation initiale.

- **Constituer un groupe de travail** entre la profession et les acteurs de l'orientation de formation initiale de l'expertise comptable, destiné à faire émerger les **arguments d'attractivité pour les « genres minoritaires »** des principaux métiers
- Participer à l'élaboration de **supports de communication** qui met en avant ces arguments
 - * supports : support spécifique au sujet, et plus globalement, **tous supports** déjà existants ou à créer, **présentant les métiers, les formations, les écoles, les débouchés**, etc.
 - * type de vecteur : **sites Internet** de la profession et des écoles ; panneaux, plaquette, etc. utilisés dans les **forums** et toutes manifestations portant sur l'orientation et les débouchés professionnels
- **Relayer à l'oral** le message auprès de toutes les personnes en relation avec les jeunes : conseillers d'orientation-psychologues de l'éducation nationale, personnel des établissements de formation initiale chargés du « recrutement des élèves », enseignants, etc. Prévoir une méthode de sensibilisation et d'information sur les arguments clés de ces personnels : pour l'éducation nationale, signature d'une convention générale, suivie de la diffusion de supports d'information ; pour les établissements de formation initiale, autant que possible réunions d'information des conseillers, et à tout le moins, accords de partenariat sur ce sujet avec les directions des établissements qui se chargeront de relayer les messages.
- Porter une attention particulière aux aménagements possibles permettant de faciliter la réussite du stage d'expertise comptable pour les femmes, notamment les aménagements en termes d'horaires et la durée du stage.

■ Axe 4 – Définir les modes d'observation de l'égalité

- Intégrer la dimension de l'égalité professionnelle sur certaines études de branches menées par l'OMECA, en fonction de leur pertinence.
 - Définir des **indicateurs ciblés** pour suivre l'évolution
- Elaborer un rapport spécifique sur l'égalité professionnelle femmes-hommes tous les trois ans par exemple
- Analyser les données de formation d'AGEFOS PME au regard de l'égalité professionnelle femmes hommes afin de suivre l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation
- Le tableau de bord général pourrait comprendre les indicateurs suivants :

Il s'agit ici d'une proposition de liste à partir de laquelle la Branche peut sélectionner les indicateurs lui semblant les plus pertinents à suivre dans le temps.

Effectifs
Répartition par catégorie professionnelle et par contrat de travail
Répartition par métier et par tranche d'âge
Durée et organisation du travail
Répartition par durée et par catégorie professionnelle
Répartition par durée et par métier
Congés
Répartition par type de congé : congé maternité, congé paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade
Embauches et départs
Répartition des embauches par catégorie professionnelle
Répartition des embauches par métier
Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs
Répartition des départs par métier et motifs
Promotions
Répartition des promotions par catégorie professionnelle
Répartition des promotions en fonction de l'ancienneté
Répartition des promotions par motif
Rémunérations
Répartition du salaire mensuel par métier
Répartition du salaire horaire par métier
Répartition du salaire horaire par ancienneté
Répartition du salaire horaire par âge
Formation
Taux de recours par catégorie professionnelle
Taux de recours par métier
Taux de recours par type d'action
Répartition par nombre d'heures moyen

■ *Axe 5 – Développer une ingénierie de formations permettant de répondre aux inégalités*

- Organiser des formations ou actions en faveur des collaborateurs chargés de négocier ou de mettre en place des actions en faveur de l'égalité
- Développer des formations à distance sur certaines formations de mise à jour des connaissances notamment
 - Ainsi inciter les organismes de formation à développer des outils de e-learning pour les thématiques de formation les plus sensibles en termes d'inégalité ; au-delà de la simple conviction des organismes de formation, tenter de dégager des budgets permettant un financement collectif de tels outils et/ou ingénieries.
- Développer des formations de remise à niveau pour les salariés en retour d'un congé maternité
 - Sur ce sujet aussi, travailler au niveau de la branche sur les priorités de formation (CPNE), sur l'incitation des organismes de formation à investir dans de telles formations (en finançant l'ingénierie, en les plaçant dans les thématiques des actions collectives, en bonifiant les taux horaires,...)

■ *Axe 6 – Mobiliser des financements pour favoriser l'égalité*

- Financer des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés

Pour cela, les placer dans les priorités de la CPNE, définir en SPP des critères de financement plus favorable sur ces actions, y travailler tout particulièrement lors du lancement d'actions collectives, inciter les organismes de formation spécialisée à en développer les ingénieries, etc.

■ **Axe 7 – Définir les modes de négociation sur l'égalité professionnelle et le contenu de l'accord**

Le Cabinet n'apporte là que des pistes de travail soumises à la réflexion des partenaires, seuls habilités à concevoir et négocier un tel accord, processus au sein duquel le Cabinet ne prétend en aucun cas interférer.

1. LES FINALITES DE L'ACCORD

• **Préambule**

Il est d'usage de rappeler le contexte juridique de l'égalité professionnelle

- des accords en particuliers, notamment l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les Lois et décrets de cadrage et en particulier
 - * la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - * la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
 - * le Titre IV de la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- utilement les accords spécifiques à la Branche, notamment si ceux-ci doivent s'articuler harmonieusement.

Ce contexte peut être précédé par une phrase visant à mettre en avant telle que la richesse que peut représenter la mixité en entreprises, le dynamisme social et la croissance économique qu'invoque l'égalité hommes femmes.

• **Préciser les finalités de l'accord**

- Rappeler la finalité, c'est-à-dire l'obligation de la Branche de négocier sur les mesures tendant à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais aussi donner une direction globale et cohérente à l'ensemble des cabinets de la Branche.

- **Présenter les enjeux particuliers de la Branche et les principes pour assurer l'égalité professionnelle**
 - Présenter le rapport de Branche et reprendre en synthèse les grands défis formulés dans la présente étude mais veiller à ne pas trop les détailler, car l'accord doit rester valable alors même que le contexte évoluera ; ils peuvent être ainsi donnés de manière plus générique et pédagogique que précis et datés
 - Mettre en avant le principe de mixité des délégations et des instances représentatives du personnel
 - Présenter les actions que la Branche souhaite mettre en place de façon générale, telle que la sensibilisation/communication, le développement d'outils, etc.

2. LES ORIENTATIONS DE L'ACCORD

L'ensemble des éléments permettant de définir les orientations est décrit dans la première partie, le volet entreprise, de ce présent document.

- Les axes d'intervention
 - Reprendre les axes d'intervention, un par un, sur lesquelles la Branche souhaite que les entreprises agissent : le recrutement, les rémunérations, l'évolution professionnelle, la formation professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
Eventuellement mettre l'accent sur un ou deux volets considérés comme étant prioritaire.
- Pour chacun de ces axes :
 - * Rappeler les obligations
 - * Fixer des grands objectifs
 - * Définir les moyens à mettre en œuvre

3. DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD LUI-MEME

- **Le champ**

Une question en la matière : la Branche dans son ensemble, ou seulement les grands cabinets soumis à l'obligation par exemple ?
- **La durée**
 - la date d'entrée en vigueur,

- l'échéance. A noter que cette dernière est souvent non fixée, l'accord étant limité (c'est-à-dire jusqu'à renégociation).
- **L'articulation avec les autres dispositifs et accords de Branche**
Notamment s'il apparaît des évolutions de certains des outils existants déjà décrits dans des accords de la Branche, par rapport par exemple à celui sur la formation. Le but est d'éviter des contradictions mal gérées entre ces accords.
- **Bilan/évaluation**
Il peut être opportun de prévoir à échéance de trois ou cinq ans une évaluation de la mise en œuvre et des effets de cet accord sur l'égalité professionnelle.
- **Le suivi**
 - Par les entreprises : mentionner l'obligation de suivi dans les entreprises qui y sont assujetties et notamment l'obligation d'une négociation spécifique au sujet et de l'élaboration du rapport de situation comparée
Mentionner également que les entreprises non assujetties à ces obligations doivent s'attacher à améliorer la mixité en cas de déséquilibres notables
 - Par la Branche : présenter les indicateurs et les moyens de remontée des informations.
 - Se donner au moins comme objectif de suivre les indicateurs issus des rapports de situation comparée des entreprises d'au moins 50 salariés.
 - Si la Branche le souhaite, elle peut également mentionner la volonté d'établir un rapport tous les 3 ans par exemple
 - Présenter les indicateurs de suivi clés en annexe.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **Photographie statistique**
3. **Enquête qualitative**
4. **Enquête quantitative**
5. **Recommandations et pistes d'actions**

6. Plan d'actions

7. **Synthèse**

Précisions méthodologiques

■ Contexte d'élaboration du plan d'actions

- Le plan d'actions ci-après est **la dernière étape de l'étude sur l'égalité professionnelle** menée par le Cabinet Ambroise Bouteille & Associés pour l'OMECA, qui a été constituée des phases antérieures suivantes :
 - Une analyse des statistiques publiques
 - Une enquête qualitative auprès de cabinets, d'acteurs de la formation et d'étudiants
 - Une enquête par questionnaire auprès des cabinets de la Branche
 - Des recommandations et des premières pistes d'actions découlant des constats faits de la Branche en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.
- Cette proposition de plan d'actions a pour objectif **d'accompagner les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de l'Accord de Branche sur l'Egalité Professionnelle**. Ce plan d'action est prévu dans l'article trois de cet accord, « programme de travail pour poursuivre les travaux », qui devrait ainsi faire l'objet de précisions dans sa version définitive, suite aux présentes propositions et après débats des partenaires sociaux.

Suite à une conférence téléphonique du 5 mars, il a été convenu que la contribution du cabinet à ce plan d'action devait porter apporter des conseils sur les points suivants :

- Les actions de sensibilisation :
 - * via les organisations professionnelles, les organisations syndicales et l'OMECA ; excluant ainsi l'Ordre des Experts Comptables et les IRP
 - * ciblant les employeurs directement, et les salariés via les employeurs ; excluant les établissements d'enseignement et de formation
 - * portant sur l'ensemble des points de l'accord de Branche
- Les outils destinés à accompagner les entreprises sur les pratiques GRH suivantes :
 - * Le recrutement
 - * Les entretiens professionnels

- Le tableau de bord permettant de suivre annuellement la situation de la Branche en matière d'égalité professionnelle et les méthodes de sa collecte.
- Les actions de formation et la rémunération ont été exclues du plan d'actions.

Volet 1

Actions de sensibilisation

Nous proposons que les actions de sensibilisation soient découpées en deux parties distinctes :

- A. Une première partie qui porte sur la communication globale de l'Accord, qui se présentera sous la forme d'un dossier complet destiné à l'ensemble de la profession.
- B. Une seconde partie portant sur la démultiplication des actions de communication/sensibilisation via d'autres relais, ainsi qu'à des actions ciblées sur des thématiques particulières.

1.A Communication globale portant sur l'accord de Branche sur l'égalité professionnelle et l'état des lieux

■ Objectifs

- Faire connaître le plus largement possible et le plus rapidement possible la signature d'un accord innovant et ambitieux dans la branche tant auprès des cabinets que de leurs salariés ;
- Montrer que l'égalité professionnelle est un enjeu jugé important par les partenaires sociaux qui ont conçu et signé unanimement cet accord, et qui comptent s'investir dans sa mise en oeuvre ;
- Motiver et encourager la profession à décliner cet accord dans les cabinets, qui apportera des avancées en matière de GRH, et faire comprendre que les cabinets doivent maintenant respecter certaines obligations en la matière.

■ Mise en œuvre et moyens à mobiliser

Sa forme

- Nous proposons que soit élaboré un dossier spécial ne portant que sur la thématique de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

- Choisir une forme de communication facilement accessible et diffusable par une multiplicité de canaux, tel qu'un format PDF par exemple.

Son contenu

Nous proposons que ce document contienne les éléments suivants :

- 1 Une annonce de l'évènement de la signature de l'accord, sous la forme par exemple d'un éditorial signé paritairement mais le moins institutionnel possible dans sa formulation.
- 2 Une information sur la politique publique de cadrage de l'égalité professionnelle femmes hommes et son cadre réglementaire notamment sur l'obligation pour les plus de 50 salariés de produire un rapport de situation comparée, ainsi que l'obligation faite aux branches de signer un accord dans ce domaine avant les 31/12/2011 pour montrer que les partenaires sociaux de la branche ne sont pas allés chercher non plus des contraintes supplémentaires au cabinet pour le plaisir
- 3 Une présentation de l'étude préalable en mettant en avant
 - La mobilisation des partenaires au sein de l'OMECA
 - L'ampleur du travail effectué : la variété des méthodes et le nombre de cabinets interrogés
- 4 Une description de l'accord de Branche en énonçant ses principaux enjeux et son ampleur, en particulier le fait qu'il concerne tous les cabinets tout effectif confondu
- 5 Les grands enjeux de la Branche en matière d'égalité professionnelle, mentionnés dans l'Accord de Branche.
 - conditions d'accès à l'emploi
 - promotion professionnelle
 - articulation vie professionnelle-vie privée
 - égalité de rémunération

Au sein de chacun de ces enjeux pourraient figurer :

- les conclusions clés de l'étude à l'aide d'illustrations graphiques commentées
- Les pistes d'actions possibles et les bonnes pratiques
- Les obligations découlant de l'accord

Sa diffusion

- La plaquette pourra faire l'objet d'une diffusion **telle qu'elle** a été élaborée, mais également être déclinée par chaque organisation professionnelle ou syndicale.

Pour ce faire, il est nécessaire que chacune d'entre elles s'approprient le fond afin de **composer le message propre** qu'elle souhaite faire passer, quitte à réécrire le texte issu de la plaquette, le synthétiser, à n'en n'extraire que certains points prioritaires, le compléter, l'interpréter en fonction de la vision propre de l'organisation, etc.

- Afin de pouvoir atteindre l'ensemble des cabinets, nous conseillons vivement d'utiliser les **canaux de diffusion** les plus larges, tels que par exemple :
 - Les emailing lists des organisations professionnelles
 - Le site de l'Omeca pour la consultation de l'étude en ligne
 - Le site internet des Organisations professionnelles : par exemple dans la rubrique « A la Une » ou dans la rubriques « Actualités sociales »
 - Les E-Letter (Flash social ou Lettre à la Profession par exemple)
 - Les revues mensuelles
 - Les évènements des organisations professionnelles tels que les congrès, le petit déjeuner « commissariat aux comptes »,...

Acteurs responsables de la mise en œuvre

- Elaboration du document par les partenaires sociaux via l'OMECA.
- Diffusion du document et/ou des messages qui en seront extraits sous la responsabilité de l'ensemble des partenaires signataires, maîtres de leurs propres supports ;
- Pour les supports/canaux qui ne sont pas sous la responsabilité directe de ses partenaires, affectation de la responsabilité de relai à l'un des partenaires à l'OMECA

Planification

- Il semble important d'élaborer cette communication globale à court terme, directement après la signature de l'Accord de Branche, avant toute autre action.

Clés de réussite

- le valoriser, en termes de communication, comme un *événement* pour la branche
- valoriser la convergence de vues des partenaires sociaux
- coordonner l'ensemble des actions de diffusion pour qu'elles interviennent en même temps, dans une période la plus resserrée possible
- argumenter l'intérêt économique d'un tel accord, qui permettra d'améliorer encore l'image de la branche (modernité de sa gestion des ressources humaines) et donc son attractivité, de favoriser la motivation des « genres minoritaires » dans les différents postes et donc l'implication, la productivité, le désir de progresser dans les compétences et dans la hiérarchie
- tenter d'éviter des formulations trop institutionnelles, trop abstraite, trop réglementaire : montrer que les auteurs connaissent bien la branche, ses problématiques, ses métiers ; que l'accord n'est pas un gadget de technocrates parisiens, mais est bien conçu par les représentants des cabinets sur le terrain

Critères d'évaluation

- nombre d'articles obtenus dans la presse
- nombre de téléchargements de la plaquette ou de la consultation des pages du site Internet
- nature et ampleur des réactions des cabinets (messages critiques ?)

1.B Actions de sensibilisation ciblées et inscrites dans la durée

■ Objectifs

- **Démultiplier** la communication sur l'égalité professionnelle via des actions ciblées sur des thématiques particulières faisant partie de l'accord.
- **Prolonger** sur la durée des effets de la communication, car seul un travail pugnace et de longue haleine finira par atteindre véritablement ses objectifs à terme
- **Faire porter** le message de la signature de l'accord **par d'autres acteurs relais** afin de mobiliser des cibles plus larges que les cabinets, tels que les salariés, des étudiants, les acteurs publics
- Mobiliser les cabinets sur des **types d'actions particulières** telles que la promotion de certains métiers par exemple.
- Participer au renforcement de la communication portant sur **l'attractivité** de la Branche.

■ Mise en œuvre et moyens à mobiliser

- Elaborer un **dossier de presse** adressé à la **presse professionnelle** et à la **presse « sociale »**
 - Sur une ou deux pages, mettre en avant la mobilisation des partenaires de la Branche sur la signature de l'accord et les actions mises en place.
 - Le diffuser à l'ensemble de la presse professionnelle.
 - Le mettre en ligne afin que celui-ci soit accessible à l'ensemble des acteurs concernés.
- Intégrer la dimension d'égalité professionnelle dans le cadre **d'actions de sensibilisation particulières** en matière de Gestion des Ressources Humaines et social :
 - Lors d'interventions auprès des entreprises sur une thématique RH particulière par exemple, telles que le recrutement, la gestion des carrières, etc.
 - Lors de la diffusion de dossiers ou de newsletter portant sur des thématiques de GRH particulières telles que le recrutement, la mobilité interne, l'accès à la formation :

- * Dans le cadre des « Cahiers Pratique » par exemple
- * Dans des revues de la profession portant en particulier sur les problématiques RH
- Au sein des stages de formation continue ciblant le responsable des ressources humaines ou l'encadrement intermédiaire, en ajoutant cette sensibilité à la thématique principale du stage (ne pas nécessairement créer de stage spécifique sur ce sujet à notre avis)
- Au sein des modules de formation initiale qui toucheraient au management ou social d'une manière ou d'une autre, selon les mêmes principes ; en commençant par la sensibilisation des établissements de formation et des formateurs pour qu'ils incluent dans leur exposé, puis en profitant d'une réforme des référentiels de diplômes pour l'introduire de manière plus explicite
- Intégrer la dimension d'égalité professionnelle dans le cadre des actions mises en place en matière **d'attractivité**
 - Travailler sur l'image des métiers de l'expertise comptable qui semblent être moins attractifs que les métiers de l'audit, ce qui pourrait permettre d'attirer davantage d'hommes salariés dans les petits cabinets notamment.
 - Mettre en avant les possibilités de carrières en tant qu'expert comptable pour les femmes, en mettant en avant des expériences concrètes de femmes ayant réussi dans le métier.
 - Ne pas hésiter pour cela à prendre le contre-pied des représentations des métiers, par exemple sous forme de photographies ou de témoignages montrant le genre minoritaire plutôt que le genre majoritaire pour illustrer les différents métiers
- **Publier chaque année un rapport de branche** sur l'état de l'égalité professionnelle (pour mémoire, cf. le volet 3)
 - permettant, sous la forme d'un tableau de bord synthétique de constater les progressions effectuées d'une année sur l'autre
 - accompagné d'un bilan qualitatif cosigné paritairement qui permette de réaffirmer l'implication des partenaires sociaux sur le sujet
 - diffuser avec un peu de mise en scène s'il est constaté une progression significative de certains d'indicateurs : conférence de presse, annonce dans un concret, etc. ; sinon, une mise en ligne sur un site paritaire peut être suffisant (OMECA par exemple)

Acteurs responsables de la mise en œuvre

- Pour en garantir la plus grande clarté du message, il est conseillé de faire élaborer le dossier de presse et d'établir le lien avec les journalistes spécialisés par un **spécialiste en relations presse**, piloté par une instance paritaire.
- Concernant la diffusion des actions de sensibilisation **ciblées**, celles-ci seront portées sous la responsabilité de **l'ensemble des partenaires signataires**, maîtres de leurs propres supports.

Planification

- Pour le **dossier de presse**, il semble important de l'élaborer à court terme, **parallèlement à la plaquette** de communication globale.
- Pour les **actions ciblées**, les étaler dans le temps en fonction des événements ou des dossiers qui peuvent y être liés. Se fixer par exemple une période de travail triennale.

Clés de réussite

- dans cette phase, **maximiser le nombre de canaux/supports**, ne pas craindre la répétition, le doublement
- quitte à ce que la **part du sujet « égalité » soit limitée** au sein de chacun d'entre eux ; en effet, nous pensons que des actions dédiées à l'égalité professionnelle seront dans cette phase moins performantes que des **actions rattachées à de véritables préoccupations GRH**, à l'intérieur desquelles le sujet de l'égalité peut-être glissé

Critères d'évaluation

- nombre de canaux/supports/actions de diffusion abordant d'une manière ou d'une autre le sujet de l'égalité
- ou proportion de ces derniers

Volet 2

Les outils de GRH

■ Objectifs

- Renforcer les actions de sensibilisation en **accompagnant de façon concrète** les cabinets dans la mise en œuvre d'actions en matière d'égalité professionnelle
- Diffuser pour cela aux cabinets des **méthodes et des outils de GRH** qui intègrent pleinement la problématique de l'égalité professionnelle
- Participer ainsi à la **professionnalisation de la fonction GRH**, notamment pour les cabinets ne disposant pas d'une structuration de sa GRH

■ Mise en œuvre et moyens à mobiliser

L'élaboration des outils

- **Répertorier les bonnes pratiques** auprès des grands cabinets notamment, parmi lesquels certains ont développé des pratiques innovantes, afin éventuellement de les adapter et de les faire partager par l'ensemble de la profession.
 - Mobiliser les grands cabinets, éventuellement lors d'une réunion, afin que ceux-ci puissent faire partager leurs outils ou pratiques
 - Tirer les enseignements de ces pratiques pour les intégrer ensuite dans les outils.
- Compléter le document portant sur **l'entretien de recrutement** élaboré par la profession et/ou l'étendre à l'ensemble du processus de recrutement, en y ajoutant des conseils permettant de favoriser la parité hommes-femmes sur les points suivants notamment :
 - Ajouter une étape sur **l'élaboration des offres d'emploi** en offrant des conseils permettant d'éviter que celles-ci soient inconsciemment discriminantes : par exemple rédiger le descriptif du poste en s'adressant à la fois aux hommes et aux femmes, et non pas à un individu neutre.
 - Dans la partie « La phase de préparation », proposer des conseils sur **la sélection des CV** : lors de l'élimination d'une candidature, se poser explicitement la question « l'aurais-je aussi éliminé s'il s'agissait d'une personne du genre majoritaire ? » ; et même : « le choix volontaire d'une personne du genre minoritaire n'apporterait-elle pas un plus au cabinet ? » ; tenter de neutraliser dans la comparaison les faiblesses des CV des femmes,

en termes de parcours professionnel, qui résulteraient de maternités (« trous » dans les expériences, temps partiels, etc.)

- Dans la partie « La phase d'investigation », intégrer des conseils à suivre durant l'entretien : renforcer la vigilance dans les aspects de genre, dans les questions interdites en particulier ; éviter de projeter des représentations sexuées du poste ou du métier lors des échanges et des questions.

Proposer que le candidat soit vu par une équipe mixte par exemple ou mettre en avant des outils de mise en situation comme moyen d'objectiver l'évaluation du candidat.

- Dans la partie « Présentation du poste et du cabinet », intégrer l'intérêt pour le cabinet de mettre en avant la mixité, montrer que la reconnaissance professionnelle et les perspectives sont indépendantes du genre ; expliciter la sensibilité du cabinet en matière d'égalité professionnelle.
- **Prioriser l'entretien professionnel**, dans la mesure où celui-ci est obligatoire et permet de revoir les coefficients

Rappel du cadre légal et de ses objectifs

- Pour rappel, l'entretien professionnel¹¹ est obligatoire tous les deux ans et a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise.
 - * Pour l'entreprise, il permet d'évaluer les besoins en compétences, en qualification et en formation afin d'accroître sa performance ; de mobiliser le DIF et d'évaluer précisément le budget de formation nécessaire
 - * Pour le salarié, il est un moyen d'être acteur de son projet professionnel, de garantir son employabilité au sein de l'entreprise et de maintenir son adaptation au poste.
- Ainsi, intégrer la dimension de l'égalité homme femme dans le cadre de l'entretien professionnel semble tout à fait adapté, dans la mesure où celui-ci est également un outil d'aide à l'élaboration d'une GPEC.

¹¹ L'entretien professionnel a été institué par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, remplacé par l'ANI du 5 octobre 2009.

Conseils sur son élaboration

- L'entretien professionnel semble particulièrement bien adapté pour prendre en compte les éventuels freins induits par la maternité ou la parentalité, et il est ainsi opportun d'y intégrer cette dimension.
- Dans la phase de préparation, intégrer la dimension vie privée - vie professionnelle de la façon suivante par exemple :
 - * Y a-t-il eu des freins liés à la vie privée (maternité, garde des enfants) qui ont nuit à l'atteinte de certains objectifs de compétences ou de qualification à acquérir ?
 - * Comment puis-je aider le salarié concerné à atteindre ces objectifs ? Via une formation permettant de rattraper les éventuels retards liés à la maternité ou à la parentalité ? Quels moyens pour faciliter sa montée en responsabilité, tels que revoir le contour du poste, l'organisation des horaires adaptée, trouver des modalités de formation moins contraignantes, proposer des modalités de garde d'enfants ?
- Dans le cadre des différentes phases du déroulement de l'entretien intégrer les questions à se poser en matière de freins spécifiques au genre.
 - * L'accueil et l'introduction : introduire sa compréhension des éventuelles difficultés liées aux contraintes de la vie privée, puis faire un bilan sur les différentes problématiques rencontrées telles que les difficultés d'accéder à certaines formations du fait des horaires incompatibles,...
 - * La définition des objectifs : proposer des moyens qui permettent de répondre aux contraintes du salarié, voire si la salariée n'a pas de contrainte, saisir éventuellement l'occasion de lui proposer de monter en responsabilités, lui faire part des perspectives d'évolution et lui proposer des outils adaptés.
- **L'entretien d'évaluation**
 - Pour rappel, l'entretien annuel d'évaluation permet de **formaliser les résultats du collaborateur sur l'année écoulée** (atteinte ou non des objectifs, actions correctives, promotion, mobilité...) **et de définir les objectifs et engagements réciproques à atteindre l'année suivante.**
 - Globalement, dans ces évaluations, il semble important de conseiller les entreprises d'intégrer des critères qui permettent de juger des performances et des potentialités « à genre égal », c'est-à-dire en tentant d'annuler ou de minimiser les limites spécifiques aux femmes telles que :
 - * l'absence pour maternité,

- * le temps partiel pour s'occuper des enfants,
- * défaut de mobilité pour raisons de famille, etc
- Concernant la conduite de l'entretien, les éléments à prendre en compte sont identiques à l'entretien professionnel, si ce n'est la spécificité d'évaluer à l'aide de critères les plus objectifs possibles.
- **L'entretien de seconde partie de carrière**
 - Pour rappel, l'entretien de seconde partie de carrière concerne uniquement les entreprises d'au moins 50 salariés et a pour objectif de dynamiser et de sécuriser la seconde partie de carrière des salariés en leur proposant des perspectives professionnelles intéressantes et valorisantes. Ainsi, il est l'occasion de définir un projet de formation en cohérence avec les intérêts de l'entreprise et les attentes du salarié et de mettre en place les conditions favorables au développement de nouvelles compétences, à la mobilité interne. Il peut également être l'occasion, pour les salariés concernés, de préparer la transition de l'activité à la retraite.
 - Les phases de déroulement de l'entretien sont identiques à l'entretien professionnel.
 - Cependant, il comprend les spécificités suivantes :
 - * Le problème de la parentalité ou de la maternité est moindre dans la mesure où il concerne des personnes âgées d'au moins 45 ans.
 - * Il doit donc être plus axé sur les problématiques d'évolution professionnelle, de maintien dans l'emploi de personnes peut être moins qualifiées, et donc nécessite un travail plus important sur les freins psychologiques que peuvent rencontrer certaines femmes dans leur évolution professionnelle.
- **Le bilan d'étape professionnel**
 - Ce dispositif, introduit par La Loi du 24 novembre 2009, a pour objectif de participer pleinement à la sécurisation des parcours professionnels et concerne toute taille d'entreprise. Il s'agit d'**un diagnostic effectué en commun par l'employeur et le salarié, à la demande de ce dernier**, qui peut avoir lieu tous les 5 ans.
 - Les phases de déroulement de l'entretien sont identiques à l'entretien professionnel.

- Sa spécificité repose sur l'aspect de sécurisation des parcours et de diagnostic commun, donc de prise en charge par le salarié lui-même de son parcours professionnel.

Mode de diffusion

- Communiquer sur l'existence de ces outils via l'ensemble des canaux existants au sein des organisations professionnelles, et dans le cadre des actions de sensibilisation ciblées mentionnées dans le Volet 1.
- Mettre les guides en ligne en format PDF sur les sites des organisations professionnelles.
- Compléter cette communication en proposant des actions de formation/conseil destinées aux managers ou responsables ressources humaines des cabinets afin de concrétiser la diffusion de ces outils et d'en assurer la bonne application.

Acteurs responsables de la mise en œuvre

- Pour l'élaboration, faire appel à des **cabinets de conseil spécialisé en GRH**, et/ou à des **groupes de travail de RRH/DRH en cabinet**
- Pour la diffusion, chaque **organisation professionnelle et syndicale** est libre d'utiliser ses propres canaux de communication, ainsi que d'amender et de compléter ses outils de GRH.
- L'OMECA peut-être aussi un diffuseur de ces outils, dès lors qu'ils ont été élaborés dans un contexte paritaire ou qu'ils ont obtenu, après conception, une validation paritaire.

Planification

- L'élaboration de ces outils peut être conçue à moyen terme, avec un engagement des travaux courants 2012 et une finalisation en 2013 afin que ceux-ci permettent de concrétiser les actions de communication et ainsi de crédibiliser.

Clés de réussites

- Garantir dans le support que les obligations **réglementaires** sont bien couvertes, mais **éviter** qu'elles soient **trop visibles** ou trop dominantes : cela doit être d'abord des outils de **GRH** et de **management**.
- Comme pour la sensibilisation, ajouter la thématique de l'égalité professionnelle dans les différentes thématiques de GRH, mais **ne pas en faire une thématique à**

part entière. En effet, l'égalité professionnelle alors que les outils de GRH tels que le recrutement et l'entretien professionnel mobilisent davantage.

- Accompagner la diffusion écrite par **la voie orale**, notamment via la formation, l'accompagnement des responsables RH ou des managers, les clubs ou réunions d'échanges, etc..

✂ Critères d'évaluation

- nombre de guides ayant intégré la dimension égalité professionnelle
- nombre de canaux mobilisés pour la diffusion de ces guides
- mesure de la notoriété et de leur taux d'usage auprès des RRH/DRH

Volet 3

Suivi de l'égalité

■ Objectifs

- **Suivre annuellement la situation** de la Branche en matière d'égalité professionnelle afin :
 - d'en analyser régulièrement l'évolution ;
 - de réadapter les actions de sensibilisation et l'élaboration d'outils en fonction des constats ;
 - de réviser si nécessaire la politique globale de la branche
- Permettre également aux cabinets de pouvoir suivre leur propre évolution et ainsi de **la comparer aux autres cabinets** de taille identique.

🔑 Clés de réussite

- **Bien distinguer dans le raisonnement** 3 niveaux de documents :
 - 1 le **rapport de situation comparée** (RSC) sous la responsabilité de l'entreprise, lui-même séparé en 2 cas, celui cadré par la réglementation pour les entreprises de plus de 300 salariés, et celui éventuellement cadré par l'accord de la branche pour les moins de 300 salariés.
 - 2 le **document de collecte** des informations nécessaires à la branche, qui peut être une copie du RSC, une grille à saisir sur Internet, une feuille Excel, ces 2 derniers pouvant être le RSC complet ou une partie de ces indicateurs
 - 3 le tableau de bord du **rapport annuel de branche** sur l'égalité, composé de certains indicateurs issus d'une consolidation des données obtenues par le document de collecte
- Appliquer les **principes** suivants dans la conception de ces documents :
 - 1 Le RSC
 - * pour le RSC des 300 salariés et plus, respecter la réglementation précisément et en ce sens, ne pas proposer des modèles qui en sortiraient voire éviter de se positionner sur un tel modèle au niveau de la branche, en laissant les entreprises assumer leurs responsabilités en la matière
 - * pour le RSC des moins de 300 salariés, proposer un modèle de RSC puisque que l'accord de branche le demande et que ces cabinets risquent

d'être démunis en la matière. Mais **éviter d'imposer** toute la rigueur et tous les indicateurs réglementairement obligatoires pour les entreprises de plus de 300 salariés, **aux cabinets de moins de 300 salariés**. Sinon il est à craindre que ces derniers ne répondent pas à cette obligation de l'accord de branche, invoquant à juste titre « la limite de la divulgation d'informations individuelles » (article 2.4) qui apparaîtra rapidement, notamment pour certains types de postes où les effectifs sont faibles, ou encore dans lesquels

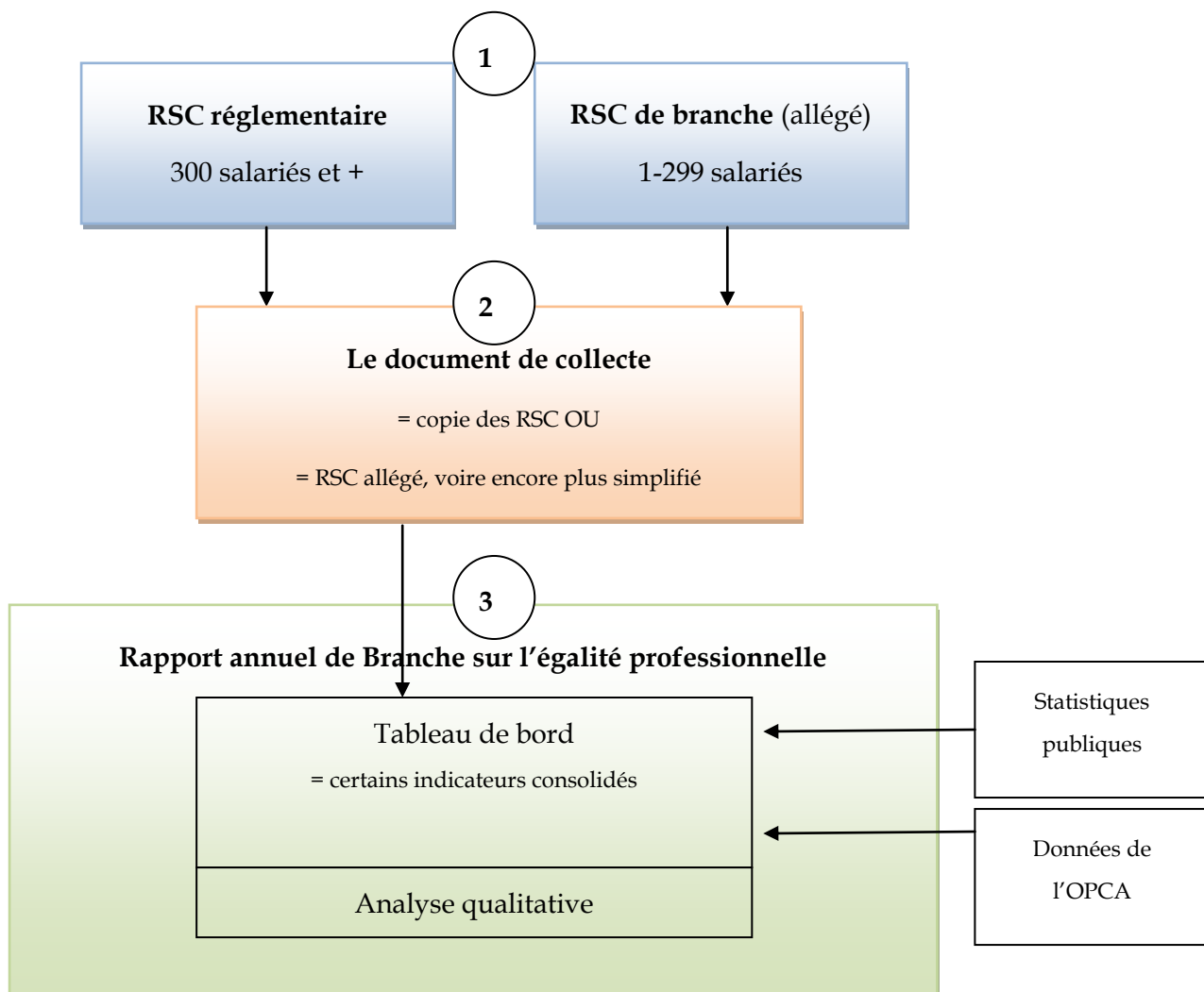
2 Le **document de collecte**

- * Eviter de **faire faire un double travail** aux cabinets : ne pas exiger un niveau de précision plus fin, ne pas demander d'indicateurs supplémentaires dans le document de collecte, ne pas en changer l'unité, la forme, etc. ; imaginer une solution dans laquelle ce serait tout simplement le RSC qui seraient adressé à la branche, à charge pour cette dernière d'en extraire les informations dont elle a besoin
- * cependant prévoir des solutions de collecte alternative telle que des grilles Excel préformatée (avec sommes et moyennes calculées automatiquement) à renvoyer par e-mail, des formulaires de saisie en ligne (idem).
- * accompagner sa diffusion d'un accompagnement pratique via : une permanence téléphonique en désignant un contact unique au sein des organisations professionnelles permettant de répondre aux questions des cabinets ; un guide d'utilisation précis et pragmatique

3 Le **tableaux de bord**

- * obtenir le maximum d'indicateurs par le biais des sources déjà existantes (statistique publique et OPCA)
- * limiter le nombre d'indicateurs pour que le tableau de bord reste synthétique, et puisse être comparé aisément d'une année sur l'autre

- Ainsi le schéma serait le suivant :



■ *Mise en œuvre et moyens à mobiliser*

Elaboration du document de collecte

- établir un outil de collecte qui soit constitué d'indicateurs similaires au RSC, mais largement moindres, afin que celui-ci s'adapte à tout type de taille, tout en permettant de suivre les données considérées comme essentielles.
- Concernant le choix à faire entre l'entrée par **niveau de la classification CCN** et l'entrée par **métiers**, il semble nécessaire que celui-ci corresponde au RSC. Or, il semblerait qu'aucune de ces entrées ne corresponde à ce que l'on peut trouver au sein des cabinets soumis à l'obligation de RSC. En effet, la réglementation demanderait que celui-ci porte sur les mêmes catégories que celles du rapport social, correspondant ainsi dans la plupart des cas aux **catégories socioprofessionnelles**.

Ainsi nous en concluons que :

- * soit la branche se contente de ce niveau relativement rudimentaire (**CSP**) dans sa collecte, en demandant prioritairement une simple copie du RSC (et mène de temps en temps une enquête complémentaire sur tel ou tel métier pour obtenir de plus grande précision). Notre avis : c'est la solution à retenir.
- * soit elle tente de faire accepter un document de collecte avec un niveau plus fin de détail (niveau CCN ou métiers) en courant le risque de n'avoir qu'un taux de réponse extrêmement bas. Notre avis : la branche ayant par cet accord déjà imposé à tous les cabinets un RSC, nous doutons que ces derniers acceptent de remplir un autre document de collecte encore plus complexe à élaborer.
- Concernant le **choix des indicateurs**, en se référant aux projets d'annexes 6 et 7, il nous semble opportun d'éviter de demander les indicateurs suivants :
 - * Le nombre d'heures de formation, dans la mesure où l'accès à la formation par sexe peut être analysé d'une façon plus exhaustive via la base de données d'Agefos PME.
 - * L'ancienneté moyenne dans la catégorie et garder uniquement l'ancienneté moyenne dans le cabinet, étant donné que cette information ne pourra être donnée par les cabinets
 - * trancher sur un indicateur de rémunération le plus proche aux habitudes de calcul des cabinets de la Branche.

- * le nombre de forfaits jours, dans la mesure où sera déjà demandé la rémunération sur une base de temps complet.
- * concernant les promotions, demander uniquement le nombre mais pas les durées moyennes entre deux, donnée probablement rare et complexe à calculer pour les cabinets.

Elaboration du rapport annuel de Branche

- Le Rapport annuel de Branche pourrait être composé de 2 parties :
 - le tableau de bord, issu de l'analyse des données suivantes :
 - * Données collectées auprès des cabinets de Branche (RSC et Tableau de collecte)
 - * Données statistiques publiques (DADS, Enquête Emploi,...)
 - * Données actions de formation de l'OPCA
 - l'analyse qualitative composée par exemple de :
 - * l'interprétation que les partenaires sociaux font de l'évolution des indicateurs
 - * une synthèse des remontées qualitatives de terrain par ailleurs
- Ces données pourront faire l'objet d'un rapport synthétique comprenant les indicateurs mentionnés dans les recommandations.

Effectifs
Répartition par catégorie professionnelle et par contrat de travail
Répartition par métier et par tranche d'âge
Durée et organisation du travail
Répartition par durée et par catégorie professionnelle
Répartition par durée et par métier
Congés
Répartition par type de congé : congé maternité, congé paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade
Embauches et départs
Répartition des embauches par catégorie professionnelle
Répartition des embauches par métier
Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs
Répartition des départs par métier et motifs
Promotions
Répartition des promotions par catégorie professionnelle
Répartition des promotions en fonction de l'ancienneté
Répartition des promotions par motif
Rémunérations
Répartition du salaire mensuel par métier
Répartition du salaire horaire par métier
Répartition du salaire horaire par ancienneté
Répartition du salaire horaire par âge
Formation
Taux de recours par catégorie professionnelle
Taux de recours par métier
Taux de recours par type d'action
Répartition par nombre d'heures moyen

Acteurs responsables de la mise en œuvre

- Pour l'**élaboration** du RSC moins de 300, du document de collecte, du tableau de bord, du guide, des méthodologies de traitement des données : les organisations paritaires au sein de l'OMECA.

Il pourrait être mandaté un cabinet d'études capable de compiler et traiter les données, au moins la première année.

- Pour la **collecte**, l'OMECA de même pourrait être le maître d'œuvre, sachant que chaque organisation professionnelle serait responsable de relancer ses propres adhérents.

Planification

- Annuelle par définition.
- Ne commencer qu'avec les données 2012
- Réaliser la collecte *après* l'élaboration des bilans sociaux et des RSC.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **Photographie statistique**
3. **Enquête qualitative**
4. **Enquête quantitative**
5. **Recommandations et pistes d'actions**
6. **Plan d'actions**

7. Synthèse

Pourquoi une telle étude ?

En 2011, Les Partenaires Sociaux de la Branche ont souhaité s'engager sur l'égalité homme-femme dans les cabinets

Afin de répondre à l'obligation en matière d'égalité professionnelle homme-femme, mais également afin d'aider les entreprises à progresser sur les points à améliorer, les partenaires ont décidé de négocier un Accord sur l'égalité professionnelle.

Afin de concevoir avec pertinence cette politique et ces actions, ils ont souhaité disposer en amont des informations les plus fines sur la situation actuelle et sur les moyens de la faire évoluer.

C'est pourquoi ils ont engagé cette étude qui s'est déroulée de la façon suivante :

- Une analyse approfondie des statistiques existantes
- Une enquête qualitative auprès de 15 employeurs et salariés
- Une enquête qualitative auprès d'établissements de formation (5), d'orientateurs (2) et de jeunes en formation (10)
- Une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des employeurs de la Branche

Cette analyse a permis d'élaborer des premières recommandations ayant pour objectif d'accompagner les partenaires dans la négociation de l'Accord de Branche. En a ensuite découlé un plan d'actions visant à mettre en place les points clés de l'Accord.

Nous présentons ci-après la synthèse de l'ensemble de ces travaux.

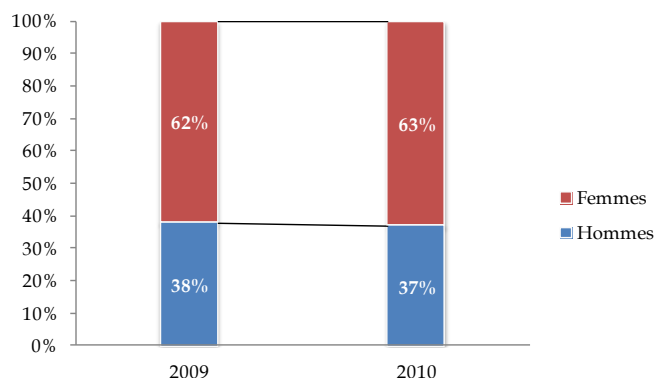
Principaux constats

L'accès à l'emploi

Une part de femmes prépondérante parmi les salariés de la Branche

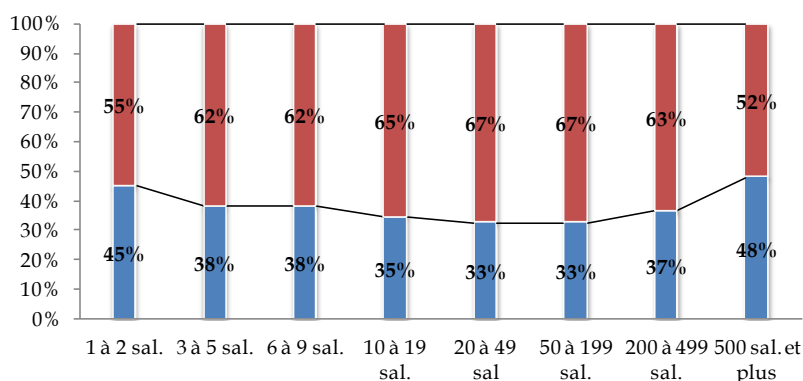
La Branche est caractérisée par une part de femmes supérieure à celle des hommes, en proportion plus ou moins importante en fonction de la tranche d'effectifs. En effet, dans les grands cabinets, la part hommes-femmes semblerait être plus équilibrée (52% contre 48%) que dans les cabinets de tailles intermédiaires.

Répartition des salariés par sexe en 2009 et 2010



Source : AGEFOS PME, Fichier collecte - Traitement : AB&A

Répartition des salariés par sexe par Tranche d'effectif

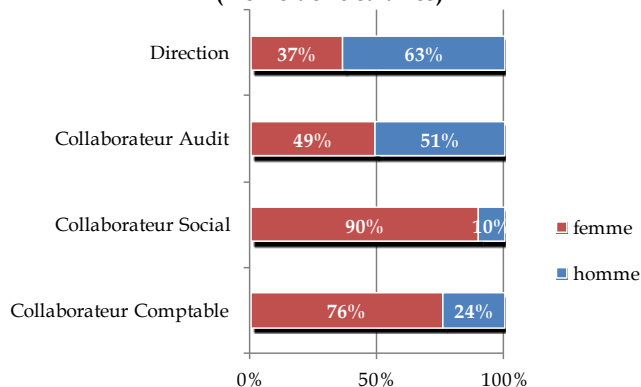


Source : AGEFOS PME, Fichier collecte - Traitement : AB&A

Une faible mixité sur certains métiers

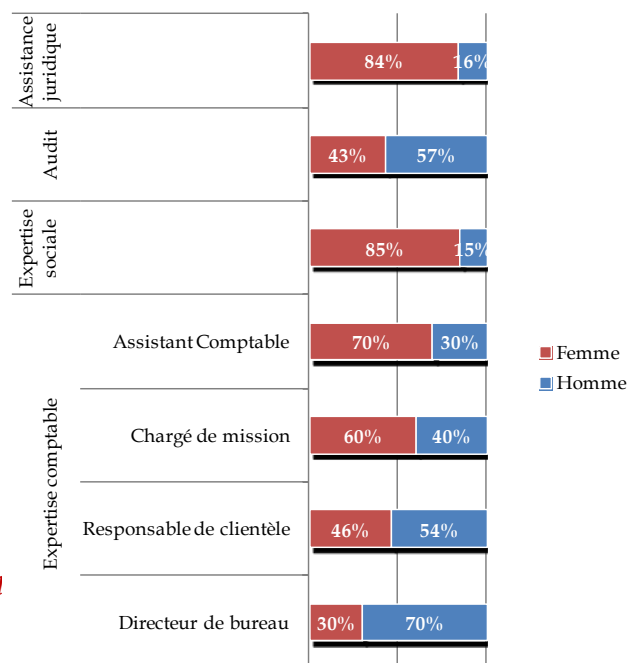
Les femmes sont plus présentes sur les postes de collaborateur comptables, ainsi que sur les activités d'expertise sociale et d'assistance juridique, et moins représentées sur les métiers de l'audit et postes d'encadrement et d'associés.

Répartition Femmes-Hommes par métier (moins de 10 salariés)



Source : Enquête - Traitement AB&A

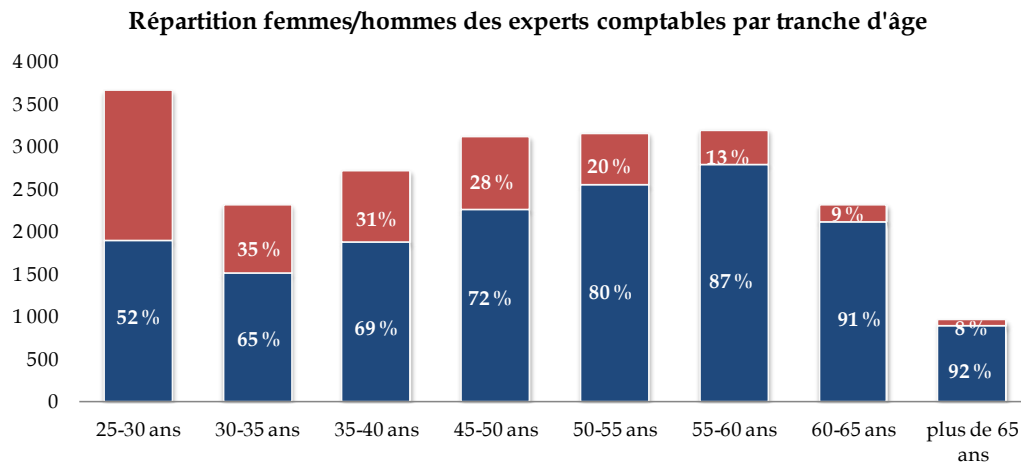
Répartition Femmes-Hommes par métier (10 salariés et plus)



Ces déséquilibres s'expliquent par les raisons suivantes

- Une différence en termes de sortie de flux de formation et d'orientation professionnelle. Les femmes auraient en effet davantage tendance à changer de voie ou à arrêter leur parcours après un BTS, même si il semblerait que de plus en plus de femmes poursuivent leurs études jusqu'au DEC.
- Celles-ci auraient également à avoir plus de difficultés à finaliser le stage d'expertise comptable, du fait que celui-ci, qui demande un fort investissement en termes de temps, se déroule à un âge où souvent les femmes deviennent mère.
- Enfin, selon les cabinets, la féminisation des métiers de collaborateur social et collaborateur comptable s'expliquerait par une sexuation du marché de l'emploi et les compétences. Il semblerait que les candidatures masculines sur les postes de collaborateur comptable ou de collaborateur social sont extrêmement rares.

Ainsi, on constate une surreprésentation des hommes parmi les experts comptables (74%), mais une part de plus en plus importante de femmes parmi les jeunes de moins de 30 ans. Il semblerait alors que ce métier connaisse une mixité de plus en plus équilibrée.



Source : Ordre des Experts Comptables 2011 - Traitement AB&A

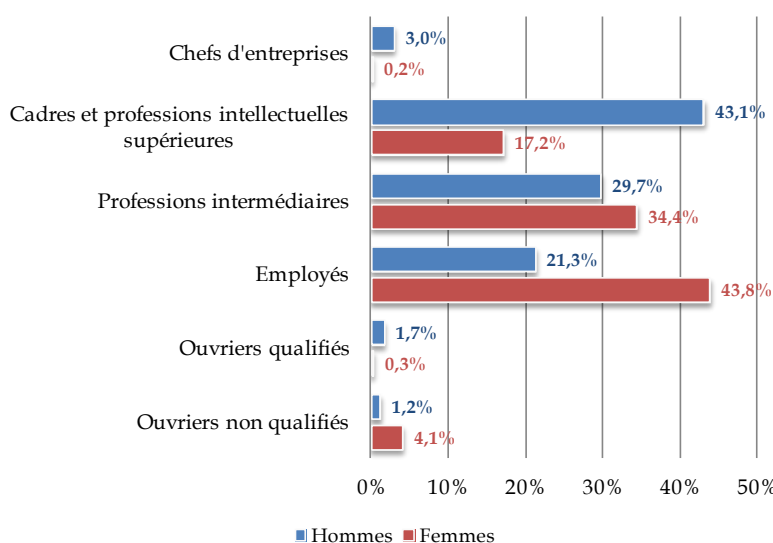
■ Homme ■ Femme

L'évolution professionnelle

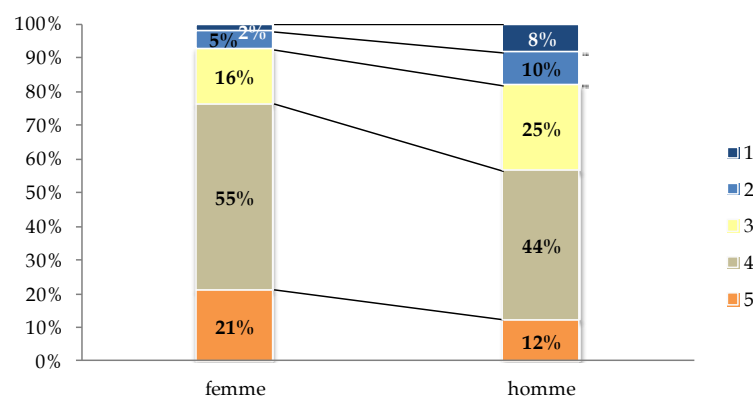
Les femmes sont moins présentes sur les postes à responsabilité

Les hommes se positionnent davantage aux niveaux supérieurs (postes d'encadrement et d'associés), et les femmes sont plus présentes aux niveaux d'exécution (postes de collaborateur comptable et de collaborateur social). 76 % des femmes occupent des emplois classés niveau 4 ou 5¹² (contre 56 % des hommes).

Répartition des salariés h/f par CSP



Répartition par niveau d'intervention CCN



Source : Enquête - Traitement : AB&A

Source : DADS 2008 - Traitement : AB & A

Les niveaux de formation sont très différents en fonction des genres

L'évolution professionnelle dans la Branche passe par l'obtention des diplômes nécessaires et la formation tout au long de sa carrière. Or les femmes entrent en poste avec des diplômes souvent moindres que ceux des hommes. Plus de la moitié des hommes ont un diplôme supérieur à un BAC+2 contre près d'un quart des femmes

¹² La grille générale des emplois comprend cinq niveaux d'interventions, définis qualitativement :

N.5. : Exécution.

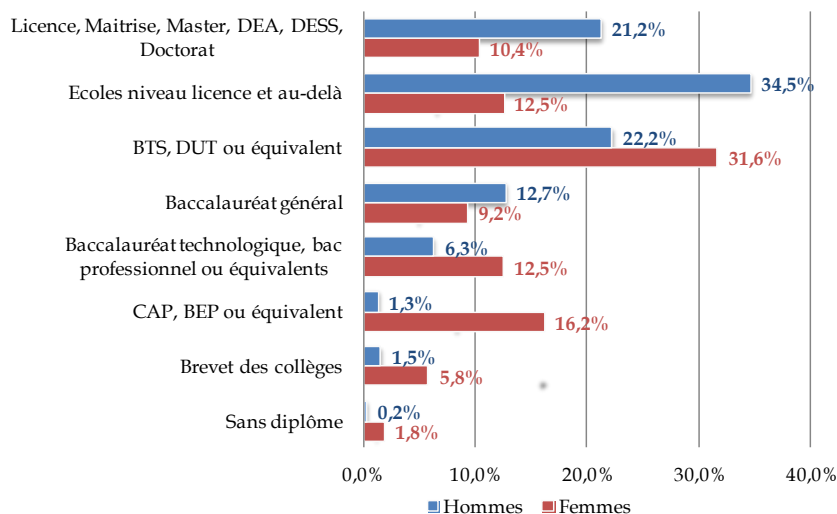
N.4. : Exécution avec délégation.

N.3. : Conception assistée.

N.2. : Conception et animation.

N.1. : Direction.

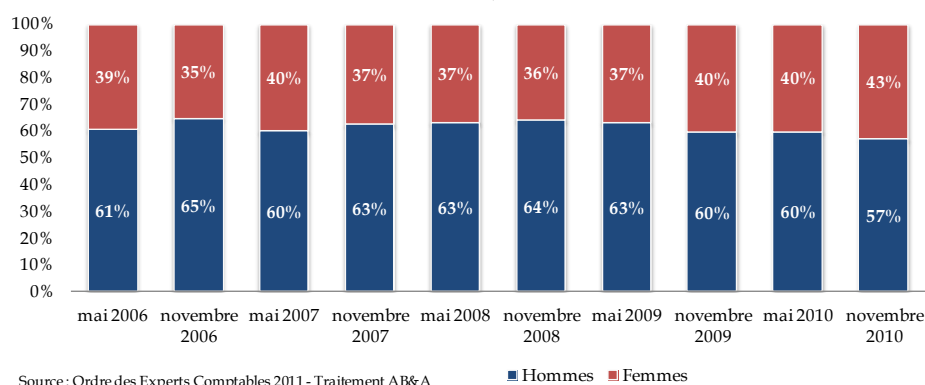
Répartition h/f des salariés par diplôme (le plus élevé obtenu)



Source : Enquête emploi INSEE 2008 - Traitement : AB&A

Une part non négligeable de femmes n'aboutit pas au diplôme d'expertise comptable du fait du fort investissement en termes de temps qu'il demande difficile à gérer pour les mères de famille. Cependant, il semblerait qu'il y ait de plus en plus de femmes parmi les diplômés d'expertise comptable. En effet, depuis 2009, la part de femmes se maintient à un minimum de 40%.

Répartition femmes/hommes des diplômés d'expertise comptable (2006-2010)



Source : Ordre des Experts Comptables 2011 - Traitement AB&A

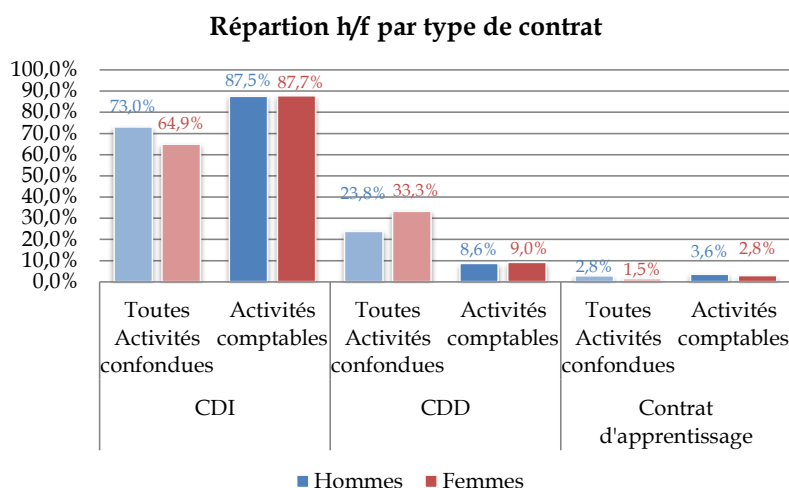
Au-delà de l'obtention de diplômes nécessaires, on peut identifier un certain nombre de freins à l'évolution de carrière.

Il semblerait que du fait du fort investissement qu'exigent certains métiers à responsabilité de la Branche, le statut de mère peut être considéré comme un vrai frein à l'évolution. Les interruptions de carrière liées au congé parental d'éducation représentent un frein à l'évolution des femmes en particulier. De même, la disponibilité et la mobilité qu'exigent certains postes représentent un facteur discriminant pour les personnes moins mobiles. Cependant, certains cabinets ont déjà mis en place certaines mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, en particulier l'organisation d'horaires adaptés.

Les conditions de travail et d'emploi

Globalement, la répartition hommes/femmes par type de contrat respecte une certaine parité

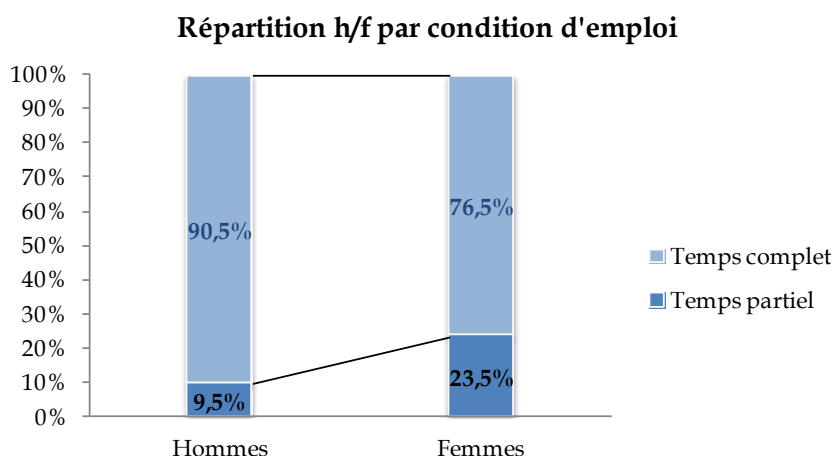
La part de CDI est particulièrement forte dans le secteur, autant pour les femmes que pour les hommes et le poids des femmes ayant un contrat en CDD est moindre dans la Branche qu'en moyenne nationale. Ainsi contrairement à de nombreux autres secteurs d'activité, les femmes ne sont pas davantage « précarisées » que les hommes dans la branche de l'expertise comptable.



Source : DADS 2008 - Traitement : AB & A

La part de femmes à temps partiel est plus importante, comme dans de nombreux secteurs, mais pas nécessairement subi

En effet, les femmes, en particulier celles sur les postes d'assistantes comptables, **demandent fréquemment des temps partiels** après la naissance d'un enfant. D'ailleurs, ce phénomène semble **poser des difficultés**, en particulier aux petits cabinets, pour qui la capacité d'absorption d'un ou de deux postes à temps partiel, devient vite complexe pour les petits cabinets.



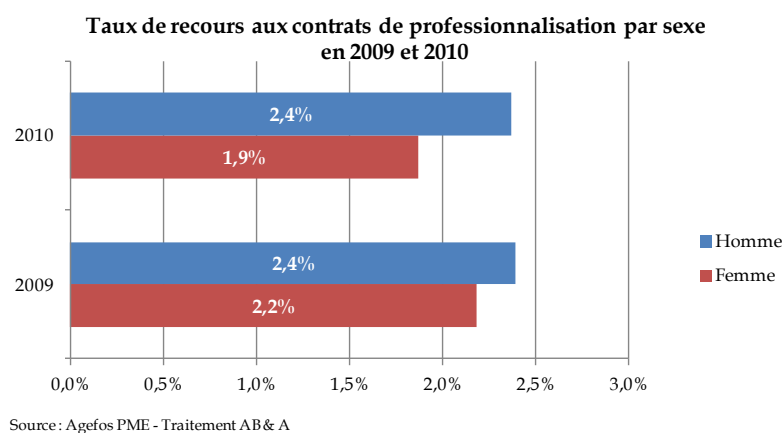
Sources : DADS 2007 - Traitement : AB&A

L'accès à la formation continue

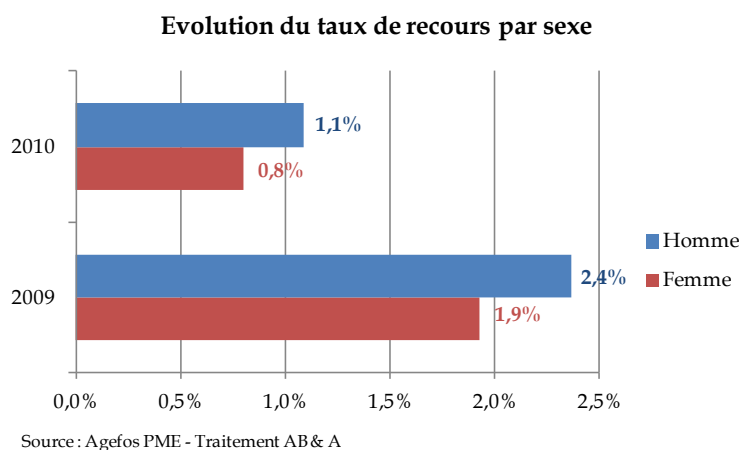
Globalement, la Branche est caractérisée par un recours élevé à la formation continue du fait d'un besoin constant de mise à jour des connaissances.

Les femmes semblent avoir moins accès aux formations professionnalisantes que les hommes

Le recrutement en contrats de professionnalisation des femmes est en-deçà de celui des hommes. Cependant dans les cabinets moins de 10 salariés, leur taux de recours est très proche de celui des hommes. Par contre, les niveaux de diplômes visés par les hommes sont plus élevés que ceux des femmes. En effet, 54% d'entre eux visent un niveau minimum Bac+3.



De même pour la période de professionnalisation, les femmes ont un taux de recours plus faible que celui des hommes, et ce toutes tailles de cabinet confondues. A cet effet, les femmes bénéficiaires des périodes sont essentiellement des employés et suivent des formations souvent plus courtes que celles des hommes.

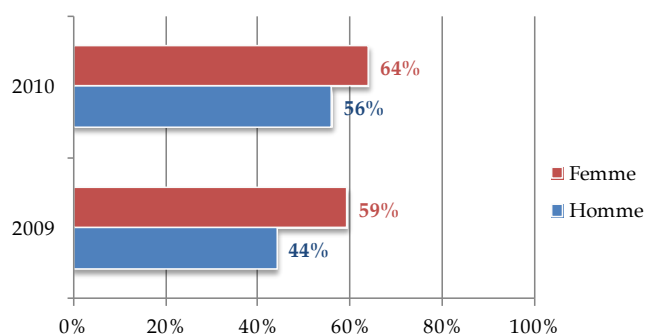


Au contraire, les femmes ont un accès important aux formations courtes

Le taux de recours des femmes au dispositif du Plan est particulièrement fort. Ces formations concernent essentiellement les collaborateurs comptables et portent très souvent sur la mise à jour de connaissances juridiques ou sociales.

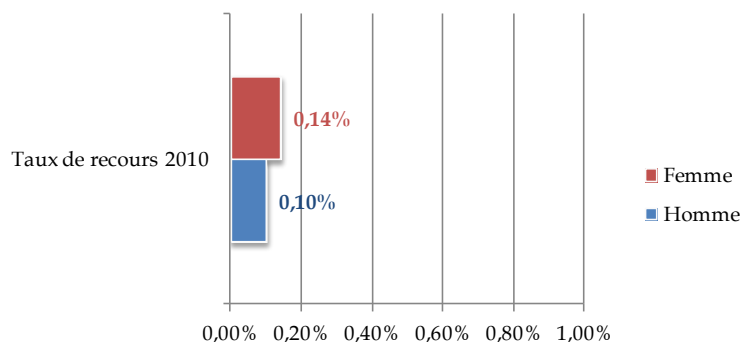
Il en est de même pour le DIF prioritaire, dispositif auquel les femmes ont un accès plus important que les hommes.

Taux de recours au Plan moins de 10 par sexe en 2009 et 2010



Source: AGEFOS PME - Traitement: AB&A

Taux de recours au Plan 10 et plus par sexe en 2010



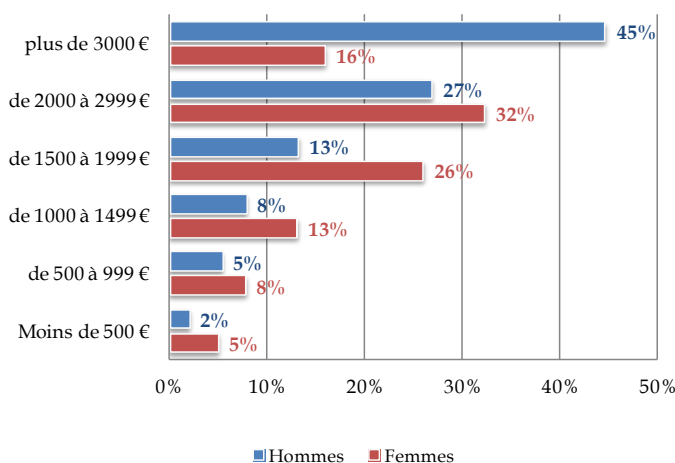
Source: AGEFOS PME - Traitement: AB&A

Sur les rémunérations

Des niveaux de rémunération globalement plus élevés chez les hommes du fait notamment de la moindre représentation des femmes parmi les postes d'encadrement

Alors que 45% des hommes de la Branche se situent à des salaires au-dessus de 3 000 euros, les femmes sont davantage concentrées sur la tranche 1 500 – 2 999 euros. Globalement, on constate que les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes.

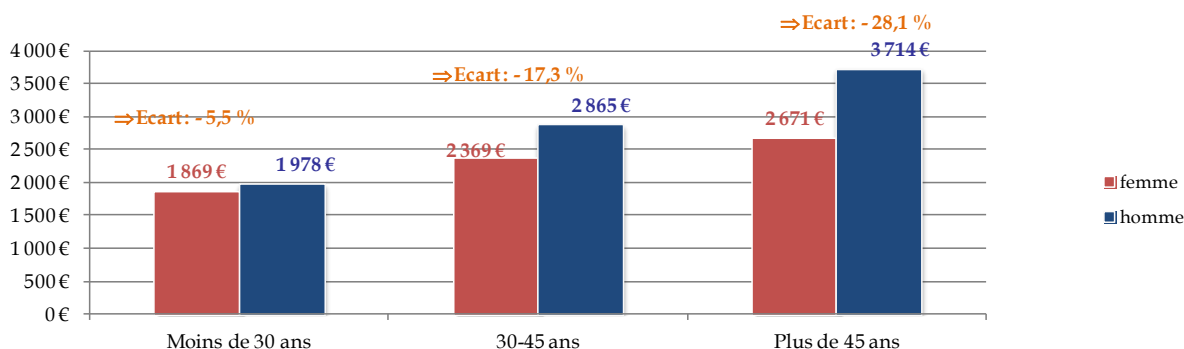
Répartition des salariés par tranche de salaire



Source : DADS 2007 - Traitement : AB & A

Les écarts de salaire se creusent entre les femmes et les hommes avec l'âge et l'ancienneté, tous emplois confondus. Cet écart important dans les plus de 45 ans peut notamment s'expliquer par la plus forte part de femmes de cette tranche d'âge travaillant sur des postes à bas niveau de qualification. Ainsi, ceci pourrait confirmer les freins que les femmes rencontrent dans leur évolution professionnelle. En effet, parmi les jeunes, l'écart de salaire est plus limité.

Comparaison du salaire mensuel moyen par sexe en fonction de l'âge

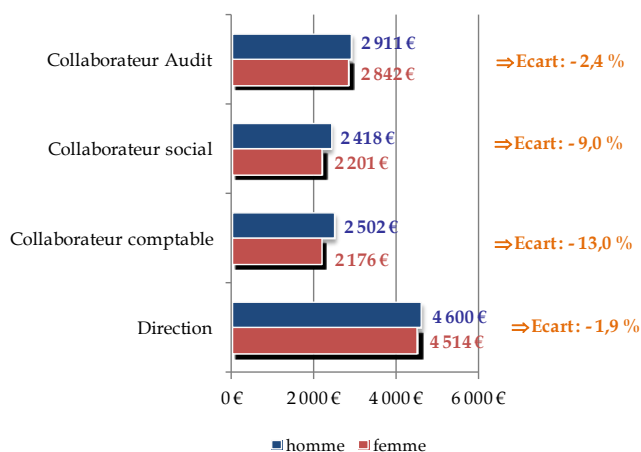


Source : enquête - Traitement : AB&A

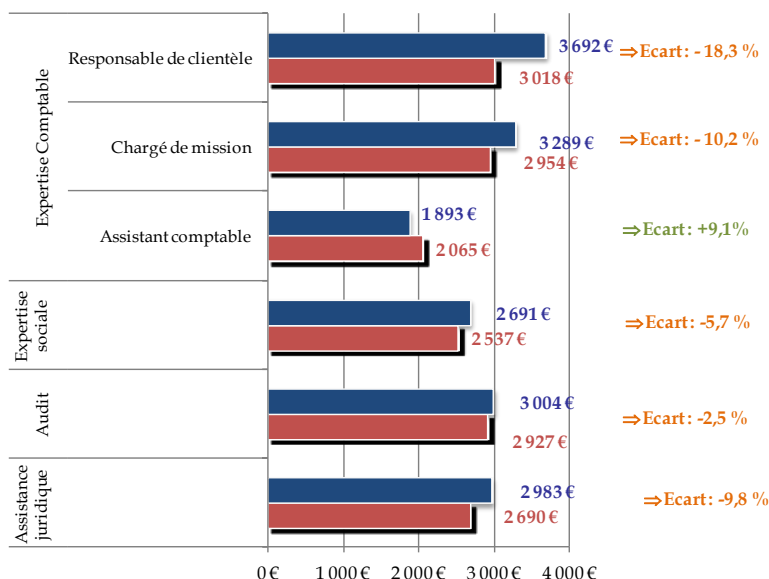
Cependant, les écarts de salaire par métier sont beaucoup plus faibles

Les écarts de salaire annuel moyen par métier sont beaucoup plus faibles que celui constaté au niveau du salaire moyen annuel global. En tout état de cause, l'étude n'a pas établi d'écarts qui ne seraient pas justifiés par des considérations objectives

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (moins de 10 salariés)



Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (10 salariés et plus)



Recommandations et plan d'actions

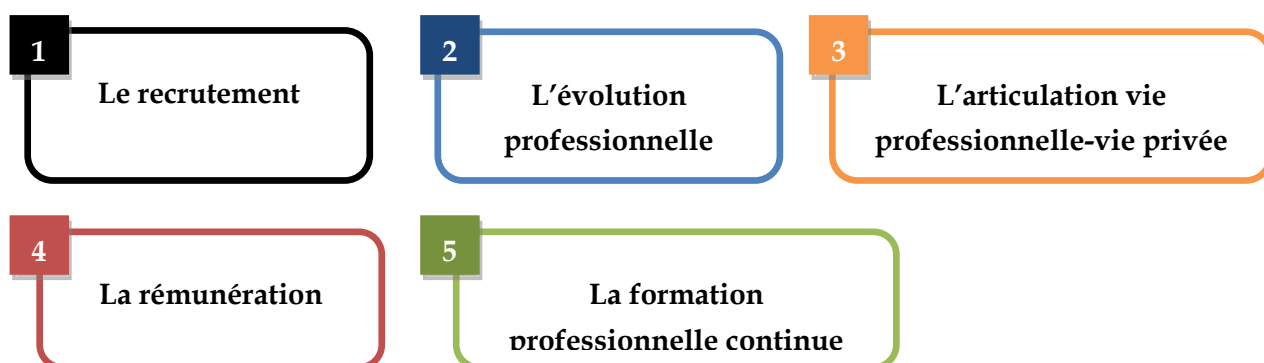
Dans un premier temps, les résultats de l'étude ont permis d'élaborer des recommandations visant à offrir des idées actions à mettre en place et ainsi à alimenter la négociation des partenaires sociaux.

Ces derniers ont ainsi négocié un Accord de Branche prévoyant un plan d'actions, constituant la phase finale de l'étude.

Les recommandations

La première partie des recommandations a porté sur les 5 thématiques d'actions prioritaires sur lesquels les cabinets de la Branche peuvent agir

Cette partie a présenté un certain nombre de mesures possibles que les **cabinets** de la Branche peuvent mettre en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



La seconde partie des recommandations a porté sur les 7 volets d'interventions possibles par les représentants de la Branche

Cette partie a présenté des recommandations en matière d'actions que la **Branche** peut mettre en œuvre pour aider les entreprises à assurer l'égalité professionnelle hommes femmes. Il s'agissait de suggestions parmi lesquelles les partenaires ont fait un certain nombre de choix.

1. La sensibilisation	quelles cibles, quels messages clés, quels vecteurs
2. Le soutien méthodologique	conseils et outils pour les GRH et RRH pour améliorer leurs performances en matière d'égalité Par ex : diffusion d'outils d'autodiagnostic par Internet, labellisation de prestataires capables de mener des diagnostics rapides, diffusion d'outils GRH intégrant les points de vigilance ou de mesure, guides de bonnes pratiques constatées, etc.
3. La formation initiale et l'orientation	Par ex, le travail de sensibilisation et la facilitation pour passer certains diplômes
4. Le financement	Par ex, bonifier les prises en charge de certaines formations ; financer des diagnostics de GPEC s'ils comportent un volet égalité HF, etc.
5. L' ingénierie	Par ex, développer des formations à distance
6. L' observation	Indicateurs à suivre dans les enquêtes de branche, travaux de l'observatoire
7. Le conventionnel	Suggestion de réflexions pour l' accord de Branche en matière d'égalité homme femme : objectifs, moyens et acteurs

Le plan d'actions

Le plan d'actions ci-dessous, prévu dans l'Accord de Branche vise à mettre en place les actions de sensibilisation et des outils de GRH adaptés, ainsi qu'à conseiller les partenaires sociaux sur la mise en place d'un outil de suivi de l'égalité.

Ainsi, il porte sur trois grands volets :

Volet 1 : Action de sensibilisation

- 1.A Communication globale portant sur l'accord de Branche sur l'égalité professionnelle et l'état des lieux

Il s'agit d'élaborer un document de communication synthétique qui pourra être déployé auprès de l'ensemble des acteurs concernés.

- 1.B Actions de sensibilisation ciblées et inscrites dans la durée

Ce volet porte sur la démultiplication des actions de communication/sensibilisation via d'autres relais, ainsi que sur des actions ciblées sur des thématiques particulières.

Volet 2 : Les outils de GRH

Ce volet porte sur l'élaboration d'un guide de recrutement intégrant des conseils en matière d'égalité professionnelle, ainsi que des guides d'entretiens professionnels adaptés à la problématique.

Volet 3 : Le suivi de l'égalité

Enfin, le dernier volet porte sur les modalités de mise en place d'un outil de collecte des données sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises qui permettra à la Branche d'élaborer un Tableau de bord annuel de la situation de la Branche en la matière. Celui-ci devra être proche du Rapport de Situation Comparée et des données exigées pour les entreprises soumises à l'obligation.