

: : : : *à la Une* : : : :

02/05/2012 - **Vie du cabinet**

Quelles sont les inégalités entre hommes et femmes dans les cabinets comptables ?

Les femmes salariées dans les cabinets sont peu nombreuses à occuper des postes à responsabilité et ont une rémunération moins élevée que celle des hommes, jusqu'à 18% d'écart, selon une étude de l'observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (Omeca).

Les femmes sont majoritaires dans la profession comptable (63% des salariés de la branche en 2010 d'après les données de l'Agefos PME). Cependant, elles sont sous-représentées sur les postes à responsabilité et les fonctions d'encadrement. Telle est l'une des conclusions de l'observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (Omeca) dans une étude réalisée auprès de 339 cabinets et portant sur 1385 salariés.

Les métiers de collaborateurs comptable et social très féminisés

Ainsi, dans les cabinets de moins de 10 salariés, la fonction de direction est occupée dans 63% des cas par des hommes. Et dans les structures plus grandes, 70% des directeurs de bureaux sont de sexe masculin. A l'inverse, les femmes sont largement majoritaires sur les postes de collaborateur comptable (76%) et social (90%) ainsi que sur l'activité d'assistance juridique (84%). Plusieurs raisons sont avancées : "les femmes auraient (...) davantage tendance à changer de voie ou arrêter leur parcours après un BTS", souligne l'Omeca. De plus, "il semblerait que les candidatures masculines sur les postes de collaborateur comptable ou (...) social sont extrêmement rares". Rappelons aussi que les femmes experts-comptables ne représentent que 21% des membres inscrits au tableau (selon les chiffres du Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables).

Des inégalités que l'on retrouve dans la répartition des effectifs salariés comptables par catégorie socio-professionnelle d'où il ressort que 43% des hommes sont cadres contre seulement 17% chez les femmes (d'après les données DADS 2008).

Freins à l'évolution professionnelle

La population comptable féminine semble également davantage assurer des travaux d'exécution. L'enquête relève que 76% des femmes salariées des cabinets interrogés se situent aux niveaux 4 et 5 (exécution avec ou sans délégation) de la grille de la convention collective nationale du personnel des cabinets, contre 56% des hommes. Un constat déjà établi par l'Omeca en 2011 (voir l'*étude*). Ce déséquilibre se retrouve sur tous les métiers : par exemple, 18% des collaboratrices sociales sont classées au niveau 5, alors qu'aucun homme sur ce poste ne l'est. "L'évolution professionnelle dans la branche passe par l'obtention des diplômes nécessaires et la formation tout au long de sa carrière", explique l'observatoire. Or le



A lire également

Quels salaires pour les métiers du chiffre ?

à la Une

Recrutement dans les cabinets : comment attirer le bon candidat

à la Une

Des candidats attentifs à la localisation du poste

à la Une

Paie : "Nous avons trouvé l'organisation qui permet une rentabilité satisfaisante"

paroles d'expert

Ces cabinets hors réseau qui veulent se développer

à la Une

niveau de formation est généralement plus élevé chez les hommes pour une même fonction, selon l'étude.

Par ailleurs, d'autres obstacles à l'évolution de carrière sont identifiés. "Il semblerait que du fait du fort investissement qu'exigent certains métiers à responsabilité de la branche, (...) les interruptions de carrière liées au congé parental d'éducation représentent un frein à l'évolution des femmes en particulier", avance l'Omeca.

Rémunérations : jusqu'à 18% d'écart

Conséquence de ces moindres responsabilités (notamment) : les rémunérations féminines sont globalement moins élevées à poste équivalent. L'étude constate des écarts de 13% chez les collaborateurs comptables et de 18% du côté des responsables de clientèle (voir le détail dans le tableau ci-dessous). Des chiffres à analyser avec prudence car ils ne prennent pas en compte l'ancienneté et le niveau de diplôme. "En tout état de cause, l'étude n'a pas établi d'écarts qui ne seraient pas justifiés par des considérations objectives", prévient l'observatoire. Par comparaison, la récente enquête du site Compa Online relevait aussi des niveaux de revenus plus bas pour les femmes sur la quasi-totalité des postes en cabinet (*lire notre article*).

Des différences plus marquées dans les petits cabinets ?

Plus généralement, les écarts de rémunération apparaissent plus marqués dans les plus petits cabinets répondants. L'enquête relève un salaire mensuel moyen de 2885 euros pour les hommes contre 2286 euros pour leurs consœurs, soit un écart de 20,8%. Le gap n'est "que" de 15,6% dans les structures plus grandes (revenus de 3010 et 2540 euros). Des chiffres à interpréter là encore avec précaution car ils s'entendent tous postes confondus.

Vers un accord conventionnel sur l'égalité hommes-femmes

Cette étude figure dans un rapport de l'Omeca sur l'égalité professionnelle dans la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes, qui s'inscrit dans le cadre des négociations engagées depuis 2011 par les partenaires sociaux sur un accord d'égalité hommes-femmes dans les cabinets. L'observatoire formule d'ailleurs un certain nombre de recommandations (voir le document après l'article).

Des écarts de salaires toujours en défaveur des femmes sauf sur l'assistance comptable

Fonction ou activité	Salaire mensuel moyen des femmes	Salaire mensuel moyen des hommes	Ecart de salaire femmes/hommes
Collaborateur comptable (1)	2176 €	2502 €	-13%
Collaborateur social (1)	2201 €	2418 €	-9%
Collaborateur audit (1)	2842 €	2911 €	-2,4%
Direction (1)	4514 €	4600 €	-1,9%
Responsable de clientèle (2)	3018 €	3692 €	-18,3%
Chargé de mission (2)	2954 €	3289 €	-10,2%
Assistant comptable (2)	2065 €	1893 €	9,1%
Expertise sociale (2)	2537 €	2691 €	-5,7%
Audit (2)	2927 €	3004 €	-2,5%
Assistance juridique (2)	2690 €	2983 €	-9,8%

Source : Omeca / actuEL-expert-comptable. Les salaires exprimés sont des rémunérations brutes et ont été redressés à un équivalent temps plein.

(1) dans les cabinets de moins de 10 salariés

(2) dans les cabinets de 10 salariés et plus

Documents joints :

[Le rapport de l'Omeca](#)

[Céline Chapuis](#)