

Résultats de l'enquête sur les enjeux de la valorisation du capital féminin expert-comptable

Juillet 2015

Pour la première édition de cette enquête, les 4009 femmes experts comptables inscrites au tableau ont été sollicitées (+ANECS). 416 femmes experts-comptables ont pris le temps d'y répondre, soit un taux de retour de plus de 10%.

LES TROIS PILIERS DE VALORISATION DU CAPITAL FEMININ

Premier pilier : Rendre plus favorable l'environnement du cabinet

Deuxième pilier : Promouvoir le capital féminin dans les cabinets

Troisième pilier : Renforcer la gouvernance du capital féminin dans les cabinets

Parmi les 3 piliers identifiés de valorisation du capital féminin, « Rendre plus favorable l'environnement du cabinet » ressort comme la première priorité, suivie par « Promouvoir le capital féminin » puis renforcer la gouvernance du capital féminin, respectivement en deuxième et troisième priorité. Toutefois, l'écart restant relativement limité entre ces trois priorités, on comprend que **les trois piliers portent tous une forte valeur d'utilité quasiment équivalente.**

LES LEVIERS POUR RENDRE PLUS FAVORABLE L'ENVIRONNEMENT DU CABINET

Priorité absolue : Meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Deuxième niveau de priorité :

- Aménagement du temps de travail (flexibilité des horaires, télétravail, horaires de réunions)
- L'accès à un environnement de services et le travail collaboratif sont également des leviers importants

LES LEVIERS POUR PROMOUVOIR LE CAPITAL FEMININ DANS LES CABINETS

Deux priorités essentielles :

- La parité dans les rémunérations et le taux de présence des femmes aux différents niveaux de responsabilité

- Le développement de l'attractivité de la profession auprès des jeunes consoeurs ainsi qu'une charte de la gouvernance du capital féminin sont également reconnus comme des leviers nécessaires

LES LEVIERS POUR RENFORCER LA GOUVERNANCE DU CAPITAL FEMININ DANS LES CABINETS

Le partage d'expériences entre femmes et la formation interne et externe à la dimension managériale sont prioritaires

Les outils de coaching et de mentoring ainsi qu'une communication appropriée sont à un niveau de priorité significatif

Les pratiques de quotas internes et de parité dans la promotion du capital féminin sont plus en retrait.