

LA SOUS-FEMINISATION DU METIER D'EXPERT-COMPTABLE AU CAMEROUN : UNE EXPLICATION PAR LA THEORIE DU GLASS CELLING

Roméo DONGMO

Docteur/PhD en Comptabilité-Audit-Contrôle
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée (Université de Douala). Tél :
00.237.674.17.18.49 / 699.989.036 / 699.159.864 ; E-mail : doromartial@yahoo.com;
Douala - Cameroun

Claire GUIMEZAP épouse CHOUKEM

Docteur/PhD en Contrôle de Gestion
Institut Universitaire de la Cote, Douala-Cameroun
Tel : 00.237.696 00 17 67
claire.choukem@myiuc.com

Louis NDJETCHEU

Maitre de Conférences
Professeur de Sciences de Gestion, Enseignant chercheur en sciences comptables et fiscales,
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Appliquée (Université de Douala). Tél :
00.237.650.495.234 / 677.321.969 / 698.872.827 ; E-mail : ndjetcheu@yahoo.fr BP : 4032
Douala - Cameroun

Résumé

Malgré leur nombre croissant dans les filières de formation en comptabilité, les femmes brillent toujours par leur absence dans le métier d'expertise-comptable au Cameroun. Les statistiques du tableau de l'ordre des experts-comptables mettent en exergue une très forte prépondérance masculine. Cette inégalité des chances qui contrarie la progression professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes est devenue un champ de recherche en sciences de gestion ainsi que dans le champ politique en ce qui concerne la lutte contre les discriminations. Cet article tente de questionner ce phénomène à travers la théorie du « glass ceiling » ou plafond de verre qui tente d'empêcher les femmes à briser un certain nombre d'us et coutumes ou de stéréotypes sociaux pour accéder à certaines professions qualifiées à tort ou à raison de métier masculin. Il s'en suit que plusieurs facteurs d'ordre conjoncturels, structurels et culturels sont à l'origine de cette minorité féminine au sein de l'ordre des experts-comptables au Cameroun.

Mots clés : genre, plafond de verre, expertise-comptable, féminisme

INTRODUCTION

L'idée longtemps admise d'une société majoritairement patriarcale a influencé la conscience collective et fait tache d'huile dans de nombreuses organisations humaines. En effet, au fil du temps, la place de la femme au sein de certaines corporations a toujours suscité des débats houleux. Si de nombreuses ONG se sont dédiées à la protection des droits féminins, le constat d'une dévotion du droit occidental à la sauvegarde et à la promotion des intérêts féministes ne souffre aujourd'hui d'aucune contestations.

De nos jours, la femme africaine en général et la femme camerounaise en particulier, cherchent à se faire une place aussi bien dans sa vie privée que dans sa vie publique. Même sans y être préparées, elles sont présentes dans les grandes luttes de libération.

Sur le plan socio-économique, le rapport du Ministère du Travail camerounais de 2017 signalait que les emplois salariés, qui représentaient 47,5 % des emplois urbains, comportaient environ 17,3 % de femmes. Dans la même année, on constate que les femmes chefs d'exploitation ne représentent que 14,6 % de l'ensemble des exploitants agricoles au Cameroun. L'enquête « commerçants artisans » réalisée par le Ministère du Commerce en 2014 faisait ressortir nettement que les femmes ne représentaient que 18,4 % des chefs d'entreprises dans le secteur informel, réparties comme suit : 65 % en couture, 18,4 % dans l'alimentation et 13,4 % dans l'esthétique.

D'une étude commandée par le Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine en 2012, dans le cadre du projet sur les « Dimensions Sociales de l'Ajustement », il ressort que « la proportion des femmes est de 17 % dans la fonction publique, de 7 % dans les entreprises du secteur moderne et de 18,3 % dans le secteur informel ». Il existe donc une faible présence des femmes dans un grand nombre de secteurs de développement au Cameroun. Mais, par ailleurs, il se confirme très largement que la femme est l'actrice principale dans le système vivrier. Il existe 65 % de femmes dans le monde agricole au Cameroun. Le facteur de la scolarisation dans une telle situation apparaît nettement comme discriminant dans la situation socioéconomique du Cameroun. Les résultats du recensement démographique de 2011 montraient que 45,3 % de la population âgée de 15 ans et plus ne savait ni lire, ni écrire, en aucune langue. Dans cette population d'analphabètes chez les hommes, 34,3 % ne savent ni lire, ni écrire contre 55,1 %. Les 2/3 de la population active féminine sont analphabètes.

Dans les métiers de la comptabilité au Cameroun, la rareté des femmes s'accompagne de la présence d'un autre phénomène, observé également dans d'autres pays : la rareté des femmes à des positions élevées au sein des cabinets. Ainsi, conformément aux données de 2010, le taux de féminisation des associés dans les Big 4 varie de 10 à 18% (Lupu, 2011).

La rareté des femmes dans des positions élevées en cabinets s'inscrit dans une problématique plus large de rareté des femmes dans des positions à responsabilité (Buscatto & Marry, 2009). Ce phénomène s'observe aussi dans les pays occidentaux à fortes puissances économiques (Dambrin & Lambert, 2008). A titre d'illustration, en France les femmes représentaient 10,2 % des membres des conseils d'administration des sociétés du CAC 40, selon une étude de l'agence de conseil en communication Capitalcom en 2008. Cette situation est comparable avec celle de la Grande Bretagne, où les femmes représentaient 11,7% des membres des conseils d'administration des sociétés du FTSE 100 (Sealy et al, 2008).

Ces statistiques sont semblables à celles observées au Cameroun où l'on observe une extrême féminisation de la population estudiantine dans les écoles et les facultés des métiers comptables contre une quasi-absence féministe au sein de l'élite des chiffres comptables.

Fort de ces constats, et notamment de ce paradoxe entre une extrême féminisation des diplômés aux métiers comptables et une extrême masculinisation de l'élite comptable matérialisée par le métier d'expert-comptable, il y'a matière à s'interroger sur les motivations réelles de cet écart de genre au sein de l'expertise comptable au Cameroun. Afin d'éclairer cette zone d'ombre, nous avons formulé la question de recherche suivante : **Quels sont les déterminants de la faible féminisation du métier d'expert-comptable au Cameroun ? Autrement dit, malgré l'extrême domination féminine dans les proportions de diplômés aux métiers des chiffres comptables, quels sont les facteurs explicatifs de la disparité de genre au sein de la corporation des experts-comptables au Cameroun ?**

En effet, il s'agit d'une étude qualitative dont l'objectif est d'analyser les causes de l'asymétrie entre la production fortement féminisée des récipiendaires en comptabilité et l'accès fortement masculinisé aux corporations élitistes des chiffres comptables.

Notre travail repose sur trois axes névralgiques. La première section de cet article permet de présenter le cadre théorique explicatif de la sous-féminisation des métiers comptables. Ensuite, il est procédé à une déclinaison du protocole méthodologique de l'investigation. La troisième section permet de présenter et d'analyser les résultats obtenus ainsi que les enseignements subséquents.

1- Le socle théorique explicatif de la féminisation de la profession comptable

L'objectif de cette première section est d'explorer le phénomène de féminisation du métier d'expert-comptable à l'aune de l'élaboration d'un cadre théorique explicatif des écarts de genre qui existent dans cette profession. A cet effet, et par souci de clarté, ce premier volet de notre article repose sur deux axes névralgiques. Le premier consiste à mener une réflexion théorique sur l'approche genre au sein de l'élite comptable. Le deuxième pan passe en revue la littérature sur la place des femmes dans le métier de l'expertise-comptable.

1.1- La féminisation du métier de comptable à l'épreuve des théories : le plafond de verre comme cadre théorique dominant

Au sein des travaux sur l'approche genre en comptabilité, la théorie du «glass ceiling » a été largement mobilisée. D'une recherche à l'autre, quelques théories mineures ont vu le jour pour compléter l'approche de plafond de verre ou pour fournir de nouvelles perspectives de disparités sexuelles au sein des corporations comptables. Nous nous proposons de faire un exposé critique de ces théories.

1.1.1- La théorie du glass ceiling

La théorie du « plafond de verre » (glass ceiling) est récurrente dans la littérature sur le genre. L'expression, qui semble être apparue à la fin des années 1980 aux Etats-Unis, a été vite adoptée par les chercheurs pour indiquer les barrières qui empêchaient les femmes d'atteindre les plus hauts échelons dans la plupart des organisations. Cette expression décrit le phénomène de ségrégation verticale dans les professions (Wirth, 2001; Hull & Umansky, 1997). Elle est utilisée pour désigner au sens large toutes les barrières, visibles et invisibles (Laufer, 2004) contribuant au phénomène observé de rareté des femmes au sommet d'une profession ou d'une organisation. La connotation du plafond de verre est celle d'une barrière invisible qui bloque l'avancement hiérarchique des femmes (ILO, 2004 ; Wirth, 2001). Il y a des chercheurs qui considèrent que le plafond de verre dans la profession comptable s'est accru pour se stabiliser ces dernières années aux plus hauts échelons de la profession (Dambrin & Lambert, 2008 ; Hull & Umansky, 1997).

Depuis quelques années, la théorie du plafond de verre commence à faire l'objet de critiques. Ainsi, pour Wirth (2001) le « plafond de verre » n'explique pas le fait que les femmes managers ont tendance à être concentrées dans certains secteurs moins centraux ou

stratégiques de l'organisation, comme les ressources humaines ou l'administration. Elle propose de compléter cette théorie avec la théorie des « murs de verre ». D'autres chercheurs se sont également interrogés sur la précision de la métaphore « plafond de verre » (Acker, 2009 ; Eagley & Carli, 2007), en montrant que celle-ci ne décrit pas les pratiques et les processus organisationnels complexes qui maintiennent l'ordre sexué existant dans les organisations ou en proposant des métaphores plus suggestives comme « cieux de plomb » (Buscatto et Marry, 2009). Ces auteures soutiennent que de nos jours la métaphore du « plafond de verre » a touché ses limites et qu'elle a tendance à enfermer l'analyse des inégalités de genre dans une dimension statique, horizontale et une vision unidimensionnelle. Dambrin & Lambert (2008), dans leur tentative de revisiter la forme et le fonctionnement du plafond de verre, montrent que le plafond de verre opère à deux niveaux (un plafond au niveau associé et un autre au niveau des associés avec plus de pouvoir). Cependant, ces chercheuses ne vont pas suffisamment loin pour questionner l'adéquation de cette métaphore à traduire les réalités organisationnelles.

1.1.2- Les autres théories explicatives de la disparité sexuelle dans la profession comptable

Même si la théorie du « glass ceiling » se positionne comme cadre théorique dominant dans la compréhension des disparités sexuelles en Comptabilité-Audit-Contrôle, en revanche, certaines théories mineures se proposent d'éclairer ce champ de réflexion peu exploré. Nous en présentons les plus prégnantes.

❖ La théorie du labyrinthe

L'apparition du mot labyrinthe semble liée au mythe de Thésée et du Minotaure. Il est utilisé pour désigner une place construite par un homme, l'architecte Dédale (Lupu, 2011). Cette connotation est essentielle pour le labyrinthe organisationnel car il met en avant l'idée de l'inscription sociale du labyrinthe. En prenant un peu de distance par rapport au mythe grec, la fonction du labyrinthe est celle d'un piège où quelqu'un peut entrer libre, mais ne peut pas le quitter facilement. Ainsi, le labyrinthe semble l'instrument idéal pour explorer les trajectoires professionnelles des femmes car en dépit des obstacles qui surviennent d'une manière récurrente, il traduit l'idée de possibilité ; comme tous les labyrinthes ont une route viable de sortie, on laisse sous-entendre que les buts sont réalisables (Eagly & Carli, 2007).

Par ailleurs, cette théorie permet d'éclairer l'ambiguïté concernant la rareté des femmes au niveau senior observée par Dambrin & Lambert (2008). Elle permet une approche

des parcours de professionnelles en termes de trajectoires. Ces chercheuses ont observé que les femmes dans les Big prennent des trajectoires alternatives au modèle « up or out » même avant de toucher un « plafond » ce qui rend d'autant plus difficile l'identification d'un plafond.

Dans les métiers comptables, les trajectoires professionnelles des femmes sont loin d'être linéaires et la compréhension du fait qu'elles ne seront jamais associées s'impose graduellement. Cette lucidité s'installe au fur et à mesure de l'expérimentation de différents pièges (l'avancement dans le labyrinthe), qu'elles sont incapables de déjouer car, tout en ayant les qualifications académiques, elles n'ont pas acquis les qualifications organisationnelles nécessaires (Acker, 2009). Donc la rareté des femmes dans les positions élevées se construit progressivement, dès le début et tout au long de leur carrière organisationnelle. Par ailleurs, il ne s'agit pas tant d'un obstacle unique et insurmontable que de choix antérieurs concernant la direction à prendre dans le labyrinthe limitant les choix possibles à un moment donné. La maternité est un tournant décisif dans la vie d'une femme, un moment clé quand elle est conduite à faire des choix : travailler ou non à temps partiel ; passer dans une fonction support ou rester dans un métier de front ; s'investir dans la socialisation ou rentrer à la maison après le travail ; être une professionnelle ou une 'vraie' mère ? Les réponses à ces questions seront décisives pour sa carrière future.

❖ La théorie des rôles sexués

L'apprentissage des rôles sexués est important pour l'identité de l'individu. En intériorisant les normes et les valeurs culturelles on commence à penser que certains comportements ou activités sont spécifiquement masculins ou féminins. Les rôles sont normatifs dans le sens où ils définissent un comportement idéal qui s'impose à l'individu pour façonner son comportement et les attentes des autres le concernant (Lupu, 2011). Ces normes sont aussi prescriptives car elles prescrivent ce qui représente un comportement adéquat pour une femme et pour un homme.

Les stéréotypes sur les hommes et sur les femmes légitiment l'existence de la ségrégation sexuée du travail : d'un côté, horizontale, c'est-à-dire l'existence des travaux d'hommes et des travaux de femmes, et de l'autre, verticale en argumentant que les caractéristiques de la personnalité féminine rendent les femmes moins appropriées pour les rôles de leaders (Hull & Umanski, 1997). Leurs difficultés à obtenir des postes élevés sont

expliquées par leur moindre résistance au stress, le manque de confiance en soi, la réticence à prendre des risques, ou encore le manque d'ambition (Eagley & Carli, 2007).

Les recherches en comptabilité montrent qu'il y a une incompatibilité entre les qualités 'typiquement féminines' et la définition actuelle du rôle d'associé (Belghiti-Mahut, 2004). Cette incompatibilité a deux conséquences principales : l'exclusion des femmes (et des hommes démontrant des qualités féminines) de la voie vers l'association et une image négative des femmes managers. Car si on attend des femmes qu'elles démontrent des qualités « masculines » pour réussir dans des rôles traditionnellement masculins, les femmes qui le font ont systématiquement une image négative (Dambrin & Lambert, 2008 ; Belghiti-Mahut, 2004). Représentatif pour ce « piège » du genre est le procès d'Ann Hopkins contre Price Waterhouse pour le refus de la promouvoir associée parce qu'elle n'était pas assez féminine (Hull & Umanski, 1997)¹.

❖ Les théories de la socialisation

Les théories axées sur les qualités personnelles des individus donnent une place importante à la socialisation primaire (Chodorow, 1989; Gilligan, 1982). Ainsi, les femmes sont regardées comme ayant « des capacités et des besoins relationnels et une définition psychologique du soi-dans-la-relation (self-in relationship) qui les prédisposent au maternage » (Chodorow, 1989, p. 184). En effet, Chodorow (1978) voit la division du travail entre mère et père dans la socialisation de l'enfant comme déterminante dans la construction de l'identité sexuée de l'enfant. Ainsi, selon cet auteur, la masculinité se définit par séparation et la féminité par proximité (closeness), ce qui expliquerait le plus grand penchant des femmes pour les relations sociales et pour les professions sociales et humanitaires et le penchant de hommes pour des professions techniques et des positions de leader.

Dans la même lignée, Gilligan (1982) développe la théorie des voix morales des femmes et des hommes. Selon elle, les hommes privilégient la justice, les droits, le traitement égal pour tous, l'application impartiale des règles et la responsabilité envers un code abstrait de conduite. Par contre, les femmes privilégient le soin, la responsabilité, le souci pour la souffrance d'autrui, le fait de garder la justesse émotionnelle et la responsabilité envers des individus réels. Dans la même lignée d'inspiration essentialiste, se trouvent les théories expliquant la segmentation du marché du travail par le fait que les femmes peuvent apporter

¹Il semble que PwC évaluait le travail de Hopkins comme bon, mais elle-même comme personne était évaluée comme étant « dominatrice » (overbearing) et « trop assurée pour une femme » (too assertive for a woman) (French & Meredith, 1994). 'relational capacities and needs, and a psychological definition of self-in-relationship, which commits them to mothering' (Chodorow, 1989, p. 184).

une « contribution spéciale » aux professions, diffusant des compétences, valeurs, qualifications complémentaires à celles des hommes. Ainsi, Gilligan (1992) affirme que les qualités relationnelles des femmes peuvent contribuer à transformer les organisations dans des lieux dans lesquels l'affiliation, l'amitié et le respect de la personne sont appréciés. Ces qualités sont liées à une perception des femmes comme étant plus habiles que les hommes dans la communication, l'écoute, la coopération, le travail en réseau etc. à cause de leur socialisation différente.

1.2- Revue de littérature sur l'approche genre en comptabilité

Malgré la rareté des recherches sur l'approche genre dans le contexte africain, il existe tout de même des travaux majeurs dans le cadre occidental qui ont traité profondément la problématique de la féminisation de l'élite comptable. A cet effet, cette section a pour ambition de mettre en relief les facteurs explicatifs de la rareté des femmes au niveau des positions élevées des organisations dans un premier temps et au niveau de l'accès à la profession d'expert-comptable dans un second temps.

1.2.1- Les travaux centrés sur les différences de genre

Nous pouvons distinguer deux catégories de travaux analysant ces différences de genre. La première analyse les différences de genre en considérant leurs effets sur l'activité de recherche tandis que la seconde traite des différences de genre par le contexte (les causes) dans lequel les hommes et les femmes évoluent : il s'agit d'une approche globale tenant compte de facteurs démographiques, et sociologiques.

❖ L'approche par les effets

Les différences entre hommes et femmes sont d'ordre divers dans la recherche. Elles apparaissent aussi bien en matière de production académique (nombre d'articles et influence des articles), que de promotion (titularisation et/ou avancement de grade) qu'en matière de reconnaissance (rémunération, responsabilité).

Nous pouvons noter l'existence de deux points de vue possible à propos de l'impact du genre sur la productivité de publications académiques, la promotion ou la prise de responsabilité, dans le champ de la comptabilité : le genre comme moteur et le genre comme frein.

Les travaux sur la parité homme femme en recherche comptable sont assez récents. Norgaard (1989) considère ainsi que

la taille de la population (de femmes enseignantes-chercheuses en CCA) est devenue significative et donc en fait, désormais, un objet d'étude académique.

Elle réalise ainsi une analyse descriptive de la situation de la femme, enseignante-chercheuse en CCA aux Etats-Unis en 1988, qu'elle compare avec les données de l'étude d'Hasselback (1981). Cette recherche a alors comme principal objectif de constater la situation inégalitaire entre les hommes et les femmes chercheurs en CCA et de servir de référence pour analyser l'évolution future.

Depuis, de nombreuses études, dans différents champs académiques, ont noté que les femmes produisent en termes de recherche académique moins que les hommes.

❖ **L'approche par les causes**

Les recherches de la deuxième catégorie d'études font référence à des facteurs explicatifs de deux ordres : démographique et sociologique.

Concernant les facteurs d'ordre démographique, il s'agit en fait d'analyser la pyramide des âges de manière à expliquer la différence de genre et son évolution. Pour certain, la pyramide des âges est un facteur explicatif de la faible proportion des femmes professeures comparées aux hommes. Le raisonnement est celui du pipeline : le flux de sortie est dépendant du flux d'entrée. Ainsi la présence des femmes aux postes de professeures des universités dépend de la présence des femmes aux postes de maître de conférences, qui dépend également de la proportion de femmes titulaires d'un doctorat. Mais Lanier et Tanner (1999) montrent qu'aux Etats-Unis, sur la période 1980-1985, les femmes ont 16 fois moins de chances que les hommes d'être promus professeures des universités, et remettent ainsi en cause ce facteurs de pyramide des âges comme éléments explicatif de l'inégalité entre homme et femme.

Pour ce qui est des facteurs d'ordre sociologique, ceux-ci s'inspirent de la théorie de "plafond de verre". En effet, il existe des barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités (Chekkar et Grillet, 2006). Dans la littérature, on trouve notamment, les préjugés sur la moindre ambition, ou la moindre combativité des femmes, l'attribution aux femmes des tâches comportant moins de pouvoir et de responsabilité, la préférence en matière de management aux comportements qualifiés de masculins, la tendance des décideurs à promouvoir leurs semblables, à savoir d'autres hommes, la moindre mobilité des femmes, l'absence de parrainage des femmes pour accéder aux postes de responsabilité, la faible

insertion des femmes dans les réseaux relationnels qui facilitent l'accès à ces postes, la charge familiale des femmes.

1.2.2- Les travaux de recherche centrés sur le genre féminin en lui-même

Trois approches féministes sont classiquement identifiées : le féminisme libéral, le féminisme marxiste et le féminisme patriarcal. Ces trois approches s'opposent tout en étant liées les uns aux autres (Dambrin & Lambert, 2008).

Comme le rappelle Gallhofer (1998), la plupart des recherches sur la place des femmes dans la profession comptable s'inscrivent dans une perspective féministe libérale². Les travaux relevant de cette perspective visent à mettre en lumière les inégalités entre les hommes et les femmes comptables dans leur profession. Ils partent du principe qu'il existe des valeurs spécifiques masculines et féminines et qu'il faut valoriser chacune d'elles. Des comportements typiquement féminins, des styles de management féminins existent donc mais sont étouffés par une prééminence du « masculin ».

En ce qui concerne le courant marxiste féministe, également qualifié de capitaliste ou socialiste, il considère l'exploitation des femmes comme une sous-catégorie de l'aliénation capitaliste. Les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes sont constamment rétablies au gré des crises sociales et économiques, préservant ainsi les intérêts d'autres groupes (Lehman, 1992; French et Meredith, 1994). Deux phénomènes majeurs conduisent à la subordination des femmes ; dans un contexte de sous-production, elles servent d'armée de réserve industrielle dans le processus de production et dans un contexte de surproduction, elles se voient assigner le rôle de consommatrices et doivent absorber le surplus de valeur ajoutée. Ces deux éléments émanent des relations sociales capitalistes (Tinker et Neimark, 1987). La fin du capitalisme, en supprimant toute aliénation, mènera à l'émancipation des femmes ainsi qu'à l'égalité hommes / femmes.

Enfin, selon le courant patriarcal (ou radical)³, les femmes constituent une classe séparée, elles sont unies par l'oppression qu'elles subissent de la part des hommes, et ceci quelle que soit l'appartenance sociale de leur compagnon. Dans cette perspective, la structure patriarcale primerait donc sur le capital. Lerner⁴ (cité par Hull et Umansky, 1997) définit le patriarcat comme « la manifestation et l'institutionnalisation de la domination masculine sur

² Ce courant s'apparente à ce qu'Audusseau-Besson (2000) appelle l'approche différentialiste ou identitaire.

³ Le courant patriarcal dans son acception la plus modérée peut être associé à l'approche égalitaire décrite par Audusseau-Besson (2000).

⁴ Lerner G. (1986), *The Creation of Patriarchy*, NY., Oxford University Press

les femmes et les enfants dans la famille, et l'extension de cette domination dans la société en général ». Les défenseurs de cette thèse ne nient pas l'asymétrie biologique entre hommes et femmes mais soutiennent que les différences entre sexes et les inégalités professionnelles sont le résultat d'une construction sociale, culturelle et historique.

2 - Analyse empirico-contextuelle des déterminants de la disparité sexuelle au sein du métier d'expertise-comptable au Cameroun

Cette section empirique s'attellera à présenter le protocole expérimental utilisé. Il sera notamment question de procéder à une justification du terrain d'étude. Suivra dans la foulée la présentation des méthodes d'échantillonnage, de collecte et d'analyse des données.

2.1- L'évolution des disparités de genre dans le contexte camerounais

Cette rubrique de notre investigation permettra de mettre en évidence les fondements historiques et culturels des disparités sexuelles au Cameroun. Ensuite, il sera mis en relief les efforts du gouvernement camerounais dans la résorption de ces disparités.

2.1.1- Le statut féminin au Cameroun : entre ancrage historique et spécificités culturelles

L'une des caractéristiques de l'éducation des jeunes filles avant la colonisation était la standardisation des programmes et des procédures d'éducation traditionnelle liée au fonctionnement de la vie quotidienne et aux travaux essentiellement domestiques. Même s'il existait un déséquilibre de force entre l'homme et la femme, on constatait malgré tout une certaine harmonie dans le vécu des gens.

L'éducation de la jeune fille était en théorie, de la responsabilité de la communauté, mais en pratique c'était l'affaire de la mère, de la grand-mère et des filles du même groupe d'âge (Atangana et al, 2016). La sagesse des anciens et la volonté des chefs de clans régissaient les normes d'apprentissage et le vécu en collectivité des filles et des garçons.

En effet, contrairement à la formation et aux travaux des hommes qui étaient soumis aux alternances, aux rythmes des saisons et à des apprentissages spéciaux liés aux techniques de chasse, de pêche, de construction et de l'artisanat, la formation de la femme était à la fois très courte et liée aux travaux monotones relatifs au rôle de mère et d'épouse dans la famille. C'est ainsi que dans la société traditionnelle, le profil de formation de la femme ne pouvait se définir que par rapport aux fonctions de la femme qui est mère au foyer (Bilola, 2014).

Comme le mariage était une finalité, il n'était plus question de l'envoyer à l'école. Malheureusement, dans certaines régions du Cameroun telle le nord, cette attitude perdure.

Par ailleurs, la femme était reconnue dans la société traditionnelle comme essentiellement « donneuse de vie » et « nourricière ». Pour ces deux dimensions, elle méritait un grand respect et une formation appropriée qui lui permettait d'être le complément de l'homme et le symbole de la continuité et d'équilibre dans la famille et de la société. Dans l'histoire des guerres tribales, il est souvent rapporté que dans certaine tribu, une Reine de son état pouvait faire cesser la bataille en descendant dans le champ de combat et brandir uniquement l'arbre de paix. Cet acte fortement symbolique démontre que la femme en Afrique, quelle que soit la place qu'on lui donne dans la vie quotidienne, demeure celle auprès de qui l'homme sollicite, en privé, conseils avant d'agir (Atangana et al, 2016).

Pendant la colonisation et avec la civilisation marchande, le statut de la femme entre dans la logique commerciale. La notion de dote qui faisait partie d'une sorte d'échange de biens entre les communautés se perd au profit du concept de la vente. La femme est un bien qui peut être vendu, elle participe à sa propre chosification. Elle fait de son corps un espace de transaction qui superficiellement la valorise sur le plan esthétique et plastique mais détruit la dimension humaine en elle (ROCARE, 2012). Cette logique ne permet donc pas à ces dernières de chercher à se développer autrement.

La femme est reconnue comme objet, soit de production, soit de publicité pour la production. On se base sur certaines pratiques coutumières répressives pour légitimer la force de domination de l'homme sur la femme. Petit à petit, elle se complaît dans la dépendance sociale, économique et même affective (PAN-EPT, 2012). Ceci ne va pas de pair avec les exigences qu'impose la société à la quête de la rentabilité.

La femme passe petit à petit de la femme-objet à la femme-sujet, même si elle n'est reconnue que dans les rôles secondaires. Elle représente une main-d'œuvre bon marché, dans certains domaines d'activités comme la santé, l'enseignement des petits et la maintenance de la maison.

2.1.2- Les mesures prises par le gouvernement camerounais pour résorber les disparités sexuelles sur le marché de l'emploi

D'après le rapport BIT/BAD réalisé en 2009, les femmes représentent 51 % de la population totale du Cameroun et la mise en œuvre des programmes du Gouvernement en faveur de la promotion de la femme est assurée par le Ministère de la Promotion de la Femme

et de la Famille. Une cellule d'agents de coordination a également été créée au sein de chaque ministère pour mesurer et encourager l'égalité entre hommes et femmes. Dans cette optique, un plan d'actions a été élaboré par le Ministère, dans le cadre du Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté (DSRP) en vue de faciliter l'accès des femmes aux ressources productives et en assurer le contrôle, d'augmenter et encourager la productivité du travail des femmes et, par conséquent, leurs revenus, d'améliorer la qualité des infrastructures de base et de promouvoir les droits fondamentaux des femmes du secteur privé dont la contribution considérable à la croissance de l'économie est mondialement reconnue (Bilola, 2014). Seulement, l'environnement des affaires dans lequel évoluent les professionnels féminins orientés vers la croissance est encore jugé défavorable.

2.2- Présentation du protocole méthodologique de l'étude

Le but visé par ce pan de notre investigation est de décrire l'échantillon expérimental ainsi que les outils de collecte et d'analyse des données.

2.2.1- Structure et taille de l'échantillon

Cette étude a été menée selon une démarche exploratoire sur 15 femmes exerçant dans le domaine de l'expertise comptable au Cameroun. La taille de l'échantillon a été définie selon le principe de saturation théorique de Glaser & Strauss (1967), à partir du moment où aucun fait nouveau n'était porté à notre attention. De façon générale, l'échantillon s'est constitué au fur et à mesure que se déroulaient les entretiens. Il en ressort qu'il existe plus de femmes expertes comptables que celles déclarées à L'ONECCA. Les entretiens menés auprès d'elles ont révélé que plusieurs préfèrent travailler en entreprise ou en free-lance conseil. Très peu choisissent d'évoluer en profession libérale. L'échantillon est constitué d'auditrice senior en cabinet (47%), et 53% d'expertes comptables établies ou non en profession libérale. Nous avons aussi fait appel à celles qui ont entrepris des études d'expertises comptables et ont pour une raison ou une autre ce projet étudiant. De façon plus analytique, notre échantillon est constitué de 27% de personnes évoluant ou ayant évolué au sein de BIG FOUR, parmi lequel un expert-comptable agréé ; 27% évoluent ou sont issues d'un cabinet local, 6% évolue au sein d'organisme international, et 40% sont des travailleurs indépendants à leurs propres comptes tel que le montre les tableaux ci-dessous.

Tableau 1 : Structure de l'échantillon en fonction de la position de l'interviewé au sein du cabinet d'expertise-comptable

ID	Structure	Qualité	Fonction actuelle
1	BIG FOUR	Auditrice	Chef de mission département expertise comptable
2	BIG FOUR	Auditrice	Senior Manager Consulting
3	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée
4	cabinet local	Auditrice conseil	Expert-comptable stagiaire/ contrôleur de gestion
5	cabinet local	Auditrice expert-comptable	Chef de mission comptabilité et audit
6	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée-Gérante
7	organisme international	expert-comptable	responsable du comité d'audit
8	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée gérante
9	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée gérante
10	BIG FOUR	expert-comptable	Manager
11	cabinet local	auditrice	Manager
12	Ancien BIG FOUR	auditrice expert-comptable	DAF-
13	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée gérante
14	Ancien Cabinet local	auditrice	DAF
15	Travailleur indépendant	expert-comptable	Associée gérante

Source : selon les auteurs.

Tableau 2 : Structure de l'échantillon en fonction de la position de l'interviewé au sein de l'ONECCA

EXPERT				NON EXPERT			
Travailleur indépendant à son propre compte	Travailleur associé à un cabinet	Travailleur en entreprise privée	Effectif	Travailleur en entreprise privée	Travailleur associé à un cabinet	Auditrice senior BIG4	Effectif
5	2	1	8	3	1	3	7
33%	13%	7%	53%	20%	7%	20%	47%
Cabinet local	BIG4	Organisme international		2 DAF et 1 contrôleur de gestion	Epouse d'un expert-comptable	Managers	

Source : selon les auteurs.

A la lecture de cette structure analytique de l'échantillon d'études, on remarque la présence des interviewés ayant fait des études d'expertise-comptable sans pour autant avoir d'agrément ou être entrés dans la corporation. Selon Gavard-Perret et al (2008), Thiéart et al. (2014), il s'agit d'une opportunité pour obtenir des informations pertinentes dans l'étude des facteurs explicatifs d'un phénomène managérial.

2.2.2-Outils de collecte et d'analyse des données

La première étape a consisté à une étude documentaire de la liste des agréments mise à jour par l'ONECCA en 2018. Cette liste révèle que sur l'ensemble de plus de 200 experts comptables agréés au Cameroun, 11 sont des femmes. De même, une revue de littérature a permis de mettre en évidence un ensemble de facteurs conjoncturels et structurels pouvant déterminer l'évolution de la carrière de la femme expert-comptable.

Dans une seconde étape, un guide d'entretien a été établi sur la base de ces facteurs redondants. Le guide d'entretien a été ensuite testé et validé après interviews de deux femmes experts-comptables avant d'être retenu comme fil conducteur des entretiens menés auprès des autres individus de notre échantillon.

Ces femmes ont été contactées suivant les numéros de téléphone disponibles à l'ONECCA. Ce protocole d'entretien a été envoyé par mail à l'issue de la prise de contact téléphonique pour imprégnation auprès des potentiels interviewés. Des rendez-vous ont été pris pour discuter de vive voix et recueillir sur verbatim les différents ressentis. Les récits de vie ont été le principal socle de cette démarche (Grey ,1998); Kim, 2004; Anderson-Gough et al. , 2005).

3- Présentation et analyse des résultats de la recherche

La recherche portant sur les facteurs explicatifs du décalage de genre au sein de la corporation de l'expertise-comptable au Cameroun a produit des résultats qui seront présentés avant de faire l'objet de discussions sous le prisme de la littérature scientifique.

3.1- Présentation des résultats de l'investigation

Dans le sillage de Dambrin & Lambert (2008), trois catégories de déterminants de la faible féminisation du métier d'expert-comptable au Cameroun ont été identifiés. Elles portent sur les aspects conjoncturels, structurels et culturels.

3.1.1. Les facteurs conjoncturels

Le cout élevé de la formation fait naitre la nécessité autant chez l'homme que chez la femme de chercher rapidement un emploi en cabinet pour financer ces études. Les places en cabinet est vue comme une opportunité d'apprentissage en vue de concrétiser rapidement leur rêve d'expertise. Mais dans la réalité, le travail en cabinet constitue aussi un obstacle supplémentaire à prendre en compte : les longues heures de travail laissant parfois très peu d'espace à la préparation des examens. Ceci contribue encore à rallonger la durée des études qui passe facilement de 3 ans à partir de l'entrée en cabinet à 8 ans.

Cependant s'il est vrai que ces contraintes s'appliquent à tous les genres, ses effets sur la gente féminine sont plus forts. Selon l'interviewé 7, « *Accepter de faire une carrière en expertise comptable c'est mettre sa vie sociale entre parenthèse pendant au moins les 8 premières années de cabinet. Or ces années correspondent aux périodes propice dans notre environnement social pour concrétiser une union* ». La totalité des interviewées concordent sur la fait que la majeure partie des recrutements en cabinet se font entre 23 et 28 ans : cette période correspond exactement à la tranche d'âge idéale pendant laquelle une femme doit accomplir son devoir social.

En outre, le système d'apprentissage très exigeant contraint les femmes à mettre en place des leviers organisationnelles de substitution pour préserver leur place sociale : « *il n'existe pas de réels obstacles à l'évolution de la carrière des femmes dans l'expertise comptable...il suffit d'être très organisé* » (interviewe 10). Or le recours à une batterie de personnel de maison pour assumer tous les rôles ménagers doit être concerté avec son conjoint, et ne résout pas complètement le problème.

3.1.2. Les facteurs structurels

D'une part, notre étude met en évidence la récurrence des missions intempestives. En effet, selon l'interviewée 8, « *la fréquence des missions intempestives est un véritable obstacle d'autant plus que la réalisation de ces missions se fait dans l'urgence* ». Cet élément est un véritable problème pour les femmes exerçant dans ce secteur car il vient perturber les mécanismes de substitution mis en place. Ce qui créer un déséquilibre supplémentaire dans l'ordre établi : « *c'est pour ça qu'il est important d'avoir un conjoint très compréhensif et une famille au sens de la famille africaine qui comprends et supporte ton projet* » (l'interviewée 11).

Notre étude révèle que l'éducation de la fille dans la société camerounaise est un obstacle à l'accession à la profession d'expert-comptable. Très peu de parents encouragent leurs filles à évoluer dans le domaine du chiffre, de l'ingénierie ou de la technologie. Ces domaines étant très souvent réservés aux garçons. Une fille doit honorer ses parents plus tard en se mariant à un bon parti et en faisant ses enfants. À aucun moment, ses désirs ne sont pris en compte. Sauf si cette dernière se révolte et impose ses choix ou encore que son projet corresponde au projet familial. En outre comme l'affirme l'interviewé 7, « *C'est seulement cette dernière décennie que nous entendons parler de femmes expert-comptable au Cameroun. Ce métier a toujours été considéré comme étant essentiellement masculin surement parce que jusqu'à récemment, tous les experts comptables étaient de sexe masculin.....* ».

Un autre facteur culturel est la sauvegarde de l'équilibre familial à tous prix. Il s'agit là du regard de la société, dans la mesure où malgré l'évolution de la place de la femme, elle incarne davantage le rôle de mère et épouse. À ce titre, la société implicitement ne lui confère pas le droit d'être ambitieuse et d'oser, vu que dans les mentalités, l'homme est celui qui doit subvenir aux besoins de la famille. La femme doit donc généralement, se contenter d'un minimum. Faire des concessions car sa carrière est considérée comme secondaire. Les conséquences de ce cliché peuvent être le fait que la femme s'interdise d'être ambitieuse et de poursuivre une carrière car généralement dans le couple noir - africain, c'est la femme qui doit faire des concessions pour assurer l'équilibre familiale.

3.1.2.3. Les facteurs culturels

Un autre déterminant issu de notre investigation porte sur l'absence d'ambition féminine au sein de l'élite de la profession comptable au Cameroun. Les interviewées sont unanimes, « *la femme s'interdit le droit d'être ambitieuse car c'est ce que lui dicte son environnement social* ». À ce titre, une autre affirme « *il n'existe pas de réels freins pour la femme dans l'exercice du métier comptable. C'est à cette dernière de s'affirmer en tant que être humain à part entière, avec des rêves à réaliser* ». Sauf que cela a pour conséquence une déstructuration du cadre sociale. Sur l'ensemble de nos interviewées, seulement 27%, soit 3 femmes experts-comptables ont une vie de couple et de mère accomplies. « *Et là encore, ceci a pu se faire avec beaucoup de concessions de la part de toute la famille entière* », confie les principales intéressées.... « *C'est faire le choix de ne pas vraiment voir ses enfants grandir, et*

mettre parfois son couple en péril suite à de longues absences répétées...c'est faire le choix de faire confiance à des tiers pour remplir le rôle qui est le nôtre » (Interviewée 8).

Par ailleurs, d'autres facteurs structurels ont pu être identifiés tels que la perception, les préjugés et préceptes de la société camerounaise. Il s'agit des obstacles externes issus de l'environnement social qui représentent un frein à la carrière d'expert-comptable. On peut citer entre autre : le mariage, les accouchements et le rôle central de la femme dans la préservation de l'équilibre familial et du couple. En effet, il ressort des interviews que de nombreuses femmes aspirant à la profession d'expert-comptable font le choix de la vie familiale au détriment de leur avancement professionnel. Ceci explique le fort taux de turnover en cabinet d'expertise-comptable. Le temps moyen mis en cabinet par les femmes est de cinq ans, le temps de passer du statut de junior auditeur à celui de manager : une fois ce stade atteint, la majorité préfèrent intégrer les entreprises pour des postes plus stables, leurs donnant ainsi la possibilité d'accomplir leurs devoirs sociaux.

Au terme de cette présentation des résultats de l'analyse des entretiens semi-directifs, on peut récapituler les déterminants de la sous-féminisation du métier d'expert-comptable au Cameroun par le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Les déterminants de la sous-féminisation du métier d'expert-comptable au Cameroun

Déterminants identifiés	Typologie
La longueur des études	Facteurs conjoncturels
Le système d'apprentissage très demandant	
Le cout de la formation	
La récurrence des missions intempestives	Facteurs structurels
Une formation élitiste liée au passé colonial	
L'éducation de la fille dans la société camerounaise	
La sauvegarde de l'équilibre familial à tous prix	Facteurs culturels
Le manque d'ambition	
L'entretien des clichés sociaux	

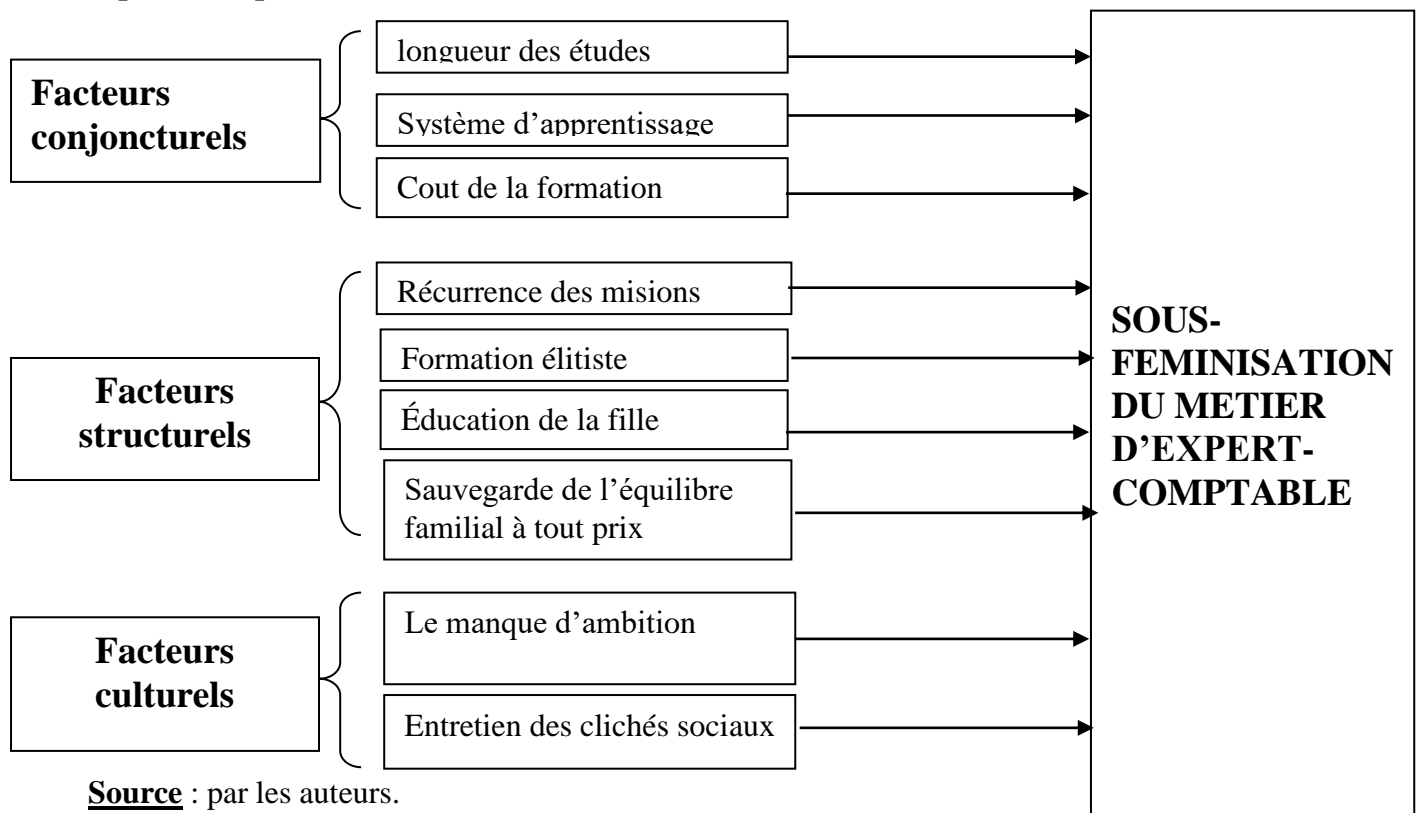
Source : par les auteurs.

Au terme de ces résultats, nous pouvons envisager avec sérénité une analyse des résultats issus de cette recherche qualitative.

3.2- Analyse des résultats de l'enquête réalisée

L'exploitation des données qualitatives issues d'entretiens auprès de divers acteurs fait ressortir que neuf facteurs sont explicatifs de la sous-féminisation du métier d'expert-comptable au Cameroun comme le ressort la figure ci-dessous.

Figure 1: Modèle explicatif de la disparité de genre au sein de la corporation des experts-comptables en contexte camerounais



Source : par les auteurs.

Le but de la présente rubrique de notre investigation est d'analyser les résultats obtenus.

3.2.1- Cas des facteurs conjoncturels

Les facteurs conjoncturels les plus prépondérants qui émergent de nos entretiens sont le système d'apprentissage très contraignant, la longueur des études, le système d'apprentissage et le coût de la formation

- **La longueur des études**

Les études en expertise comptable sont un ensemble d'unités de valeurs à valider pour prétendre au titre d'expert-comptable. Et même pour ceux qui ont des équivalences dans le programme de formation de l'état, la difficulté reste qu'il s'agit à chaque fois d'examen sans possibilité de rattrapage dans l'année. Or la femme camerounaise se heurte à de telles digues car son existence peut être comparable à un itinéraire de vie toute tracée. Sa vie est un ensemble d'étapes sociales à franchir (naissance-mariage-accouchement) pour trouver sa place et être digne de respect au sein de l'environnement dans lequel elle évolue. C'est seulement ces dernières décennies que les parents accordent de plus en plus d'importance à

l'éducation scolaire et à l'avenir professionnel de la jeune fille. Mais loin de l'exonérer de ses responsabilités naturelles de fille, épouse et mère, la société attend de la jeune fille qu'elle soit aussi productive financièrement. 90% de nos interviewées sont fortement d'accord avec ce facteur. En effet, la longueur naturelle des études d'expertise comptable (7 ans en moyenne) est encore plus allongée lorsque la femme souhaite suivre toutes les étapes de socialisation citées plus haut. Le défi après étant de ne pas perdre de vue cet objectif et d'avoir l'aval du conjoint pour obtenir son DEC⁵ à l'usure.

- **Le système d'apprentissage très contraignant**

Le métier exige une mise à jour fréquente et constante des connaissances et des aptitudes diverses dans différents secteurs d'activité. Cet apprentissage permanent passe par l'accumulation quotidienne de longues heures de travail ayant pour effet de désocialiser l'expert qui vit dans sa bulle. La femme occupe une place centrale dans la famille au Cameroun : sa présence est souhaitée à tous les instants or le métier d'expert-comptable ne lui donne pas la possibilité d'assumer complément son rôle d'épouse, mère et fille.

- **Le cout de la formation**

Tous les prospects interviewés trouvent dans le cout de la formation un réel frein pour avancer dans la carrière d'expert-comptable au Cameroun. Il faut préciser que juste le séminaire de préparation au passage du DEC coute en moyenne 800 000 FCFA, soit deux fois le salaire mensuel d'un cadre au Cameroun et 22 fois le SMIG⁶. Ceci est sans compter les frais de déplacement, de séjour et visa pour aller passer ses examens en métropole. Vu sous ce prisme, de nombreuses femmes sont contraintes se contenter aux diplômes universitaires classiques en comptabilité-Audit-Contrôle (DUT, BTS, Licence ou Master), lesquelles leur assurent une modeste fonction de cadre en entreprise juxtaposée avec la possibilité de poursuivre une vie familiale aboutie.

3.2.2- Cas des facteurs Structurels

De nos recherches, il se dégage quatre facteurs structurels : la récurrence des missions intempestives, une formation élitiste liée au passé colonial, l'éducation de la fille dans la société camerounaise et la sauvegarde de l'équilibre familial à tous prix.

⁵ DEC : Diplôme d'Expert-Comptable

⁶ SMIG : Salaire Minimum Garanti

- **La récurrence des missions intempestives**

L'étude de Dambrin & Lambert (2008) démontre que les femmes rencontrent des difficultés liées aux missions intempestives au sein des cabinets d'expertise-comptable. Ce qui constitue une digue à leur progression hiérarchique. D'après l'enquête de l'IFEC (2010)⁷, la principale raison de la désertion de la profession, par les femmes, est le rythme de travail. En effet, comme dans beaucoup de professions libérales, la charge de travail est très importante en expertise-comptable.

En outre, Iona (2011) montre que souvent dans les cabinets, les stagiaires sont soumis à une culture du « présentéisme » qui fait un amalgame entre assiduité et disponibilité, présence et résultat. L'auteure a identifié, que cette obligation n'était pas explicitement exprimée dans les cabinets mais que les collaborateurs y étaient quand même soumis. Elle soutient que les hommes en retirent une forme d'ivresse, alors que les femmes souhaiteraient mieux rationaliser leur temps.

- **Une formation élitiste liée au passé colonial**

Le contexte de l'exercice du métier d'expert-comptable au Cameroun est très similaire à l'étude menée par Annisette (2000) sur Trinidad et Tobago. En se basant sur la théorie structurale de l'impérialisme, Annisette (2000) révèle comment dans un contexte colonial et même postcolonial, les élites comptables locales sont formées par les colons. Parallèlement, les universités locales ne sont pas reconnues par la profession comptable qui ne peut ainsi évoluer que très lentement. La difficulté de mettre en place un système local de formation en comptabilité est aussi due à la reconnaissance internationale et au label qualité conféré au mode d'évaluation des diplômes d'expertise-comptable. Dans la plus part des colonies britanniques, les comptables étant soumis à cet examen sont plus considérés, plus valorisés et bénéficient d'un statut particulier par rapport à ceux ayant suivi une formation locale en comptabilité. Cette incapacité à développer un système de formation locale en comptabilité s'explique selon Briston et Kedsle (1997), par l'utilisation des certifications ACCA⁸ comme condition d'appartenance à l'ordre des comptables au sein des colonies britanniques.

⁷ IFEC, (2010), Femmes & Profession comptable

⁸ ACCA : Association of Chartered Certified Accountants

Appliquée à notre contexte d'études, bien qu'une école sous régionale francophone de formation en expertise comptable existe au Sénégal, les élites de la profession comptable locale, soucieux de préserver leurs parts de marché dans un contexte de crise, et animées par l'appât du gain et la recherche d'un label, contrôlent l'entrée des membres au sein de la profession sur la base de l'obtention du DEC français.

Le marché de l'expertise comptable dans notre environnement est sinistré depuis l'annulation de l'obligation légale de certification des comptes des entités par un expert. La taille du marché et la majeure partie des missions sont plus dirigées des vers missions de conseils dans la gestion de l'entreprise que de certification des comptes. En effet, la liberté appartient au propriétaire de déclarer ce qu'il souhaite et aux vérificateurs de comptes d'apporter la preuve d'un détournement. Dans cette optique de revenus déclaratifs, les états financiers de l'entreprise censés refléter l'image fidèle de l'entreprise ne sont plus des outils de décision mais des états émis en direction de l'administration fiscale. Dans cette posture, les experts-comptables pour protéger les gains liés à la profession, ont milité pour empêcher la création de formation en expertise comptable dans le régime éducatif camerounais. Ceci a pour conséquence de freiner l'accès des femmes à la mobilité internationale que requiert le parcours français ou britannique de formation en expertise-comptable eu égard à sa posture au sein du tissu familial.

- **L'éducation de la fille dans la société camerounaise**

Même si tout le monde accrédite l'idée que la scolarisation serait un droit autant pour les garçons que pour les filles (Antonioli, 1993 ; Makhubu, 1998), ce n'est pas le toujours le cas dans le contexte camerounais. En effet, dès la naissance, la fille camerounaise est reléguée aux tâches ménagères, à la cuisine et aide à l'éducation de ses frères. Elle est préparée implicitement à être épouse et mère avant toute chose. Son éducation scolaire passe après celui du garçon, les parents auront donc tendance à y investir moins. Et pour ceux qui pensent que c'est important, la plus part choisissent des métiers à caractère sociaux comme celui de médecin ou d'enseignante. A cet effet, les études d'expertise-comptable sont perçues comme contre-nature par rapport aux destinées professionnelles des femmes camerounaises.

- **La sauvegarde de l'équilibre familial à tous prix**

Comme le souligne le rapport Grésy sur l'égalité professionnelle⁹, l'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines, en

⁹ GRESY Brigitte, (2009), Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, p.41

raison des difficultés rencontrées sur le marché du travail. En effet, puisque l'âge moyen de la maternité et celui de l'installation professionnelle sont tous deux de 30-35 ans, Ce qui constitue un frein à l'installation dans la profession d'expert-comptable. L'enquête de l'IFEC, révèle que 91 % des stagiaires craignent que les évènements familiaux aient un impact sur leur carrière. Il existe donc une distorsion entre les craintes des stagiaires (subjectives) et la réalité (objective) des femmes experts-comptables face à la maternité et aux enfants. Cette distorsion laisse entrevoir que les origines explicatives de la faible féminisation de l'expertise comptable relèvent parfois de blocages psychologiques résultant de l'environnement social.

3.2.2- Cas des facteurs culturels

Vu sous un prisme culturel, il se dégage deux déterminants de la sous-féminisation du métier de l'expert-comptable au Cameroun : le manque d'ambition et l'entretien des clichés sociaux.

- **Le manque d'ambition**

Il ressort de cette recherche qualitative que les femmes sont plus fidèles dans le métier du chiffre que les hommes : contrairement aux hommes elles sont plus à la recherche de la convivialité dans les rapports professionnels alors que le besoin des hommes est guidé par le profit et la gloire. Cette quête incessante vers les hauts sommets est à l'origine de grands turn-over masculins en cabinet. Ceci illustre clairement le plafond de verre auquel se heurtent les femmes : leur accès aux plus hautes fonctions de responsabilité comptables n'est pas très limité, mais reste en dessous de leur poids dans ces professions. La situation camerounaise est beaucoup plus critique par rapport à celle de la majorité des pays occidentaux pour lesquels nous avons eu accès aux statistiques.

- **L'entretien des obstacles : les clichés sociaux**

Conformément à l'approche marxiste, le plafond de verre est mis en évidence par les stéréotypes associés à chacun des (Crompton, 1987; Hull et Umansky, 1997; Adams et Harte, 1998). Les résultats de ces travaux révèlent que « les discriminations rencontrées par les femmes au travail ne sont que le reflet de valeurs et de normes perpétuées dans la société au sens large » (Morrison et von Glinow, 1990) . Le pouvoir est associé à l'homme et le caractère nourricier à la femme ; sur cette base, les managers sont forcément des hommes. Pour s'assurer une bonne carrière, les femmes sont contraintes d'arborer des comportements dits « masculins » au détriment d'un épanouissement social personnel

Maupin et Lehman (1994) : pour le confirmer, rare sont les femmes expert-comptable qui ont pu construire une vie affective stable en dehors de la profession dans notre contexte au Cameroun. La maternité et le mariage sont les facteurs majeurs qui peuvent ralentir voir mettre un terme à la progression de carrière des femmes dans les cabinets. De plus, la récurrence de missions intempestives et les horaires interminables remettent constamment en question l'équilibre familial que seule la femme a l'obligation de préserver (Barker et Monks, 1998). Les auteurs qui ont travaillé dans ce courant concluent que si les préceptes sociaux n'admettent pas de femme dans la profession d'expert-comptable, elle peut être l'épouse attentionnée et compréhensive de l'expert-comptable.

Enfin, notre investigation relève le scepticisme des clients face aux femmes chef de mission. Il ressort de la littérature (Dambrin, 2001 ; Iona, 2011 et Istrate, 2012) que les clichés sociaux confèrent moins de représentativité aux femmes par rapport aux hommes face aux parties prenantes.

CONCLUSION

Les femmes sont considérées comme étant des acteurs économiques incontournables pour le développement des pays africains et du Cameroun, en particulier (Rapport BIT/BAD, 2009). Malheureusement, la littérature académique sur le genre en comptabilité au Cameroun, comme en Afrique d'ailleurs, est encore au stade embryonnaire (Rapport BIT/BAD, 2009), donc, une piste de recherche à explorer. Ce qui a justifié notre recours à une étude qualitative dont le but était d'analyser empiriquement les facteurs explicatifs de la sous-féminisation de la corporation des experts-comptables au Cameroun malgré la présence d'un code de travail militant pour une équité de genre dans les entreprises. Il en ressort plusieurs résultats. D'entrée de jeu, pour les variables conjoncturels, on peut citer le système d'apprentissage très contraignant, la longueur des études, le système d'apprentissage et le cout de la formation. En outre, nous avons identifié la récurrence des missions intempestives, une formation élitiste liée au passé colonial, l'éducation de la fille dans la société camerounaise et la sauvegarde de l'équilibre familial à tous prix. Enfin, les facteurs culturels ont aussi été relevés. Il s'agit du manque d'ambition et de l'entretien des clichés sociaux

Les résultats du présent article sont d'un apport multidimensionnel. Sur le plan théorique, cette recherche contribue à améliorer la compréhension des fortes disparités sexuelles au sein de l'élite comptable camerounaise. Si des recherches en Comptabilité-

Audit-Contrôle se sont intéressées à l'étude de des missions d'expertise-comptable et du commissariat au Comptes au Cameroun, cet article est le premier à s'être penché sur les facteurs explicatifs de la rareté féminine dans la corporation des experts-comptables au Cameroun. Cette recherche a permis de redéfinir la vision de la femme camerounaise par rapport à la profession d'expert-comptable, et d'apporter un éclairage nouveau sur cet objet de recherche. D'autre part, ce travail peut être utile au législateur du travail. Il peut aider à la réflexion sur l'adaptation du cadre juridique et d'un code de formation qui brisent les barrières d'accès à la profession en faveur des femmes. Il pourra en découler une forte régression des scandales financiers eu égard au capital confiance dont disposent les femmes dans les sociétés africaines..

Par ailleurs, notre analyse qualitative comporte quelques manquements. Une première limite est relative à la méthodologie qualitative retenue qui fragilise la généralisation des résultats obtenus. De plus, l'échantillon est composé principalement des experts-comptables issus des écoles de tutelle française pourtant, depuis une décennie, les écoles d'expertise-comptable de tutelle britannique se sont installées au Cameroun et n'ont pas le même cursus de formation.

Les manquements ci-dessus mentionnés nous inspirent sur des perspectives de recherches futures plus pertinentes. De prime abord, une nouvelle étude pourrait être menée à l'aune d'une méthodologie quantitative afin d'accroître la généralisation des résultats obtenus. L'utilisation du logiciel Stata serait alors appropriée pour réaliser ce type d'analyse. En outre, une étude comparative entre plusieurs pays de l'espace OHADA pourrait apporter des résultats intéressants sur l'influence de facteurs contextuels.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Acker, J. (1992), *Gendering Organizational Theory*, p. 248-260 in Mills, A. J., Tancred, P. (1992), *Gendering Organizational Analysis*, SAGE Publications.

Adams C. A., Harte G. (1998), « The Changing Portrayal of the Employment of Women In British Banks' and Retail Companies' Corporate Annual Reports », *Accounting, Organizations and Society*, vol.23, n° 8, pp. 781-812.

- Anderson-Gough F., GREY C., ROBSON K. (2005), «'Helping Them to Forget.' The organizational embedding of gender relations in public audit firms », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 30, n° 5, pp.469-490.
- Annisette (2000) Imperialism and the professions: the education and certification of accountants in Trinidad and Tobago, *Accounting, Organizations and Society*, 2000, vol. 25, issue 7, 631-659
- Atangana-Mebara, Kama R ; Lukoki A. , N'Gombe C. et Seddoh S. (2016), La scolarisation des filles au Cameroun Jalons, repères et perspectives, Cahiers africains de recherche en éducation, L'Harmattan.
- Barker P. C., Monks K. (1998), « Irish Women Accountants and Career Progression : A Research Note », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 23, n° 8, pp. 813-823.
- Belghiti-Mahut S. (2004), « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Revue Française de Gestion*, n° 151, juillet-août, pp. 145-160.
- Bernardi R. A. (1998), « The Implications Of Lifestyle Preference On A Public Accounting Career: An Exploratory Study », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 9, pp. 335-351.
- Biloua F. (2014), Dynamisme entrepreneurial des femmes camerounaises: études de cas de développement d'entreprise. Gestion et management. Université de Bordeaux, Français. <NNT: 2014BORD0183>. <tel-01231473>
- Briston R. J. & Kedslie M. J. M., (1997). "The internationalization of British professional accounting: the role of the examination exporting bodies," *Accounting History Review*, Taylor & Francis Journals, vol. 7(2), pages 175-194.
- Buscatto, M. & Marry, C. (2009), « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle“, *Sociologie du travail*, No. 51, pp. 170–182.
- Chodorow, N. (1978), *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University of California Press.
- Chodorow, N. (1989), *Feminism and Psychoanalytic Theory*, New Haven: Yale University Press, pp. 286.
- Ciancanelli P. (1998), « Survey Research and the Limited Imagination », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 9, pp. 387-389.
- Ciancanelli P., Gallhofer S., Humphrey C., Kirkham L. (1990), «Gender and accountancy : Some evidence from the UK », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 1, n°2, pp. 117-144.

- Crompton R. (1987), «Gender and Accountancy : A Response to Tinker & Neimark », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 12, n° 1, pp. 103-110.
- Crompton R., SANDERSON K. (1990), *Gendered, Jobs and Social Change*, Routledge, London.
- Dambrin et Lambert (2008), « le plafond de verre dans les cabinets d’audit, questions théoriques et méthodologiques », <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00558352>
Submitted on 21 Jan 2011.
- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008), Mothering or auditing? The case of two Big Four in France, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21, N°4, pp. 474-506.
- Eagley, A. H. & Carli, L. L. (2007), Leadership, *Harvard Business Review*, September 2007, hbr.org.
- French S., Meredith V. (1994), « Women in public accounting: Growth and Advancement », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 5, n° 3, pp. 227-241.
- Gallhofer S. (1998), « The Silences Of Mainstream Feminist Accounting Research », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 9, pp. 355-375.
- Gavard-Perret M.-L., Gotteland D., Haon C., Jolibert A., (2008), *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, Pearson Education France.
- Gilligan, C. (1982), “In a Different Voice: Psychological Theory and Women’s Development”, Cambridge: Harvard University Press.
- Glaser B. et Strauss A. (1967), *The Discovery of Grounded Theory*. Aldine Publishing Company, Hawthorne, NY.
- Grey C. (1998), «On being a professional in a ‘Big Six’ firm », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 23, n° 5/6, pp. 569-587.
- Hammond T. D., Pesqueux Y. (1998), « Témoignage et histoire des comptables noirs américains : l’histoire de Théodora Rutherford », *Comptabilité -Contrôle - Audit*, vol. Tome 4, n° 2, pp. 109-120.
- Hasselback J. R. (1981), *Accounting Faculty Directory*, Prentice Hall.
- Hooks K. L. (1998), « The Danger Of Misguided Conclusions », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 9, n° 3, pp. 377-385.
- Hull R. P. & Umansky P. H. (1997), An Examination Of Gender Stereotyping as an Explanation For Vertical Job Segregation in Public Accounting, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 22, n° 6, pp. 507-528.

- Hull R. P., Umansky P. H. (1997), «An Examination Of Gender Stereotyping as an Explanation For Vertical Job Segregation in Public Accounting », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 22, n° 6, pp. 507-528.
- Hunton J. E., Neidermeyer P. E., Wier B. (1996), «Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice », *Accounting Horizons*, vol. 10, n° 2, pp. 14-31.
- ILO (2004), *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.
- Ioana Lupu. La construction de l'identité des femmes experts-comptables en France: rendre compte de la construction de l'identité: la négociation du soi chez les femmes experts-comptables.. Gestion et management. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2011. Français. <NNT: 2011CNAM0743>. <tel-01161462>
- Kim S. N. (2004), « Racialized gendering of the accountancy profession : toward an understanding of Chinese women's experiences in accountancy in New Zealand », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 15, n° 3, pp. 400-427.
- Kirkham L. M. (1992), « Integrating Herstory and History in Accountancy », *Accounting*,
- Lanier P. A. and Tanner J. R., (1999), "A Report on Gender and Gender-Related Issues in the Accounting Professoriate", *Journal of Education for Business*, November/December, pp. 76-82.
- Laufer J. (2004), «Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue Française de Gestion*, n° 151, juillet-août, pp. 117-127.
- Laufer, J. (2004), Femmes et carrières : la question du plafond de verre, *Revue française de gestion*, vol. 4, No. 151, p. 117-127.
- Lehman C. R. (1992), « "Herstory" in Accounting: the First Eighty Years », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 261-285.
- Lehman C. R. (1992), « «Herstory » in Accounting : the First Eighty Years », *Accounting, Organizations and Society*, vol.17, n° 3/4, pp. 261-285.
- Loft A. (1992), « Accountancy and the Gendered Division of Labour: A Review Essay », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 367-378.
- Maupin R. J., Lehman C. R. (1994), «Talking Heads : Stereotypes, Status, Sex-roles and Satisfactions of Female and Male Auditors », *Accounting, Organizations and Society*, vol.19, n° 4-5, pp. 427-437.
- Morrison A. M., Von Glinow M. A. (1990), «Women and Minorities in Management », *American Psychologist*, n° 4, pp. 200-208.

Norgaard C. T. (1989), "A Status Report on Academic Women Accountants", *Issues in Accounting Education*, vol. 4, n°1, pp.11-28.

Organizations and Society, vol. 17, n° 3/4, pp. 287-297.

Plan d'Action National de l'Education pour Tous (PAN-EPT), MINEDUC, Octobre 2012.

Reed S. A., Kratchman S. H., Strawser R. S. (1994), « Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of Unites States Accountants. The Impact of the Locus of Control and Gender », *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 7, n° 1, pp. 31-58.

ROCARE (2012), *Scolarisation de la jeune fille en Afrique de l'Ouest et du Centre : statistique pour la région et Etudes de cas de la Côte d'Ivoire*, United Nations Girls'Education Initiative, UNGEI, Juin 2002, Genève.

Sealy, R., Vinnicombe Obe, S. & Val Singh, D. (2008), *The Female FTSE Report 2008. A Decade of Delay*, International Centre for Women Leaders, Cranfield School of Management.

Silverstone R. (1980), "Accountancy" in R. Silverstone et A. Ward (eds), *Careers of Professional Women*, London, Croom Helm

Spruill W. G., Wootton C. W. (1995), «The Struggle of Women in Accounting : The Case of Jennie Palen, Pioneer Accountant, Historian and Poet », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 6, pp. 371-389.

Thiétart R.A. et al. (2014). *Méthodes de recherche en management*.4ème édition, Dunod.

Tinker T., Neimark M. (1987), « The role of annual reports in gender and class contradictions at General Motors: 1917-1976 », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 12, n° 1, pp. 71-88.

Wajcman J. (2003), In *Le travail du genre*, (Eds, Laufer, J., Marry, C. and Maruani, M.), La Découverte, Paris, pp. 151-162.

Wirth, L. (2001), *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, ILO, Geneva.