

LA QUESTION DU GENRE EN COMPTABILITE ANALYSES THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES

Claire DAMBRIN

Professeur Assistant

HEC School of Management of Paris, 1, rue de la Libération 78351 Jouy-en-Josas Cedex,
+33 1 39 67 72 94 et fax : +33 1 39 67 70 86
dambrin@hec.fr

Caroline LAMBERT

Professeur Assistant

HEC School of Management of Paris, 1, rue de la Libération 78351 Jouy-en-Josas Cedex,
tel : +33 1 39 67 95 65 et fax : +33 1 39 67 70 86
lambert@hec.fr

Résumé

Cet article propose une réflexion théorique et méthodologique à partir de l'étude des recherches sur le genre dans les revues comptables françaises et anglo-saxonnes. Une analyse détaillée de la littérature sur le plafond de verre dans les cabinets comptables souligne la triple nature des obstacles (individuels, organisationnels et sociaux) à la progression des femmes dans la profession comptable et vient confirmer l'imbrication des questions méthodologiques, théoriques et politiques.

Mots clés

genre, plafond de verre, profession comptable, féminisme, méthodologie

Abstract

Gender issues are examined in the French and the Anglo-Saxon accounting literatures. We propose an overview of the theoretical frameworks and the methodologies used in the selected articles. An analysis of the glass ceiling in the accounting profession is provided. This article highlights the triple nature (individual, organisational and social) of obstacles that hinder the career path of women in the accounting profession. The detailed analysis of this specific theme confirms that methodological, theoretical and political questions are deeply embedded.

Keywords

gender, glass ceiling, accounting profession, feminism, methodology

Introduction

Si, en France, la recherche en comptabilité est restée plus que discrète sur le thème des questions de « genre », la recherche comptable anglo-saxonne s'y intéresse depuis déjà une vingtaine d'années. En France, seule *Comptabilité-Contrôle-Audit* a publié un article en 1998¹, alors qu'en Grande-Bretagne, les premiers articles ont paru en 1987, regroupés dans un numéro spécial d'*Accounting, Organizations and Society*. Aujourd'hui, le corpus dans des revues comptables peut être évalué à environ quatre-vingt articles traitant des questions de genre. Cette absence d'engouement pour le sujet de la part de la communauté académique française en comptabilité ne peut pourtant pas s'expliquer par une hypothèse « culturelle ». En effet, dans d'autres champs tels que la sociologie, la recherche hexagonale sur ce sujet est particulièrement dynamique. Dès 1984, « Le Sexe du travail », un ouvrage collectif du MAGE, marquait un jalon décisif dans la visibilité et la légitimité de cet objet de connaissance que peut représenter le travail féminin. L'ambition était alors modeste, au moins nous semble-t-elle ainsi aujourd'hui, puisqu'il s'agissait d'affirmer que le « travail avait un sexe ». Aujourd'hui, le fait semble acquis. Vingt ans plus tard, les travaux sur le genre « constituent désormais un outil de production de connaissance et de renouvellement des savoirs à part entière » (Laufer, Marry et Maruani, 2003). Plusieurs revues dédiées à l'étude des problématiques du genre font désormais partie du paysage académique (*Clio HFS ; Les Cahiers du Genre ; Travail, Genre et Sociétés...*), et des articles paraissent régulièrement par ailleurs dans des revues académiques non dédiées. De plus, les théoriciens français ont largement inspiré les études sur le genre : Hélène Cixous, Luce Irigaray, Julia Kristeva, mais aussi Michel Foucault ou Jacques Derrida.

L'existence d'un corpus anglo-saxon en comptabilité relativement développé ainsi que de recherches françaises dans des disciplines connexes comme l'histoire ou la sociologie amène à s'interroger sur les raisons de l'absence du genre dans les problématiques des chercheurs en comptabilité en France. Ce, d'autant plus que, comme le souligne Hopwood (1987), « le prisme du "genre" peut être un outil particulièrement utile à celui ou celle qui souhaite analyser la comptabilité au-delà de sa dimension technique ». Outre la mise en lumière de la composition sexuée de la profession comptable et de l'évolution de cette composition, aborder la comptabilité par le prisme du genre contribue à déconstruire les postulats implicites de la comptabilité (i.e. les conceptions de l'ordre et de la régulation, le processus d'objectivation et le principe de neutralité) et à refléter les évolutions de ces postulats et de leurs fondements intellectuels (Hopwood, 1987, p.65). Cet article s'inscrit dans cet appel à croiser les questions de genre et les problématiques comptables, il a pour ambition de proposer une synthèse de la littérature qui s'intéresse aux deux champs (le genre et la comptabilité) afin d'ouvrir des perspectives de recherche allant au-delà de la « question des femmes ». Nous avons choisi d'axer cette synthèse de la littérature sur un thème en particulier : celui du plafond de verre auquel sont confrontées les femmes dans la profession comptable. Le croisement genre et comptabilité pourrait être envisagé selon d'autres thèmes tels que le rôle des outils de la comptabilité dans la perpétuation des inégalités de genre ou la

¹ Il s'agit d'une traduction, réalisée par Yvon Pesqueux, d'un article de Theresa Hammond, chercheuse américaine.

place des minorités ethniques au sein du monde comptable². Nous concentrons notre analyse sur le thème du plafond de verre dans la profession comptable, qui, par sa fréquence de traitement dans les recherches anglo-saxonnes, est plus à même de faire écho aux intérêts de la recherche comptable française encore peu sensibilisée à ces problématiques.

D'excellentes études ont été réalisées sur l'histoire de la profession comptable et les processus de marginalisation des femmes qui l'ont jalonnée (Crompton et Sanderson, 1990; Lehman, 1992; Loft, 1992; Kirkham et Loft, 1993). Cette marginalisation des femmes a évolué au cours du temps, en passant d'une ségrégation horizontale³ (rejet des femmes à l'extérieur de la profession) à une ségrégation verticale⁴ (cantonement des femmes à des tâches subalternes au sein de la profession) : l'accès à certaines tâches a été ouvert aux femmes, mais les activités associées à la rémunération et au prestige sont restées le pré-carré des hommes. Certains chercheurs à l'instar de Burrell (1987), vont jusqu'à identifier un lien particulier entre le sexe et la comptabilité. Burrell soutient ainsi que le développement de la comptabilité et la déssexualisation des activités ont été de pair. En envisageant la comptabilité comme une technologie de pouvoir, il attribue aux comptables un rôle de juge et de régulateur de normalité qui doivent montrer l'exemple. Dans ce contexte, le moyen le plus sûr d'annihiler tout intérêt sexuel est d'exclure les femmes de la profession. Cette exclusion a caractérisé les débuts du développement de la profession comptable, parfois dans un cadre légal, comme en Grande Bretagne (Lehman, 1992). La situation est désormais toute autre, néanmoins, les femmes expert-comptables et/ou associées dans les cabinets demeurent relativement rares. La profession comptable fait donc écho aux problématiques générales de genre. Les cabinets d'audit, du fait de la lisibilité des niveaux hiérarchiques et de l'existence de carrières-type, constituent à ce titre un terrain tout à fait approprié à l'étude de ces problématiques. Si ce terrain est donc particulièrement propice aux études des dynamiques d'exclusion, il serait hâtif d'en déduire des conclusions réductrices et abusives sur le « machisme » de la profession comptable française⁵. Ces dynamiques de ralentissement de carrière voire

² Dans les articles étudiés, le croisement genre et comptabilité est envisagé selon d'autres thèmes qui méritent d'être soulignés et qui pourraient à eux seuls faire l'objet d'autres revues de littérature. Un de ces thèmes est celui des outils de la comptabilité comme moyen de perpétuer les inégalités de genre (Tinker et Neimark, 1987 ; Adams et Harte, 1998 ; Benschop et Meihuizen, 2002). Un autre thème, abordé aux Etats-Unis en particulier, est celui des minorités ethniques au sein de la comptabilité. La question du sexisme est alors insérée dans une problématique plus générale qui a trait aux cultures et aux minorités. Les travaux s'inscrivant dans cette perspective ont des approches théoriques parfois diamétralement opposées : libérales comme celles de Mynatt *et al.* (1997) ou dénonçant des ségrégations structurelles (Hammond, 1997; Hammond et (Traduction) Pesqueux, 1998; Kim, 2004; McNicholas, Humphries et Gallhofer, 2004; Fearfull et Kamenou, à paraître).

³ Il y a ségrégation horizontale lorsqu'on interdit l'accès à une profession sur des critères sexuels. Cela aboutit à la création de professions dites masculines (pilote de chasse, expert-comptable) ou féminines (sage-femme, assistante de direction). On trouvera, pour certaines professions dites « féminines », le terme de « semi-professions », dotées d'un statut inférieur aux professions « complètes ». Les semi-professions requièrent moins de formation et offrent moins d'autonomie (Crompton, 1987)

⁴ La ségrégation verticale correspond à l'occupation par les femmes de postes à responsabilité inférieure. Cette constatation amène Crompton (1987) à penser que le statut professionnel est systématiquement compromis par des caractéristiques individuelles (sexe ou ethnie), ce qui remet en question l'importance réelle de la connaissance et des savoir-faire. La limite entre la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale est ténue, parce que l'une comme l'autre repose sur une division sexuée du travail. Tinker et Neimark (1987) présentent ainsi la division du travail entre les sexes comme une division entre les emplois bien rémunérés, sûrs, et à durée indéterminée (dans des entreprises oligopolistiques), occupés par les hommes, et les emplois peu rémunérés, à durée déterminée et à fort turnover (généralement dans les secteurs très concurrentiels) et occupés par les femmes.

⁵ Lors d'un débat organisé par l'Ordre des Experts Comptables en mars 2006, Jean-Pierre Alix, président du Conseil Supérieur de l'OEC depuis mars 2005, a d'ailleurs souligné que « l'accès des femmes aux postes de responsabilité s'impose à la fois comme un impératif économique et une exigence sociale. Ce double constat doit mobiliser l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de notre pays ».

d'exclusion ne sauraient constituer une spécificité française. Contrairement au Royaume-Uni⁶ par exemple, en France, l'exclusion des femmes de la profession n'a jamais été entérinée par un texte de loi. Ces dynamiques ne constituent pas non plus une spécificité des métiers de la comptabilité. La profession comptable est en effet loin d'être le seul environnement où les femmes restent en dehors des cercles de décision : au 30 septembre 2005, seules 31 femmes occupent 37 mandats sur les 571 sièges d'administrateurs des entreprises du CAC 40 (6,46%), et un tiers de ces 40 sociétés ne compte tout simplement aucune femme dans leur conseil d'administration⁷. Notre objet d'étude (le plafond de verre dans les cabinets d'audits), aussi partial semble-t-il, peut donc servir à l'analyse d'autres situations organisationnelles que celles concernant la profession comptable. Même si cet objet nous conduit à mettre l'accent sur les difficultés rencontrées par les femmes au sein de la profession, il ne saurait être envisagé à sens unique. Ainsi, en soulignant l'évolution des obstacles à la progression de carrière des femmes dans les cabinets, nous soulignons indirectement les progrès constatables au fil du temps en la matière.

Dans un premier temps, après avoir détaillé notre méthodologie, nous dressons un panorama structuré autour des cadres théoriques sollicités et des méthodologies employées dans les articles étudiés. Dans un second temps, nous analysons comment le thème du plafond de verre dans les cabinets d'audit est traité et quelles sont les explications avancées dans la littérature concernant ce phénomène.

1. METHODOLOGIE ET ECHANTILLON

Pour constituer cette revue de littérature sur le plafond de verre dans les cabinets d'audit, une première phase d'analyse de la littérature a consisté à identifier les articles croisant plus généralement les questions de genre et les problématiques comptables. La thématique du genre intéresse essentiellement les revues que l'on peut qualifier de sociologique et/ou critique⁸. Les principales revues comptables anglo-saxonnes à tendance sociologique ont donc été étudiées, à savoir *Accounting, Auditing and Accountability Journal* ; *Accounting, Organizations and Society* ; *The Accounting Forum* ; *Critical Perspectives on Accounting* ; ainsi que *Accounting, Business Financial History*, *European Accounting Review*, *Accounting Horizons* et *Management Accounting Research*⁹. Afin de recenser les articles pertinents, nous avons effectué des requêtes sur des bases bibliographiques (EBSCO, ScienceDirect) en choisissant les articles faisant apparaître « *gender* » ou « *women* » soit dans leur titre, soit dans le résumé, soit comme mot-clé. Nous avons également étudié les sommaires des revues académiques françaises dans le champ comptable, revues qui sont à la fois peu nombreuses et relativement récentes (*Comptabilité-Contrôle-Audit*, première parution en mars 1995, *Finance-Contrôle-Stratégie*, première parution en mars 1998). Dans ces revues, seul un article

⁶ Au Royaume-Uni, c'est en 1920 que le *Sex Disqualification (Removal) Act* a marqué l'ouverture de la profession aux femmes, auparavant bannies. Cette ouverture des professions correspond à un mouvement plus large de reconnaissance des droits de la femme en tant que citoyenne à part entière (obtention du droit de vote), en réponse à l'implication des femmes dans l'effort de guerre.

⁷ www.actiondefemmes.fr. On notera que la présidente et fondatrice de l'association « Action de femmes » ayant réalisé cette analyse, est également expert-comptable et commissaire aux comptes et une des rares femmes à diriger un cabinet d'audit.

⁸ A titre indicatif, la recherche sur *Journal of Accounting Research* et *Journal of Accounting Economics* ne donne aucun résultat. *The Accounting Review* identifie quatre références, dont deux sont des synthèses bibliographiques, les deux autres articles remontant à 1947. *Journal of Accounting Literature* propose 8 articles, mais aucun ne porte directement sur le sujet. *Contemporary Accounting Research* a publié un article sur le thème en 1997.

⁹ Etant entendu que ces quatre dernières revues ont un positionnement sociologique moins systématique que les quatre précédentes.

a paru sur le thème, il s'agit d'une traduction par Yvon Pesqueux d'une recherche de Theresa Hammond (Hammond, 1998), dans *Comptabilité Contrôle Audit*.

Pour trianguler nos données avec des champs *a priori* non comptables mais susceptibles de croiser les questions du genre et de la comptabilité, nous avons également effectué des requêtes informatiques dans deux revues organisationnelles (*Organization Science* et *Organization Studies*) ainsi que dans deux revues sociologiques féministes (*Gender, Work and Organization* et *Feminist Economics*). Dans les revues organisationnelles, aucun article ne comporte les mots *accounting/accountant* et *gender* dans le titre, le résumé ou les mots-clés. Dans les deux revues féministes, aucun article ne comporte *accounting* ou *accountant* dans le titre ou les mots-clés. Deux articles de *Feminist Economics* comprennent le terme *accounting* dans le résumé. Ils traitent tous deux du rôle de la femme dans le développement macro-économique des sociétés et sont donc hors de notre périmètre d'étude.

Cette première vague d'analyse a permis de sélectionner 81 articles. Les deux tableaux ci-dessous en donnent un aperçu synthétique.

	AAAJ	AOS	AF	AH	CCA	CPA	EAR	FCS	MAR	ABFH	Total
Nb d'articles	11	25	4	5	1	29	3	0	0	3	81
%	13%	31%	5%	6%	1%	36%	4%	0%	0%	4%	100%

Tableau 1. Publications de recherche sur le genre dans les revues comptables

Critical Perspectives on Accounting et *Accounting, Organizations and Society* donnent le plus d'espace éditorial aux articles abordant les questions de genre en comptabilité, ces deux revues représentant à elles seules les deux tiers de la production scientifique sur ce sujet.

Le tableau ci-dessous propose une répartition numérique des articles en fonction des thèmes abordés. Nous avons identifié sept thèmes à partir d'une analyse de contenu des titres et des abstracts : le plafond de verre (PLAF), les motifs de satisfaction dans la profession (SATIS), l'histoire de la profession comptable et sa structuration actuelle (HIST PROF), le genre à travers les documents comptables (DOC), le rôle de la comptabilité dans l'évolution de la société (SOC), les minorités ethniques dans la sphère comptable (ETHN), le développement de la recherche au regard du genre et de la comptabilité (RECH).

Thèmes :	PLAF	SATIS	DOC	HIST PROF	SOC	ETHN	RECH
Nb d'articles (total : 81)	19	2	4	16	16	7	17
En %	25%	2%	5%	20%	20%	9%	20%

Tableau 2. Classement thématique des articles sur le genre dans les revues comptables

Le thème du plafond de verre est légèrement dominant sur l'ensemble des articles. Outre les 19 articles traitant spécifiquement de ce thème, de nombreux articles classés dans les autres thèmes abordent indirectement la notion de plafond de verre, notamment certains articles classés dans le thème « recherche », qui correspondent à des réflexions théoriques ou méthodologiques sur les façons de mener des recherches sur le plafond de verre. Etant donné la forte présence directe et indirecte du thème, nous avons décidé de sensibiliser les chercheurs francophones du champ comptable aux questions de genre à partir d'une analyse de la littérature centrée sur le plafond de verre dans la profession comptable. Nous avons donc, dans une seconde phase d'analyse, étudié en profondeur les 19 articles traitant plus spécifiquement du plafond de verre en mettant l'accent sur l'articulation entre perspectives

théoriques, choix méthodologiques et types de résultats qui caractérisent ces articles¹⁰. Les sections suivantes rendent ainsi compte de la façon dont est traité le thème du plafond de verre dans la littérature de recherche en comptabilité¹¹.

2. CHOIX THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES : IDENTIFICATION DE DESIGN DE RECHERCHE

Le cadre théorique choisi par les chercheurs sur le genre dans les études en comptabilité est essentiel, bien que souvent implicite. En effet, il conduit nécessairement à interpréter la place de la femme dans la société en général (et pas seulement dans la profession comptable). Comme le souligne Audusseau-Besson, aborder le thème « femmes et comptabilité » pose le problème des différences entre les hommes et les femmes, de leurs rôles respectifs et des rapports sociaux entre eux (Audusseau-Besson, 2000).

Après avoir présenté une typologie classique des cadres théoriques féministes (point 2.1), nous verrons comment le choix d'une méthodologie peut traduire un positionnement théorique (point 2.2).

2.1. TYPOLOGIE DES CADRES THEORIQUES

Trois cadres théoriques féministes sont classiquement identifiés : le féminisme libéral, le féminisme marxiste et le féminisme patriarcal. Ces trois cadres s'opposent tout en étant liés les uns aux autres.

2.1.1. Les féminismes libéral, marxiste et patriarcal

Comme le rappelle Gallhofer (1998), la plupart des recherches sur la place des femmes dans la profession comptable s'inscrivent dans une **perspective féministe libérale**¹². 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

¹⁰ On trouvera en annexe une synthèse de ces 19 articles (ANNEXE).

¹¹ Pour compléter les analyses proposées dans les articles francophone et anglo-saxons, nous avons fait référence à un mémoire d'expertise comptable sur les femmes dans la profession d'expert-comptable (Chambre, 2004) et sollicité quelques sources francophones sur le plafond de verre, hors du champ strictement comptable, mais relevant toutefois de la gestion (dossier spécial de la Revue Française de Gestion « Femmes et Carrières, la question du plafond de verre », n°151, Juillet-août 2004, ouvrage collectif *Le Travail du Genre* de Laufer *et al.* (2003), article d'Audusseau-Besson intitulé « Femmes et comptabilité » publié dans *l'Encyclopédie de la Comptabilité, du Contrôle de Gestion et de l'Audit* en 2000).

¹² Ce courant s'apparente à ce qu'Audusseau-Besson (2000) appelle l'approche différentialiste ou identitaire.

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)¹³, 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. Lerner¹⁴ (in Hull et Umansky, 1997) définit le patriarcat comme « la manifestation et l'institutionnalisation de la domination masculine sur 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**.

A partir de la revue typologique de Lehman (1992), nous proposons un tableau de synthèse qui présente ces trois cadres théoriques selon les critères suivants : origine des inégalités, type de vision, différences et points communs. Par ailleurs, l'analyse systématique de la littérature nous permet de classer les articles pouvant être clairement rattachés à un de ces cadres théoriques en particulier.

¹³ Le courant patriarcal dans son acception la plus modérée peut être associé à l'approche égalitaire décrite par Audusseau-Besson (2000).

¹⁴ Lerner G. (1986), *The Creation of Patriarchy*, NY., Oxford University Press

	Origine des inégalités	Vision	Ce qui différencie les cadres	Ce qui rapproche les cadres	Auteurs étudiés, clairement rattachés à un cadre en particulier
Féminisme libéral	Rupture dans l'idéal démocratique	politique	Les changements nécessaires pour stopper la soumission des femmes permettraient l'avènement d'idéaux libéraux.	Les trois approches reconnaissent l'impact des crises économiques, des médias, de l'enseignement, de la famille et des expériences professionnelles sur les attentes des hommes et des femmes en terme de rôles et d'interactions.	Trapp <i>et al.</i> (1989), Collins (1993), Scandura et Viator (1994), Mynatt <i>et al.</i> (1997)
Féminisme marxiste (socialiste, capitaliste)	Système économique capitaliste fondé sur un accès inégal aux richesses	économique	La classe prime sur le sexe (les femmes des classes élevées dominent les hommes et les femmes des classes plus basses, lesquels ont des intérêts communs)	Les féminismes socialiste et radical ambitionnent tous deux bien plus de changements idéologiques et structurels que le féminisme libéral.	Lehman (1992), French, Meredith (1994)
Féminisme patriarcal (radical)	Cause économique + institutionnalisation de la domination masculine à travers un système de pensée patriarcale	idéologique et sociale (en terme de rôles par ex.)	Le sexe prime sur la classe (les femmes sont toujours dominées par les hommes dans une catégorie sociale donnée)		Anderson et Reckers (1994), Maupin et Lehman (1994), Reed <i>et al.</i> (1994), Hull et Umansky (1997), Nichols <i>et al.</i> (1997), Grey (1998), Barker et Monks (1998), Bernardi (1998), Kim (2004), Windsor et Auyeng (à paraître)

Tableau 3. Typologie générale des cadres théoriques féministes

2.1.2. Dialectique ou complémentarité des cadres théoriques

Le positionnement des trois cadres les uns par rapport aux autres est complexe. Ils sont parfois utilisés de manière complémentaire, mais le plus souvent, ils sont présentés comme étant en conflit. Les auteurs cherchent alors à démontrer la suprématie d'une problématique sur une autre.

Les analyses sociologiques et historiques de l'exclusion des femmes des professions, dans le cas de la profession comptable, fournissent un bon exemple de la compétition que peuvent se livrer les explications marxistes et patriarcales. L'arrivée des femmes peut constituer une menace pour le statut d'une profession. Soit les hommes luttent pour maintenir leurs privilèges et rejettent l'arrivée des femmes (suprématie de l'explication patriarcale), soit ils acceptent l'entrée des femmes et luttent pour maintenir le statut de tous les professionnels, femmes incluses (suprématie de l'explication marxiste). Pour les patriarcaux, le capitalisme ne permet pas d'expliquer rationnellement l'exclusion des femmes. En effet, les femmes ont acquis des qualifications coûteuses et détiennent donc des ressources intellectuelles de valeur (Crompton, 1987). En revanche, cette exclusion est rationnelle au regard du patriarcat (exclure les femmes des hautes positions professionnelles équivaut à maintenir un statut masculin privilégié). Pour les marxistes, lorsqu'une profession se développe et que le capital exige une main d'œuvre plus grande, le besoin de main d'œuvre est "prioritaire" sur les fondements sociaux. Ce besoin permet à des groupes subordonnés (tel celui des femmes) de rejoindre des professions jusqu'alors fermées et de gagner en poids politique et juridique (Tinker et Neimark, 1987; French et Meredith, 1994).

Le cadre féministe libéral est critiqué à la fois par les tenants des approches patriarcales (Ciancanelli, 1998) et marxistes (Gallhofer, 1998). Dans la perspective libérale, les femmes semblent totalement libres de leurs choix professionnels. Cette hypothèse est largement critiquable car elle néglige voire ignore les structures sociales de pouvoir. Or, la famille patriarcale a un impact sur les rôles privés et professionnels des femmes (Roberts et Coutts, 1992). Les recherches libérales amalgament les choix de vie délibérés et les choix de vie socialement construits (Ciancanelli, 1998). Un autre reproche formulé à l'encontre de ce courant est qu'il considère les femmes comme une catégorie unifiée (Gallhofer, 1998). Les femmes au centre des recherches féministes libérales ont un contrat de travail avec un cabinet comptable. Elles possèdent des diplômes universitaires ou sont en passe de les obtenir. Elles font toutes partie de ce qu'on appelle la classe moyenne, occupant un poste dans le domaine comptable ou aspirant à en occuper un. La problématique libérale ignore les problèmes rencontrés par les femmes des classes socio-économiques inférieures ou les confond avec ceux des femmes des classes moyennes. Pour les femmes des classes sociales inférieures, la conquête de l'égalité revêt d'autres problèmes, en premier lieu comme celui d'intégrer une profession de classes moyennes. En somme, le courant de recherche féministe libéral tend au conservatisme et échoue à mettre en cause des structures sociales marquées par le patriarcat (Gallhofer, 1998).

A partir des années 90, les auteurs étudiés adoptent de plus en plus des points de vue théoriques mixtes tels que l'approche « *dual segmented* » (théorie de la segmentation) selon laquelle marxisme et patriarcat se renforcent l'un l'autre (Kirkham, 1992; Roberts et Coutts, 1992; Thane, 1992). Roberts et Coutts (1992) rappellent que le capital peut avoir un intérêt à définir certains emplois comme peu qualifiés, soit pour y maintenir des salaires bas, soit pour affaiblir les résistances potentielles en y confinant des groupes marginaux (ex : les femmes). Les intérêts du capital recourent ceux des hommes qui cherchent à conserver un statut supérieur à celui des femmes. Dans cette optique, le capitalisme et les structures patriarcales

se renforcent mutuellement, œuvrant tous deux à la subordination des femmes. Cette approche mixte est parfois critiquée pour son incapacité à distinguer l'intérêt général du capital de l'intérêt de capitalistes particuliers (employeur individuel) (Humphries¹⁵ in Tinker et Neimark, 1987). Cependant elle témoigne d'une tendance croissante à considérer les complémentarités des perspectives théoriques plutôt qu'à les opposer strictement. Dans cet esprit, Thane (1992) note une tendance croissante à la sollicitation simultanée des féminismes marxiste et patriarcal et soutient qu'aucune théorie féministe prise individuellement n'est suffisante pour expliquer les changements historiques concernant la place des femmes dans la profession comptable. Ce n'est donc pas à travers une seule théorie mais en combinant les apports de plusieurs que l'on peut mieux comprendre les stratégies d'exclusion conscientes ou implicites à l'encontre des femmes, et peut-être ainsi, stimuler le changement.

2.2. LES METHODOLOGIES DE RECHERCHE

Un intérêt indéniable des recherches sur le genre est qu'elles permettent d'ouvrir des débats épistémologiques et méthodologiques susceptibles d'interpeller l'ensemble des chercheurs.

Après une présentation générale des techniques utilisées, nous verrons que les méthodologies dites quantitatives (par exemple, les enquêtes par questionnaires), notamment parce qu'elles sont implicitement associées à positionnement libéral, s'exposent en général à des critiques particulièrement virulentes de la part des postmodernes (Hammond (1997) versus Mynatt *et al.* (1997), Ciancanelli (1998) et Hooks (1998) versus Bernardi (1998)). Après avoir analysé ces débats, nous verrons quelles techniques sont sollicitées afin d'accéder à un « réel » que certains chercheurs jugent fragile et délicat à appréhender. Synthèse sur les problématiques féministes

Par rapport aux deux typologies proposées précédemment, on peut souligner le positionnement de Thane (1992). Selon lui, aucune théorie féministe prise individuellement n'est satisfaisante pour expliquer les changements historiques. Il note une tendance croissante à la sollicitation de cadres multiples (marxisme et patriarcat principalement). Thane remarque également un apport salutaire du post-structuralisme qui met l'accent sur le fait que ni "les femmes", ni "les hommes" ne forment des groupes unitaires (les expériences et actions de chaque individu ne sont pas déterminées uniquement par leur sexe). Ce n'est donc pas à travers une seule théorie mais en combinant les apports de plusieurs que l'on peut mieux comprendre les stratégies d'exclusion conscientes ou implicites à l'encontre des femmes, et peut être ainsi, stimuler le changement.

2.2.1. Panorama des techniques utilisées

Le tableau ci-dessous dresse un panorama des méthodologies utilisées dans les 19 articles traitant plus directement du plafond de verre.

¹⁵ Humphries J. (1983), "The Emancipation of Women in the 1970s and 1980s: From the Latent to the Floating", *Capital and Class*, pp.6-28

Méthodologie	Type de données	Articles
Expérimentation	Cas / Questionnaires	Hull et Umansky (1997), Nichols et al. (1997)
Enquêtes	Questionnaires	Trapp <i>et al.</i> (1989), Collins (1993), Anderson et Reckers (1994), Maupin et Lehman (1994), Reed <i>et al.</i> (1994), Scandura et Viator (1994), Mynatt <i>et al.</i> (1997), Barker et Monks (1998), Bernardi (1998), Windsor et Auyeng (à paraître)
	Entretiens	Grey (1998), Kim (2004), Anderson-Gough <i>et al.</i> (2005)
Revue de la littérature	Littérature – Etablissement d'un programme de recherches Critiques d'article	Pillsbury (1989), Lehman (1992), Kirkham (1992), French et Meredith (1994)

Tableau 4 : Panorama des méthodologies employées

Ce panorama permet de constater que les recherches sur le genre font preuve d'une certaine créativité en matière de collecte de données, sans pour autant renoncer aux méthodes dites « classiques », tel que le recours aux questionnaires et aux entretiens. Les récits de vie sont un exemple de cette démarche créative. Un autre trait caractérisant les articles étudiés consiste en l'utilisation fréquente de document et d'archives, dans une perspective d'analyse historique des problématiques identifiées.

On peut également souligner une certaine tendance à la réflexivité, les revues de la littérature, critiques d'articles et initiation de programmes de recherches représentant une part importante de la production scientifique, alors que le « champ » est encore relativement jeune.

2.2.2. Un débat épistémologique classique

Tout travail de recherche repose sur une certaine vision du monde, utilise une méthode, propose des résultats visant à prédire, comprendre, construire ou expliquer (Girod-Séville et Perret, 1999). La question de recherche doit être en cohérence avec le design de la recherche, et les techniques de collecte et d'analyse de données doivent être pensées en fonction du positionnement épistémologique choisi. Comme nous l'avons déjà souligné, les articles étudiés témoignent d'un effort substantiel de réflexivité, un certain nombre d'entre eux critiquant les design de recherche mis au point pour traiter de la question du plafond de verre dans la profession comptable.

Certains chercheurs reprochent le manque de rigueur et de réflexion dans l'élaboration des questionnaires, comme Hooks (1998) vis-à-vis de l'enquête de Bernardi (1998). Selon Hooks (1998), l'enquête de Bernardi (1998) produit des résultats à la hauteur de l'outil utilisé (questionnaire aux critères limités) et de l'échantillon (débutants dans leur profession). Bernardi demande à des personnes débutantes d'estimer leur choix futurs de vie et carrière. Parmi les résultats obtenus, 40 % des femmes ayant répondu au questionnaire ont l'intention de prendre des congés parentaux de longue durée (7 à 8 ans) à la naissance de leur premier enfant avant de reprendre un travail à temps plein. Or, Hooks mentionne une étude de l'AICPA¹⁶ sur plus de 1700 cabinets d'experts-comptables selon laquelle 89 % des femmes ont repris le travail (au moins à mi-temps) après avoir eu un enfant. Pour Hooks, l'observation des actions, plutôt que des perceptions, fournit une base de prédiction plus fiable.

Il est également reproché aux études d'inspiration libérale d'interpréter de manière erronée les corrélations observées dans les études quantitatives qu'elles mettent en œuvre. Certains considèrent que les cabinets rémunèrent et promeuvent moins les femmes car ils anticipent

¹⁶ American Institute of Certified Public Accountants (1995), *Experiences and Views of CPA's in Industry : Career and Life Balance Issues Report*, Women and Family Issues Executive Committee, in Hooks (1998)

leur départ (Bernardi, 1998). D'autres voient le niveau de rémunération inférieur comme un motif majeur de départ des femmes (Lehman, 1992; Reed, Kratchman et Strawser, 1994).

D'autres voix s'élèvent purement et simplement contre le recours aux méthodes quantitatives, relevant d'un positionnement positiviste incompatible avec les questions de genre. Hammond (1997) critique ainsi les faiblesses méthodologiques de l'enquête Mynatt *et al.* (1997) qui étudie les liens entre le profil d'un individu (origine ethnique, sexe, personnalité...) et sa satisfaction au travail. Hammond propose d'inverser le point de vue : alors que Mynatt *et al.* tentent d'expliquer le turnover par l'insatisfaction au travail, elle aurait traité le sujet sous l'angle de l'inadaptation du travail à la vie des femmes. Elle expliquerait leur sous-représentation dans la profession grâce à des entretiens compréhensifs mis en perspective par une approche historique.

Certains chercheurs reprochent à leurs homologues de taire leur positionnement et de choisir des méthodes supposées objectives afin d'analyser des objets sociaux (e.g. Hammond vis-à-vis de Mynatt *et al.* ou Kirkham (1997) vis-à-vis de Nichols *et al.* (1997)). En n'affichant pas les postulats (libéraux) implicites sur lesquels ils s'appuient, ces chercheurs tendent ainsi, par omission, à donner un statut universaliste aux résultats auxquels ils aboutissent.

2.3. DES CHOIX METHODOLOGIQUES AU SERVICE D'UNE APPROCHE FEMINISTE

Le souci partagé par les chercheurs sur le genre qui se démarquent d'une approche libérale est de saisir et de révéler des phénomènes de ségrégation qui nécessitent un accès à l'intimité des individus et/ou des sociétés qui ont souvent tendance à les occulter. Ceci explique le recours à des dispositifs et/ou des techniques de collecte et d'analyse des données, comme le **récit de vie**, permettant l'accès à « ce réel-là ». La position prise est celle de la non-vocation à la généralisation ou à la représentativité des informations. Cependant, la généralisation n'est pas niée, le récit de vie vise en effet à établir des liens entre les théories "micro et macro". La richesse des données offre une "vue de l'intérieur et non pas l'illusion d'une fresque exhaustive" (Hammond, 1998). L'analyse de Spruill et Wootton (1995) établie à partir des documents biographiques de Jennie Palen, relève des mêmes ambitions. Hammond et Preston (1992) soulignent dans cette logique l'intérêt qu'elles portent à des méthodologies assurant l'immersion totale du chercheur. Les différences entre les expériences individuelles révélées par les récits remettent en cause les prétentions des théoriciens du déterminisme général qui considèrent les femmes comme une entité globale. La partialité est ici assumée et reconnue comme inhérente au travail de recherche. Le fait de transcrire des interviews et de les sortir de leur contexte d'origine rend tout effort d'objectivité vain. Par conséquent, un des risques du récit de vie réside dans une analyse biaisée par l'accent mis par les chercheurs sur les informations qui vont dans le sens de leurs hypothèses.

La première partie de cette étude s'est attachée à offrir un panorama synthétique des problématiques féministes et des techniques de recherche adoptées dans les articles traitant du plafond de verre dans la profession comptable. Cadres théoriques et méthodologies s'avèrent imbriqués du fait de la dimension politique du thème. Voyons à présent à quels résultats les articles étudiés aboutissent concernant cette question du plafond de verre.

3. L'ANALYSE DES RECHERCHES SUR LE PLAFOND DE VERRE DANS LES CABINETS COMPTABLES

En 1986, deux journalistes du Wall Street Journal utilisent l'expression "*glass ceiling*" pour désigner les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés dans la plupart des organisations. Le milieu académique s'est par la suite efforcé de définir plus précisément ce phénomène. Ainsi, Morrison et von Glinow (1990) définissent le plafond de

verre comme un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel, qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leurs organisations. Laufer (2004; 2005) précise que ces barrières sont visibles et invisibles, et qu'elles s'appliquent au sommet d'une profession ou d'une organisation donnée. Par extension, l'expression plafond de verre, désignant les barrières au sommet, est désormais consacrée pour décrire le phénomène de ségrégation verticale dans son ensemble, montrant ainsi que la ségrégation verticale s'opère aujourd'hui essentiellement au plus haut niveau des professions ou des organisations (Hull et Umansky, 1997).

Le plafond de verre est particulièrement étudié dans le contexte des grands cabinets d'audit anglo-saxons. Plusieurs explications peuvent être avancées concernant la prédilection pour ce terrain d'étude. L'analyse des phénomènes de plafond de verre est facilitée par l'accessibilité des données (existence et disponibilité de statistiques sur les minorités dans les pays anglo-saxons), la lisibilité des strates hiérarchiques et des carrières types (modèle *up or out*) et la puissance du modèle organisationnel des grands cabinets qui déteint sur l'ensemble de la profession (Ramirez, 2005).

Les femmes, au moins dans le monde occidental, sont de plus en plus nombreuses dans la profession comptable. Aux Etats-Unis, le nombre de femmes comptables diplômées est passé de 28 % à 50 % entre 1977 et 1992 (Reed, Kratchman et Strawser, 1994). D'après les données de l'AICPA, les femmes représentent 52% des nouveaux entrants dans la profession en 2002 contre 45% vingt ans plus tôt. En revanche, elles représentent 38% des nouveaux embauchés, et seulement 14% des associés, ou détenant des parts dans une organisation (AICPA, 2005). En Grande-Bretagne, l'entrée des femmes dans la profession est également relativement récente, ce qui implique une majorité de femmes jeunes (en 1987, 82 % des femmes comptables en Grande-Bretagne avaient moins de 36 ans, contre 35 % des hommes comptables). Toutefois, dans la tranche d'âge inférieure à 36 ans, on dénombre deux fois plus d'hommes que de femmes associées (14 % des hommes et seulement 7 % des femmes). En 1996, en Nouvelle-Zélande, le constat est identique : les femmes représentent 38% de la profession mais seulement 7% des associés (Kim, 2004). En France, les femmes sont également moins représentées dans les plus hauts échelons de la hiérarchie des cabinets comptables. Elles représentent 50 % des assistants débutants mais seulement un tiers des directeurs de missions (Hantrais, 1995). La situation semble relativement similaire si l'on étend l'analyse à l'ensemble de la profession. Les femmes représentent une large part des effectifs des postes de comptables faiblement qualifiés, et restent peu nombreuses à poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention du diplôme d'expert-comptable¹⁷. Alors qu'elles représentaient 12 % des experts-comptables en 1990, elles en représentent 13 % en 1998 (Daniel in Audusseau Besson, 2000)¹⁸. En 2004, dans la profession libérale, 33% des diplômés experts-comptables étaient des femmes. Une dernière statistique laisse entrevoir une marginalisation plus subtile : seuls 13,52% des experts-comptables exerçant sous forme libérale sont des femmes (Chambre, 2004). Et la tendance de ces dernières années (1995 à 1999), ne vient que très peu nuancer ce constat, puisque « seul un nouvel inscrit sur cinq à l'Ordre des Experts-Comptables est une femme » (Chambre, 2004). Si l'on ne peut assimiler cette situation à celle d'un plafond de verre, le fait que la plupart des femmes semblent excluent ou s'excluent¹⁹ de l'aboutissement professionnel et social que représente l'installation en indépendant n'est pas sans poser question.

¹⁷ www.travail.gouv.fr. La catégorie de l'INSEE libellée « L1- Comptables » recense 80% de femmes en 2002.

¹⁸ Daniel S. (1996), « Les représentations que les femmes experts-comptables ont des carrières féminines dans la profession », mémoire de DEA, université Paris IX Dauphine, in Audusseau-Besson (2000)

¹⁹ La formulation n'est pas neutre, sans doute provocatrice, mais souhaite laisser ouvertes toutes les possibilités d'analyse

L'arrivée récente des femmes dans la profession comptable contribue à expliquer la sur-représentation des femmes dans les niveaux les plus bas de la hiérarchie (phénomène de pipeline). Cependant, ce phénomène mécanique ne suffit pas à expliquer la ségrégation à laquelle les femmes sont encore confrontées (Roberts et Coutts, 1992). Il semble ainsi que, dans les grands cabinets d'audit, le plafond de verre se situe entre le grade de manager confirmé et celui d'associé. En Grande-Bretagne, dans la tranche 36-45 ans, 34 % des hommes sont associés contre 25 % des femmes (Ciancanelli *et al.*, 1990). Dix ans après le constat réalisé par Hantrais, les femmes restent moins représentées dans les plus hauts échelons de la hiérarchie des cabinets comptables, constituant toujours 50 % des assistants débutants et seulement de 7 à 20% des associés selon les cabinets (Laigneau et Vandermeirssche, 2006).

Au-delà de la définition et de l'identification des situations de plafond de verre, les recherches comptables en proposent différentes hypothèses explicatives. Deux types d'explications se distinguent : l'hypothèse conjoncturelle et l'hypothèse structurelle du plafond de verre.

3.1. L'HYPOTHESE CONJONCTURELLE

Une explication du plafond de verre peut être conjoncturelle : les différences de carrières ne proviennent pas de discriminations particulières à l'encontre des femmes. Cette perspective peut être qualifiée de neutre du point de vue du genre (Ciancanelli *et al.*, 1990). L'argument avancé par les auteurs tels que Kanter (in Ciancanelli, 1990) est que les femmes entrant dans une organisation dominée par les hommes font face à des difficultés similaires à celles des nouveaux immigrants : arriver sur un terrain où les règles ont été définies par le groupe dominant. L'argument sous-jacent est que c'est la rareté, et non le fait d'être une femme, qui explique les difficultés rencontrées par les femmes. L'augmentation de la population féminine règlera donc de fait les problèmes rencontrés par les femmes. Dans une perspective analogue, le faible nombre d'associées femmes s'explique simplement par un **phénomène de "pipeline"** : beaucoup de femmes ont débuté récemment leur carrière dans la comptabilité libérale et n'ont pas eu le temps de se hisser au sommet. Laufer (2004) souligne que cette analyse se rencontre dans d'autres contextes organisationnels (en dehors de la profession comptable) et nomme ce type d'explication « retard historique ».

Ces recherches adoptent, souvent implicitement une perspective libérale, et ont recours à méthodologies quantitatives de collecte de données. Toutefois, ce type d'approche, très fortement critiqué, se révèle de plus en plus rare. La plupart des recherches étudiées dans cette revue de la littérature évoquent ce type d'analyses pour les déconstruire et les réfuter, comme Hull et Umansky (1997).

3.2. LES HYPOTHESES STRUCTURELLES

Barker et Monks (1998) postulent que l'avancement hiérarchique des femmes dans la profession comptable est la combinaison de facteurs de différents niveaux. Ils reprennent, comme Hull et Umansky auparavant (1997) ainsi un cadre d'analyse proposé par Morisson et von Glinow (1990), adapté également en France par Belghiti-Mahut (2004), qui distingue le niveau individuel (variables centrées sur la personnalité), organisationnel (discriminations structurelles) et social (préjugés du groupe dominant).

3.2.1. Obstacles individuels

Les obstacles au niveau individuel sont développés par les femmes elles-mêmes. Ces obstacles concernent les attributs et les savoir-faire, la motivation, les traits de personnalité.

La conclusion est que l'absence des femmes aux plus hauts niveaux de l'organisation s'explique par des perceptions différentes du métier et des motifs de satisfaction différents (Hunton, Neidermeyer et Wier, 1996) qui aboutiraient à un désengagement progressif des femmes (Barker et Monks, 1998). Des traits de personnalité ou des comportements caractéristiques des femmes sont également évoqués ; Collins (1993) avance ainsi que les femmes sont plus sujettes au stress et quittent la profession pour cette raison et Barker et Monks (1998) expliquent la différence de progression de carrière entre hommes et femmes en partie par un manque féminin de confiance en soi.

Certains de ces obstacles individuels relèvent de choix de vie des femmes présentés comme délibérés par les chercheurs. Par exemple, parmi les résultats obtenus à l'issue de son enquête, Bernardi (1998) analyse le turnover des femmes comme la résultante d'un **choix de vie** centré sur la famille. De plus, par anticipation, elles investiraient moins dans leur formation et n'acquerraient donc pas les qualifications requises pour suivre une carrière linéaire (Roberts et Coutts, 1992).

Ce type d'analyses, relevant d'un féminisme libéral non revendiqué, est également largement contesté. Ainsi, Ciancanelli (1998) montre que ce que l'on nomme « choix de vie » est en réalité imposé par des pressions sociales relatives aux responsabilités de la femme dans le foyer, ou de contraintes financières nouvelles. Wajcman (2003) critique ce pseudo libre-arbitre : ce que l'on qualifie à tort d'« implication » des femmes au travail est conditionné par « des arrangements socialement structurés » qui exercent des contraintes sur elles. A ces obstacles sociaux (sur lesquels nous reviendrons ultérieurement) viennent s'ajouter des obstacles organisationnels.

3.2.2. Obstacles organisationnels

Ciancanelli *et al.* (1990) classe dans ce ensemble les recherches qui analysent la question du genre sous l'angle de la discrimination au sein de l'organisation grâce à la perpétuation des stéréotypes. Lehman (1992) rappelle que les barrières qui empêchaient les femmes d'accéder à la profession jusqu'au début du vingtième siècle se sont transformées en obstacles internes. Parmi ces obstacles, les recherches mentionnent la disponibilité physique associée au métier, l'acquisition des savoirs et des techniques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines défavorables aux femmes (promotion et rémunération).

Les **conditions de travail** relatives à la profession (nombreux voyages, horaires de travail tardifs, etc.) sont parfois présentées comme un facteur explicatif d'une progression de carrière plus lente et/ou d'un turnover plus élevé chez les femmes. Par exemple, Barker et Monks (1998) mentionnent l'impossibilité pour les femmes comptables irlandaises d'opter pour des aménagements de temps de travail (soit parce que peu de cabinets en proposent, soit parce qu'il est mal vu d'en demander). Cela peut expliquer certains choix professionnels des femmes : spécialisation dans des domaines fiscaux, plus sédentaires (Silverstone²⁰ (in Roberts et Coutts, 1992), départ du milieu libéral au profit de l'exercice en entreprise (Crompton et Sanderson, 1990).

L'acquisition du savoir et des techniques constitue un autre type d'obstacle organisationnel. Deux types de connaissances sont nécessaires à la poursuite d'une carrière comptable : les connaissances formelles ou académiques, sanctionnées par le diplôme d'expertise, et les connaissances organisationnelles ou savoir du terrain (expérience, connaissance des informations et traditions informelles de l'entreprise, etc.) (Crompton, 1987). L'acquisition croissante de qualifications académiques par les femmes ne suffit pas forcément à changer les modèles de ségrégation existants (Crompton et Sanderson, 1990). Le plafond de verre est en

²⁰ Silverstone R. (1980), "Accountancy" in R. Silverstone et A. Ward (eds), *Careers of Professional Women*, London, Croom Helm

effet entretenu par la difficulté d'acquisition des connaissances organisationnelles. Les auteurs qui reconnaissent cet obstacle mettent l'accent sur les freins informels à l'acquisition du savoir organisationnel (Crompton, 1987; Crompton et Sanderson, 1990; Spruill et Wootton, 1995; Hammond et (Traduction) Pesqueux, 1998; Anderson-Gough, Grey et Robson, 2005). Anderson-Gough *et al.* (2005) évoquent les discours circulant au sein des cabinets sur les types de socialisation prônés. Crompton, Sanderson (1990) citent par exemple l'exclusion des réseaux d'anciens, généralement très masculins, les clubs réservés aux hommes, les sports d'équipe masculins (rugby) ou les week-end passés sur les terrains de golf.

Un dernier type d'obstacle organisationnel mérite d'être souligné du fait de son statut ambigu. Plusieurs auteurs considèrent les **politiques de promotion de carrière et de rémunération** comme des facteurs explicatifs du plafond de verre. Les femmes quitteraient la profession car elles sont moins reconnues et moins rémunérées que leurs homologues masculins (Lehman, 1992; Reed, Kratchman et Strawser, 1994; Barker et Monks, 1998). La promotion, au même titre que le recrutement, sont de ce fait envisagés comme des processus qui contribuent à reproduction de la domination masculine (Grey, 1998). On recrute des gens comme soi et on promeut des gens comme soi, phénomène qualifié d'*homo sociality* (Anderson-Gough, Grey et Robson, 2005).

Tout en reconnaissant l'existence d'obstacles organisationnels, certains auteurs estiment qu'ils sont insuffisants pour expliquer les discriminations à l'encontre des femmes. Pillsbury *et al.* (1989) soutiennent que les hommes et les femmes quittent la profession pour des raisons similaires (temps de travail excessif, manque de responsabilités futures, meilleures opportunités professionnelles ailleurs). C'est donc dans des obstacles d'une autre nature qu'il faut chercher les raisons des discriminations : le plafond de verre est maintenu par des préjugés véhiculés dans la société en général. Par exemple, pouvoir, manager et masculinité sont implicitement associés. Cela nous amène à décrypter les obstacles d'ordre social.

3.2.3. Obstacles sociaux

C'est dans les études qui relèvent du courant patriarcal et marxiste que les obstacles d'ordre social sont les plus mis en avant ; ce sont les stéréotypes associés à chacun des sexes qui expliquent principalement le plafond de verre (Crompton, 1987; Hull et Umansky, 1997; Adams et Harte, 1998). Ces études sont regroupées dans ce que Ciancanelli et al. (1990) qualifient d'études critiques du féminisme. Ces recherches partagent le point de vue selon lequel 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. On retrouve derrière ces stéréotypes les traits associés aux deux sexes : les hommes incarnent le pouvoir, alors que les femmes représentent l'affectif, le nourricier (Morrison et von Glinow, 1990) et des rôles sociaux définis : les managers sont naturellement des hommes, et les femmes des mères.

Les traits attribués aux femmes sont incompatibles avec une profession masculine, ordonnée par les hommes, pour les hommes (Hines, 1992; Kirkham, 1992; Kirkham et Loft, 1993). Les femmes qui souhaitent progresser dans la hiérarchie sont donc contraintes d'adopter des comportements qualifiés de « masculins » au prix d'une souffrance personnelle et d'une inefficience organisationnelle dénoncée par Maupin et Lehman (1994). Dans ce contexte, la maternité est synonyme d'arrêt de la progression de carrière dans les cabinets (Windsor et Auyeung, à paraître). Ceci peut être associé à la difficulté de cumuler sereinement vie professionnelle et vie familiale (Barker et Monks, 1998). La femme mère n'a pas sa place dans la profession. En revanche, la société attend d'elle qu'elle soit la « comptable du ménage » et/ou l'épouse attentionnée et compréhensive de l'expert-comptable (Llewellyn et Walker, 2000; Walker, 2003).

Il est intéressant de noter que la plupart de ces études optent pour des méthodologies qualitatives ou des analyses d'archives. Hull et Umansky (1997) sont les seuls à avoir tenté de

mettre en œuvre une expérimentation envoyée par la poste, s'adressant à des membres de l'AICPA. L'absence de conclusion nette les a amenés, certainement trop tard, à reconnaître que les réponses obtenues par de tels moyens avaient toutes les chances d'être biaisées, les auditeurs et auditrices étant particulièrement conscients de la nécessité de maintenir une image politiquement correcte dans un contexte de dénonciation des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes.

3.2.4. L'entretien des obstacles

Les articles qui s'intéressent aux obstacles structurels expliquant les ségrégations à l'encontre des femmes dans la profession comptable analysent également la dynamique de ces obstacles. Deux résultats majeurs sont observés. D'une part, les stéréotypes à l'origine de ces obstacles sont véhiculés en interne (membres des cabinets), aussi bien qu'en externe (famille, clients²¹). D'autre part, les auteurs, en particulier ceux qui adoptent une approche postmoderne, montrent comment les femmes entretiennent les stéréotypes concernant la division sexuée des rôles tout en combattant les discriminations (Loft, 1992 ; Spruill et Wootton, 1995 ; Baker et Monks, 1998 ; Anderson-Gough, Grey et Robson, 2005). Dans ce contexte, les auteurs décrivent le dilemme auquel sont confrontées les femmes dans la profession comptable. Leur comportement est à double tranchant (Loft, 1992). Si elles se conforment aux stéréotypes féminins, on leur reproche de donner la priorité à leur famille, de manquer de leadership dans leur travail. Si elles adoptent des comportements plus dominateurs, on leur reproche d'outrepasser leur rôle et elles sont évaluées négativement (Lehman, 1992). Les femmes seraient donc contraintes d'accepter et de perpétuer les idéologies masculines dominantes (Kirkham, 1992). Certaines études soulignent à ce titre une corrélation positive entre la promotion hiérarchique et l'adoption de valeurs masculines par les femmes comptables (Belghiti-Mahut, 2004).

Conclusion

Cet article propose une mise en perspective des travaux portant sur le plafond de verre dans les cabinets d'audits, sujet inspiré de la tradition anglo-saxonne de recherche quand il s'agit de croiser genre et comptabilité.

Dans un premier temps, nous avons présenté une synthèse des approches théoriques et des méthodologies développées dans les recherches sur le plafond de verre publiées dans les revues comptables françaises et anglo-saxonnes. Cette première étape nous a amenés à mettre en évidence un lien entre les choix théoriques et méthodologiques effectués par les chercheurs sur ce sujet. Dans un second temps, nous avons étudié le traitement du thème du plafond de verre dans les cabinets comptables en nous concentrant sur divers types d'explications (explications d'ordre conjoncturel vs structurel).

Cet article démontre l'imbrication entre la façon dont le thème du plafond de verre est abordé, les choix méthodologiques du chercheur et sa tendance théorique. Les travaux d'inspiration libérale ont fréquemment recours à des enquêtes par questionnaires. Ces enquêtes aboutissent à des résultats qui soulignent les différences de promotion et de rémunération entre hommes et femmes sans les remettre en cause. A l'opposé, les recherches

²¹ Le client apparaît tour à tour comme un obstacle organisationnel réel (ses exigences en termes de disponibilité et de mobilité sont prioritaires aux souhaits de vie des experts comptables (hommes ou femmes) (Hooks, 1998)) ou comme un moyen discursif de légitimer les discriminations à l'encontre des femmes dans les cabinets (les membres du cabinet invoquent les attentes du client, présumées favorables aux hommes (Loft, 1992; Grey, 1998; Anderson-Gough, Grey et Robson, 2005)).

patriarcales mobilisent des outils méthodologiques tels le récit de vie ou des entretiens approfondis qui visent à démonter à identifier et à dénoncer ainsi des mécanismes subtils de discriminations des femmes au sein de la profession.

Pour conclure, nous souhaitons mettre l'accent sur le caractère politique du thème du plafond de verre à l'encontre des femmes dans la profession comptable. Ce caractère amène la majorité des auteurs étudiés dans notre revue à s'interroger sur le rôle du chercheur. A un extrême, le rôle du chercheur est de contribuer à améliorer l'efficacité de l'entreprise. Indirectement, il est alors susceptible de conforter la place de la femme dans la profession comptable, notamment quand son objectif est de fournir aux dirigeants les informations qui optimiseront leur prise de décisions (voir les résultats de Bernardi (1998) ou encore Pillsbury *et al.* (1989)). A l'autre extrême, le chercheur doit privilégier la défense des intérêts des minorités (cf. Hammond, 1997) et la dénonciation des discriminations à l'encontre des femmes (Burrell, 1987 ; Roberts et Coutts, 1992). La connotation politique de son approche entraîne alors la question suivante : s'agit-il avant tout d'un chercheur ou d'un(e) féministe ? A ce stade, peut-on encore parler de recherche en gestion ? Pour les féministes, un travail de recherche sur les femmes et la comptabilité est d'abord un instrument au service de leur cause. Quel que soit le positionnement adopté par le chercheur, cette revue de littérature éclaire la nécessité pour le chercheur de se montrer à la fois conscient et responsable des interprétations et usages qui peuvent être faits de ses résultats de recherche.

Bibliographie

- 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.
- AICPA (2005) « Annual Report 2004-2005. America Counts on CPA », AICPA.
- 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, pp. 469-490.
- ANDERSON J. C., JOHNSON E. N., RECKERS P. M. J. (1994), « Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: A research Note », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 19, n° 6, pp. 483-491.
- AUDUSSEAU-BESSON C. (2000) In *Encyclopédie de la comptabilité, du contrôle de gestion et de l'audit*, (Ed, Colasse, B.), Economica, Paris, pp. 687-700.
- 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.
- BAY D. (2002), « A critical evaluation of the use of the dit in accounting ethics research », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 13, n° 2, pp. 159-177.
- BELGHITI-MAHUT S. (2004), « Les déterminant 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.
- BURRELL G. (1987), « No Accounting for Sexuality », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 12, n° 1, pp. 89-101.
- CARMONA S., GUTIERREZ F. (2005), « Outsourcing As Compassion? The Case of Cigarette Manufacturing By Poor Catholic Nuns (1817-1819) », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 16, n° 7, pp. 875-903.

- CHAMBRE N. (2004), *Les femmes dans la profession d'expert-comptable. Etat des lieux, analyse, propositions*, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Expertise Comptable, 145 p.
- 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.
- COHEN J. R., PANT L. W., SHARP D. J. (1998), « The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Accounting Recruits », *Accounting Horizons*, vol. 12, n° 3, pp. 250-270.
- COLLINS K. M. (1993), « Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences », *Accounting Horizons*, vol. 7, n° 1, pp. 29-38.
- 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.
- DALY B. A. (2005), « Color and Gender Based Differences in the Sources of Influence Attributed to the Choice of College Major », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 16, n° 1, pp. 27-45.
- DWYER P. D., ROBERTS R. W. (2004), « The contemporary gender agenda of the US public accounting profession: embracing feminism or maintaining empire? », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 15, n° 1, pp. 159-177.
- FEARFULL A., KAMENOU N. (à paraître), « How Do You Account for It? A Critical Exploration of Career Opportunities for and Experiences of Ethnic Minority Women », *Critical Perspectives on Accounting*.
- 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.
- GIROD-SEVILLE M., PERRET V. (1999) In *Méthodes de recherche en management*, (Ed, Thiétart, R. A.), Dunod, Paris, pp. 12-30.
- 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. (1997), « Culture and Gender in Accounting Research: Going Beyond Mynatt *et al.* », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 8, pp. 685-692.
- HAMMOND T. D., (TRADUCTION) PESQUEUX Y. (1998), « Témoignage et histoire des comptables noirs américains: l'histoire de Theodora Rutherford », *Comptabilité - Contrôle - Audit*, vol. Tome 4, n° 2, pp. 109-120.
- HAMMOND T. D., PRESTON A. (1992), « Culture, gender and corporate control: Japan as "other" », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 8, pp. 795-808.
- HANTRAIS L. (1995), « A Comparative Perspective on Gender and Accountancy », *The European Accounting Review*, vol. 4, n° 2, pp. 197-215.
- HINES R. D. (1992), « Accounting: Filling the Negative Space », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 313-341.
- HOOKE K. L. (1998), « The Danger Of Misguided Conclusions », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 9, n° 3, pp. 377-385.
- HOPWOOD A. G. (1987), « Accounting and Gender: an Introduction », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 12, n° 1, pp. 65-69.

- 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.
- 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, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 287-297.
- KIRKHAM L. M. (1997), « Through The Looking Glass: Viewing Sexual Harassment Within The Accounting Profession », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 8, n° 3, pp. 273-283.
- KIRKHAM L. M., LOFT A. (1993), « Gender and the construction of the professional accountant », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 18, n° 6, pp. 507-558.
- LAIGNEAU A.-S., VANDERMEIRSSCHE D. (2006), *Evolution des carrières des femmes dans l'audit*, Mémoire de Majeure, HEC School of Management.
- 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. (2005), « L'égalité femmes/hommes », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin, pp. 7-89.
- LAUFER J., MARRY C., MARUANI M. (2003) In *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, (Eds, Laufer, J., Marry, C. and Maruani, M.), La Découverte, Paris, pp. 7-18.
- LEHMAN C. R. (1992), « "Herstory" in Accounting: the First Eighty Years », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 261-285.
- LLEWELLYN S., WALKER S. P. (2000), « Household Accounting As An Interface Activity: The Home, The Economy And Gender », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 11, n° 4, pp. 447-478.
- 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.
- MCNICHOLAS P., HUMPHRIES M., GALLHOFER S. (2004), « Maintaining the empire: Maori women's experiences in the accountancy profession », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 15, n° 1, pp. 57-93.
- MORRISON A. M., VON GLINOW M. A. (1990), « Women and Minorities in Management », *American Psychologist*, n° 4, pp. 200-208.
- MYNATT P. G., OMUNDSON J. S., SCHROEDER R. G., STEVENS M. B. (1997), « The Impact of Anglo and Hispanic Ethnicity, Gender, Position, Personality and Job satisfaction on Turnover Intentions: a Path Analytic Investigation », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 8, pp. 657-683.
- NICHOLS D., ROBINSON R. K., REITHEL B. J., FRANKLIN G. M. (1997), « An Exploratory Study of Sexual Behavior In Accounting Firms: Do Male and Female CPA's Interpret Sexual Harassment Differently? », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 8, n° 3, pp. 249-264.
- PILLSBURY C. M., CAPAZZOLI L., CIAMPA A. (1989), « A Synthesis Of Research Studies Regarding The Upward Mobility Of Women In Public Accounting », *Accounting Horizons*, vol. March, pp. 63-70.

- RAMIREZ C. (2005), *Contribution à une théorie des modèles professionnels. Le cas des comptables libéraux en France et au Royaume-Uni*, Thèse pour l'obtention du titre de docteur en sciences sociales, EHESS, Paris
- 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.
- ROBERTS J., COUTTS J. A. (1992), « Feminization And Professionalization: A Review of an Emerging Litterature on the Development of Accounting in the United Kingdom », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 379-395.
- SCANDURA T. A., VIATOR R. E. (1994), « Mentoring in public accounting firms: An analysis of mentor-protégé relationships », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 19, n° 8, pp. 717-734.
- 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.
- THANE P. (1992), « The History of the Gender Division of Labour in Britain: Reflections on "Herstory" in Accounting: the First Eighty Years" », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 299-312.
- 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.
- TRAPP M. W., HERMANSON R. H., TURNER D. H. (1989), « Current Perceptions of Issues Related to Women Employed in Public Accounting », *Accounting Horizons*, March, pp. 71- 85.
- WAJCMAN J. (2003) In *Le travail du genre*, (Eds, Laufer, J., Marry, C. and Maruani, M.), La Découverte, Paris, pp. 151-162.
- WALKER S. P. (2003), « Professionalisation or incarceration? Household engineering, accounting and the domestic ideal », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 28, n° 7/8, pp. 743-772.
- WELSH M. J. (1992), « The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology », *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 5, n° 3, pp. 120-132.
- WINDSOR C., AUYEUNG P. (à paraître), « The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountant's Career Progression », *Critical Perspectives on Accounting*.

ANNEXE : Synthèse des articles traitant du plafond de verre dans les revues comptables

Auteurs	Revue	Date	Positionnement théorique (type de féminisme)	Méthodologie	Pays	Résultat principal	Conclusion sur le plafond de verre
Reed, Kratchman, Strawser	AAAJ	1994	PAT	QUEST	USA	Pourquoi semble-t-il plus facile pour les cabinets comptables de recruter des jeunes femmes en nombre, et très difficile de les retenir? Le stress lié à la tension de rôle entre famille et travail est-il une forme de discrimination à l'encontre des femmes?	Les femmes sont moins satisfaites quand elles font face à des conflits de rôles mais faut-il les en blâmer? C'est à la société et aux entreprises de gérer leurs contradictions, il n'est pas acceptable de faire porter la responsabilité aux femmes.
Collins	AH	1993	LIB	QUEST	USA	Parmi les facteurs expliquant le turnover élevé des femmes, le stress pourrait avoir un rôle. L'auteur cherche à savoir si le stress est associé au turnover des femmes plus que celui des hommes, et s'il y a des différences entre les hommes et les femmes concernant les sources de stress et le lien avec le turnover.	Les femmes sont plus sujettes au stress et quittent la profession à cause du stress, au manque de perspectives de carrière, mais aussi de la charge de travail. Le turnover masculin n'est pas associé au stress, mais au manque d'opportunités futures.
Trapp et al.	AH	1989	LIB	QUEST	USA	Quatre thèmes concernant la place de la femme dans la profession comptable sont analysés au regard des perceptions qu'ils engendrent chez les professionnels de la comptabilité : (1) opportunités de carrière et traitement (salaire, harcèlement) réservés aux femmes, (2) satisfaction et implication des femmes, (3) aménagements de travail offerts aux femmes, (4) raisons pour lesquelles les femmes quittent les cabinets comptables. Les résultats soulignent le fait que les hommes et les femmes ont sur de nombreux points la même perception concernant les 4 points précités. Néanmoins, quelques différences sont mises en lumière et sont envisagées soit comme un signe de manque de communication de la part de la direction des cabinets, soit comme un signe d'effort à faire de la part des cabinets tout en prenant garde à ne pas léser les groupes qui sont contre l'effort demandé par les femmes.	Il n'y a pas de plafond de verre en termes de salaire ou d'opportunités de carrière pour les femmes dans les cabinets américains. Même si les femmes estiment en plus grande proportion que les hommes qu'elles ont moins de chance de devenir un jour associée (Table 8 point c) et qu'elles n'ont pas les mêmes conditions salariales (Table 8 point d), cela traduit un manque de communication de la part de la direction des cabinets et non une réalité. En ce qui concerne le turnover des femmes, les femmes estiment qu'il est dû à des opportunités meilleures ailleurs, les hommes aux responsabilités familiales.
Pillsbury et al.	AH	1989		REV	USA	Etudient les performances et les traits de personnalité des femmes étudiantes en comptabilité (comparées à celles des hommes). Les performances des femmes sont meilleures et les traits de personnalité sont similaires entre étudiants masculins et féminins en comptabilité. Ainsi, remettent en question les stéréotypes (la personnalité des étudiants en comptabilité, l'implication au travail, le choix de démissionner ne sont pas fonction du sexe).	Mettent en avant les discriminations subies par les femmes dans la profession comptable : rythme de promotion interne, rémunération. Le taux de croissance des femmes associées est très faible, le turnover des femmes est élevé. Soulignent les pratiques que les femmes et les cabinets pourraient mettre en oeuvre pour améliorer la progression de carrière féminine (effort des cabinets : mentoring, visibilité interne et externe des femmes comptables, flexibilité du temps de travail ; efforts des femmes : développement de spécialisation, communication envers les clients, réseau entre femmes).

Auteurs	Revue	Date	Positionnement théorique (type de féminisme)	Méthodologie	Pays	Résultat principal	Conclusion sur le plafond de verre
Anderson-Gough, Grey, Robson	AOS	2005	POST	ENT	UK	Deux processus organisationnels formels contribuent à la reproduction de la domination masculine dans les cabinets d'audit : on recrute des gens comme soi, on promeut des gens comme soi (<i>homo sociality</i>). A ces processus formels, s'ajoutent des discours informels (types de socialisation prônés) qui renforcent cette domination. Les femmes elles-mêmes entretiennent cette domination (elles nourrissent les stéréotypes concernant la division sexuée des rôles).	
Grey	AOS	1998	PAT	ENT	UK	Qu'est ce qu'être un professionnel dans un des BIG 6?	La conception de l'attitude professionnelle des auditeurs des BIG est intimement liée à des questions de genre. L'archétype de l'auditeur reste le jeune homme blanc hétérosexuel. Un environnement professionnel s'appuyant sur la justesse et la méritocratie coexiste avec une conception de la profession s'accommodant très bien avec l'exclusion des femmes.
Barker et Monks	AOS	1998	PAT	QUEST+ ENT	IRL	En République d'Irlande, au sein de la profession comptable, les femmes rencontrent 4 types d'obstacles à la progression de leur carrière : au niveau de la profession, de l'organisation, de la famille et au niveau individuel (développés par elles-mêmes). Pour réduire ces obstacles, il ne faut pas seulement aménager le travail mais aussi changer l'entreprise et la société dans son ensemble.	
Hull et Umansky	AOS	1997	PAT	LAB	USA	Cette étude teste l'hypothèse selon laquelle les stéréotypes sexuels influencent négativement l'évaluation des femmes auditrices, limitant ainsi leur accès au niveau de l'association. Bien que les résultats ne soient pas robustes du point de vue statistique, l'étude révèle des situations où les femmes sont discriminées car elles adopteraient des styles de management "masculins".	

Auteurs	Revue	Date	Positionnement théorique (type de féminisme)	Méthodologie	Pays	Résultat principal	Conclusion sur le plafond de verre
Anderson J. et Johnson Reckers	AOS	1994	PAT	QUEST	USA	Le sexe, la structure familiale, et/ou l'apparence physique influencent-ils la carrière des auditeurs?	Les femmes ont moins de chance d'être promues associées, mais ne sont pas pénalisées dans l'évaluation de leurs performances à court terme. Les célibataires ont plus de chance que les personnes mariées de devenir associés. Les personnes ayant une apparence physique "non attractive" ont moins de chances de réussir leur carrière.
Maupin & Lehman	AOS	1994	PAT	QUEST	USA	Est-il possible, pour une femme ou un homme, d'entrer dans des organisations comptables modernes, et plus particulièrement leur structures de pouvoir, sans se conformer aux stéréotypes masculins en vigueur? Pour répondre à cette question, les auteurs analysent statistiquement les relations entre les stéréotypes masculins/féminins liés aux rôles, le statut professionnel, la satisfaction au travail et le taux de turnover des auditeurs.	Les femmes comme les hommes sont obligés d'adopter des stéréotypes masculins et de rejeter leurs traits "féminins" pour progresser dans leur carrière d'auditeur. Une orientation vers des stéréotypes hautement masculins est associée à un statut plus élevé, un plus grand niveau de satisfaction au travail et un turnover réduit.
Scandura et Viator	AOS	1994	LIB	QUEST	USA	L'étude teste de façon quantitative l'effet du mentoring sur les intentions de démissionner des auditeurs/trices, en prenant en compte différents paramètres organisationnels (sexe du filleul, niveau hiérarchique du filleul/du mentor et structure du cabinet).	Les hommes ont plus facilement des parrains associés que les femmes, et le fait d'avoir un associé en tant que parrain diminue l'intention de démissionner. Les filleules ont tendance à avoir des mentors plus jeunes et reçoivent davantage de soutien social lorsque elles ont une marraine plutôt qu'un parrain.
Kirkham	AOS	1992	PAT+MARX	REV		L'article complète l'analyse de Lehman en illustrant que les femmes sont contraintes d'accepter et de perpétuer les idéologies masculines dominantes. L'auteur conclut que les hommes également doivent intégrer les croyances sous-jacentes sur le rôle et le sens de la comptabilité sous peine que la masculinisation des pratiques nuise au statut global de la profession.	Dans la profession comptable, comme dans la fonction RH, l'oppression des femmes est liée aux idéologies masculines caractérisant les savoirs, l'expertise et les relations de pouvoir qui en découlent. Le succès de la profession a en partie été influencé par son étiquette masculine précoce et par la reproduction de cette étiquette à travers sa composition (proportion hommes/femmes) et ses connaissances de base. Le développement et le succès de la comptabilité en tant que profession sont liés à la capacité du comptable à développer des stratégies de contrôle des hommes. Ces stratégies dérivent des savoirs et techniques maîtrisés par la profession. Les savoirs et techniques en question sont, en fonction des personnes qui les détiennent et les utilisent et des concepts qui leur sont liés, taxés d'une identité féminine ou masculine. La profession comptable se caractérise par une emphase des productions matérielles et des valeurs économiques en même temps qu'une ignorance délibérée de ce qui touche aux conditions humaines. L'utilisation du savoir de la profession mais aussi sa structure (très patriarcale) traduisent une identité masculine.

Auteurs	Revue	Date	Positionnement théorique (type de féminisme)	Méthodologie	Pays	Résultat principal	Conclusion sur le plafond de verre
Lehman	AOS	1992	MARX	REV	USA & UK	Trois formes de discriminations subsistent aujourd'hui à l'encontre des femmes dans la profession comptable, discriminations auxquelles la profession comptable a contribué (en Grande Bretagne et aux Etats-Unis) : Privations économiques-Pratiques inégalitaires entraînant une place inférieure à celle des hommes dans la hiérarchie sociale (responsabilités, salaires, promotions moindres, manque de structures sociales libérant la femme des charges familiales, etc.) Discriminations idéologiques (aliénation de l'identité de la femme à son travail) Cette étude, se plaçant en cela dans la lignée des théories féministes socialistes, révèle que 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. Ces discriminations ne cesseront pas tant que ne seront pas réestimés et redéfinis les rôles et valeurs de la femme, du travail, des hiérarchies.	
Windsor & Auyung	CPA	2005	PAT	QUEST	AUS & SGP	Le fait de devenir mère affecte la progression de carrière des femmes comptables. Les pères sont promus plus rapidement que les mères. Dans l'échantillon considéré, les femmes comptables avec des enfants en bas âge n'atteignent pas de niveaux hiérarchiques plus élevés que le niveau manager. Aucune d'entre elles n'est associée. Les résultats sont similaires sur les deux pays qui ont fait l'objet de l'étude (Singapour et l'Australie) suggérant qu'une différence d'environnement socio-institutionnel concernant l'aide aux familles n'influence pas véritablement la progression de carrière des femmes au sein des grands cabinets internationaux. Les auteurs prônent donc le développement de politiques globales de ressources humaines (e.g. flexibilité du temps de travail) au sein des cabinets internationaux là où se pratiquent plutôt des arrangements informels ad hoc.	La maternité est une variable qui accroît la probabilité pour les femmes comptables d'être confrontées à un plafond de verre. Pour les mères, le plafond consiste en moins d'opportunités de promotion et une progression de carrière plus lente que pour les collègues pères.
Kim	CPA	2004	PAT	ENT	NZ	Quelles sont les difficultés/discriminations spécifiques rencontrées par les femmes chinoises dans la profession comptable en Nouvelle-Zélande?	L'absence de perspectives à long terme et l'impossibilité de se projeter dans une position d'associée favorise le turnover des femmes chinoises. Le très faible nombre de femmes chinoises dans les plus hautes strates hiérarchiques des organisations est le révélateur silencieux du plafond de verre. Les stéréotypes dont elles sont les victimes les mènent vers des clients moins prestigieux (associations, PME...) et sont simultanément évincées des réseaux sociaux masculins.

Auteurs	Revue	Date	Positionnement théorique (type de féminisme)	Méthodologie	Pays	Résultat principal	Conclusion sur le plafond de verre
Bernardi	CPA	1998	PAT	QUEST	USA	Les choix de vie (<i>lifestyle preferences</i>) pourraient affecter les choix de carrière des auditeurs. Afin de limiter le turnover, il suffit de sélectionner à l'entrée, les femmes qui ont des préférences de vie adaptées à la vie d'auditeur.	Aux Etats-Unis, au sein des ex <i>big six</i> , les choix de vie centrés sur la carrière représentent un faible pourcentage d'hommes et de femmes (5% des femmes, 4% des hommes). Entre les deux périodes d'enquête (98, 93), on note un glissement d'un choix de vie centrée sur la famille (arrêt de travail définitif ou de longue durée à la naissance du 1er enfant) vers un choix de vie duale (arrêt de travail inférieur à 7 ans) surtout pour les femmes (54 % font ce choix en 1998, contre 34 % en 1993). L'auteur conclut que les cabinets d'experts comptables ont intérêt à recruter et retenir les femmes qui sont favorables à une vie duale (54 %) et celles à une vie centrée sur la carrière (5 %). Ils n'est pas dans leur intérêt de recruter les femmes dont le choix de vie est centré sur la famille (40%)
Nichols, Robinson, Reithel	CPA	1997	PAT	LAB	USA	De plus en plus de cas de harcèlement sexuel sont reportés dans les cabinets d'audit. Pour limiter les coûts de ces poursuites, il est conseillé aux cabinets de mener au plus tôt des enquêtes internes. Est-ce que le sexe de celui qui mène une enquête sur une affaire de harcèlement sexuel influence son analyse?	Cette étude porte sur la différence d'analyse entre les hommes et les femmes concernant le harcèlement sexuel. Des auditeurs hommes et femmes sont placés en situation de jurés dans des cas réels de harcèlement sexuel. Les résultats montrent que les hommes ont moins tendance que les femmes à juger leurs pairs masculins coupables de harcèlement sexuels.
Mynatt et al.	CPA	1997	LIB	QUEST	USA	Comment les cabinets d'audit peuvent-ils attirer et retenir des candidats qui sont de plus en plus issus des "minorités" ethniques et des femmes? Bernardi étudie l'impact de l'ethnicité anglo-saxonne et hispanique, du sexe, de la position hiérarchique et de la satisfaction au travail sur les intentions de démissionner des auditeurs.	Parmi les auditeurs, il n'y a pas de liens directs entre le sexe et la personnalité, ni entre l'ethnicité et la position hiérarchique. Il y a une corrélation directe entre la satisfaction au travail, la position hiérarchique et l'intention de changer de travail. Les comptables hispaniques ont les mêmes traits de personnalité que les comptables anglo-saxons.
French, Meredith	CPA	1994	MARX	REV	USA	Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les professions qualifiées de masculines. Leur accroissement en nombre est une étape fondamentale dans l'amélioration de leurs conditions de carrière dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes. L'entrée des femmes aux échelons élevés de la hiérarchie ne s'accompagne pas d'une déprofessionalisation des professions (pas de baisse du niveau de qualification, ni du niveau de salaire). Le maintien des structures patriarcales devient moins efficient et moins rentable pour les employeurs dès lors que les femmes ont acquis une représentation numérique moyenne dans la profession et qu'elles ont réussi à faire légiférer contre les discriminations de genre au sein de leur profession.	Les progrès en termes de progression de carrière des femmes sont plus nets dans la profession comptable que dans d'autres domaines dits masculins, essentiellement grâce au fait que la profession est régulée par le diplôme d'expert comptable (CPA) et qu'elle connaît un fort taux de croissance numérique (années 70 et 80). En raison des jugements rendus et des investissements désormais déployés, les femmes vont peu à peu parvenir à gravir les échelons hiérarchiques dans les cabinets d'audit. Le maintien des structures patriarcales est trop coûteux et contraire à l'intérêt de la classe dominante.