



Les femmes dans la profession comptable francophone

FIDEF — Djerba, 22 mai 2026. Lancement de l'initiative « Femmes Experts-Comptables », synthèse panel et débats, et enseignements pour les organisations membres.



RAPPORT DE RÉUNION

Les femmes dans la profession comptable francophone

Journée Technique FIDEF — Djerba, 22 mai 2026. Lancement de l'initiative « Femmes Experts-Comptables », synthèse panel et débats, et enseignements pour les organisations membres.

Note méthodologique. Ce rapport est établi exclusivement à partir de la transcription intégrale des enregistrements vidéo de la séance (lancement et débats). Les passages entre guillemets sont des citations de séance, légèrement lissées ; certaines interventions ont été prononcées en anglais

Cadre	Journée Technique des Réunions de la FIDEF — lancement officiel de l'initiative « Femmes Experts-Comptables » et panel-débat
Date / Lieu	22 mai 2026 — Djerba (Tunisie)
Lancement	M. Jean Bouquot, Président de l'IFAC en compagnie du Président de la FIDEF
Panélistes	Le panel a été modéré par Mme Fatoumata Cissé Sidibé, Présidente d'honneur de la FIDEF et de l'Ordre du Mali, Présidente de l'initiative, avec Mme Célia Mero, vice-présidente de l'association Femmes Experts-Comptables (France), Mme Geneviève Mottard, CEO de CPA Québec (à distance), Mme Yosra Chelly, vice-présidente de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie, Mme Alta Prinsloo, CEO de la PAFA (Pan African Federation of Accountants) ; Mme Darlène Nzorubara, représentante de l'IFAC.
Objet	Faire l'état des lieux de la place des femmes dans la profession comptable francophone, partager les expériences et bonnes pratiques, lancer l'initiative de promotion des femmes et dans cette dynamique, faire créer d'associations de femmes experts-comptables
Rapport établi pour	Les organisations membres de la FIDEF

1. Contexte : l'initiative « Femmes Experts-Comptables » de la FIDEF

La FIDEF a profité de sa Journée Technique pour lancer officiellement son initiative « Femmes Experts-Comptables », inscrite dans son plan « Vision 2030 ». L'ambition affichée : faire de la diversité et de l'inclusion un levier de modernisation et de performance pour bâtir une profession comptable francophone plus inclusive, plus représentative et plus forte.

Constatant que les organisations membres ne sont pas au même niveau —certaines très avancées, d'autres venant de commencer, d'autres pas encore—, l'initiative a été conçue comme un espace d'échange et partage d'expérience, où des associations bien établies viennent partager leur expérience avec celles qui émergent.

Le format réunissait des intervenantes du Mali, de France, du Québec, de Tunisie et des organisations régionales et mondiales (PAFA, IFAC), autour de quatre thématiques : l'état des lieux de la participation des femmes, les freins culturels et organisationnels, le leadership féminin et la gouvernance professionnelle et l'engagement des hommes dans la promotion de l'égalité.

2. Le lancement : le message du Président de l'IFAC

M. Jean Bouquot, Président de l'IFAC, a lancé officiellement l'initiative et l'a reliée à un engagement à la fois personnel et institutionnel :

- Personnel — « ma femme a toujours travaillé », et, à la tête de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, il avait « constitué un bureau totalement paritaire ».



- Institutionnel — l'IFAC met en œuvre depuis plusieurs années une parité « assez bien respectée » au niveau de son conseil : il a rappelé avoir succédé à une présidente (Asma Resmouki) et travailler avec une présidente désignée, australienne, appelée à lui succéder

Il a rendu hommage non seulement aux femmes « dans la hiérarchie que nous célébrons », mais aussi à celles qui « prennent des positions » dans les associations et fédérations, et a salué l'énergie portée à ce projet, appelant — comme tout au long du débat — à y associer largement les hommes.

3. État des lieux : un vivier abondant, une déperdition persistante

Le fil rouge des présentations chiffrées est unanime : les femmes ne manquent pas dans le « vivier » — elles y sont souvent majoritaires parmi les diplômés —, mais une déperdition s'opère entre les études, le stage et l'inscription au tableau, puis dans l'accès aux postes de responsabilité.

3.1. Le Québec : au cœur de la profession, leadership féminin, équité, diversité et inclusion

La présentation de l'Ordre des CPA du Québec a mis en évidence les progrès accomplis en matière de leadership féminin, d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). L'Ordre compte environ 42.000 CPA et 4.500 candidats à la profession. Les femmes représentent désormais 49 % des membres et 52 % des candidats, tandis qu'elles occupent une place encore plus importante dans la gouvernance de l'Ordre : 81 % du personnel, 67 % du conseil d'administration et la totalité du comité de direction. En cabinet, toutefois, les femmes CPA auditrices représentent 3 575 personnes, soit 29 % des 12 297 membres exerçant en cabinet.

L'Ordre agit également par des partenariats avec des réseaux féminins, des actions de promotion du leadership des femmes et une politique active en faveur de la relève. Celle-ci mobilise notamment 757 CPA bénévoles ambassadeurs, 27 cabinets partenaires et un dispositif de mentorat.

Malgré ces avancées, plusieurs défis persistent : biais et stéréotypes, accès insuffisant aux réseaux d'influence, plafond de verre, conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, manque de modèles féminins, syndrome de l'imposteur et culture organisationnelle

3.2. La France : l'expérience de l'association Femmes Experts-Comptables

Mme Célia Miro, vice-présidente de l'association Femmes Experts-Comptables, a présenté le modèle français. Créée en 2010 dans le sillage de la loi sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration, l'association compte environ 1 500 membres pour quelque 22 000 femmes experts-comptables ; la profession compte aujourd'hui de l'ordre de 47 % de femmes au niveau national, avec une quasi-parité au diplôme. Mais « une certaine déperdition » conduit nombre de consœurs vers des postes de second rang ou l'entreprise, pour un rythme jugé plus compatible avec la vie familiale.

Le diagnostic : « *les femmes ne manquent pas de talent ni d'ambition, mais souvent d'opportunités* » et se heurtent à l'autocensure. Les leviers de l'association : un programme de mentorat (mentors formés, formation obligatoire, confidentialité), du coaching, des formations à la prise de parole en public, à la santé mentale et à la gestion du stress, et des événements régionaux. Elle a partagé son propre parcours — cinq enfants, longtemps « seule femme associée » de son cabinet, passée à 80 % de temps de travail tout en maintenant sa production — pour illustrer qu'« on peut concilier ».

3.3. La Tunisie : une lecture chiffrée du « tuyau qui fuit »

Mme Yosra Chelly, vice-présidente de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie et enseignante universitaire, a livré une analyse chiffrée détaillée. Les femmes représentent 15,8 % des experts-comptables actifs (≈ 16 % des inscrits), alors qu'elles sont très majoritaires parmi les diplômés des filières de finance, de comptabilité et de gestion.

L'âge moyen d'accès au titre est de 35 ans — identique à celui des hommes, « une belle reconnaissance » au vu du parcours.

Le « tuyau qui fuit » en Tunisie (chiffres de séance, à confirmer)	
Femmes parmi les experts-comptables actifs	15,8 % (≈ 16 % des inscrits)
Stagiaires inscrites (depuis 2017)	près de 50 % de femmes
Attestation de fin de stage (2016-2019)	31 % des femmes contre 47 % des hommes (≈ 15 points d'écart)
Âge moyen d'accès au titre	35 ans (identique aux hommes)
Concentration géographique	implantation quasi exclusivement métropolitaine (Tunis/Ariana ≈ 150 femmes ; Sfax ≈ 25)

Le point de rupture se situe entre le stage et l'obtention du titre : la phase intercalaire (rédaction du mémoire d'expertise comptable, vers 28-35 ans) coïncide avec les responsabilités familiales, la maternité et des contraintes financières — la rémunération de stage étant jugée faible au regard de l'effort. À quoi s'ajoutent un effet de génération, l'inertie d'un corps construit sur quarante ans, et des contraintes territoriales (opportunités de stage concentrées dans la capitale).

4. Les freins : financiers, culturels, organisationnels

Au-delà des chiffres, le débat a fait converger plusieurs familles d'obstacles, transversales aux pays représentés :

- **Financiers** — le coût et la faible rémunération de la période de stage, particulièrement dissuasifs pour les femmes durant la tranche d'âge 28-35 ans ; et, dans certains pays, le coût d'accès à l'expertise après un premier cursus.
- **Culturels et sociaux** — l'autocensure et le « plafond de verre » ; dans plusieurs pays d'Afrique, l'accès tardif des femmes à l'école et les mariages précoces ; et un imaginaire collectif qui « peine encore à se représenter une femme experte-comptable ».
- **Organisationnels** — la difficulté à concilier l'exercice libéral (stress, responsabilité, disponibilité) avec la vie familiale ; et l'absence de modèles féminins visibles, qui empêche l'identification des plus jeunes.
- **Engagement institutionnel** — la difficulté à mobiliser les consœurs dans les instances ordinales : plusieurs présidentes ont témoigné de la peine à recruter des femmes pour siéger au conseil, l'engagement associatif et ordinal étant bénévole et chronophage.

5. Les leviers et bonnes pratiques partagés

1. **Le mentorat et les modèles (« role models »)**. Présenté par toutes les intervenantes comme le levier central : accompagner les consœurs par des mentors formés, et rendre visibles des femmes qui réussissent — « *ce qui manque, c'est d'avoir des exemples de femmes experts-comptables qui réussissent* ».
2. **Sécuriser le financement du stage**. Plusieurs pistes ont été avancées : un revenu plancher garanti pendant le stage, remboursable après l'obtention du titre via une fraction de revenus (sur le modèle des prêts étudiants), financé par les cabinets d'accueil, les institutions ou des bailleurs ; et des bourses ciblées.

3. **Agir dès l'université et sur l'image du métier.** Améliorer l'attractivité de la profession « dès le cycle universitaire » et augmenter la présence de femmes experts-comptables dans l'enseignement, pour créer l'identification : « *que les étudiantes voient concrètement qu'il est possible d'être une femme, de diriger un cabinet et d'avoir une vie de famille* ».
4. **Exploiter le télétravail et la flexibilité.** L'expérience de la Covid a montré qu'il est possible de « gérer un cabinet à distance » ; réaménager les horaires, le calendrier du stage et le télétravail est un levier d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
5. **Labelliser et internationaliser les cabinets.** Accompagner la certification des cabinets (management de la qualité) et l'ouverture à de nouveaux domaines (durabilité/ESG, conseil), pour valoriser le parcours et créer des opportunités.
6. **Jouer la collaboration régionale.** S'appuyer sur la PAFA et la FIDEF ; envisager des stages et une reconnaissance mutuelle entre pays (Maroc, Algérie, Sénégal...) pour fidéliser les stagiaires et donner du sens au parcours.
7. **Associer les hommes.** Message répété en clôture : la sensibilisation « passe par les femmes, mais aussi par les hommes » — majoritaires dans la profession et dans les instances. « *Ce n'est pas une confrontation : hommes et femmes sont complémentaires et la mixité donne de la diversité à la profession* ».

6. Les initiatives institutionnelles présentées

IFAC. Mme Darlène Nzorubara a rappelé que l'IFAC a nommé sa première femme présidente il y a longtemps et présenté ses programmes : « *Change Leaders* » (lancé en 2023, série de portraits de femmes inspirantes) et, surtout, une nouvelle campagne mondiale « *Living Forward* », destinée à mettre en lumière les pionnières d'hier, les dirigeantes d'aujourd'hui et les générations de demain.

L'IFAC invite les ordres à lui soumettre les noms des premières femmes experts-comptables de leur juridiction pour les célébrer, prépare des outils d'orientation sur la question du genre, des évaluations comparatives annuelles de la représentation, des tables rondes et une activité dédiée à l'attractivité lors du World Congress of Accountants.

PAFA — un « Forum for Women in Accountancy ». Mme Alta Prinsloo, CEO de la PAFA (57 organisations professionnelles de 40 pays africains), a présenté ce forum panafricain, aligné sur l'Agenda 2063 de l'Union africaine et présidé par Patricia Stock (Membre du Board de l'IFAC).

Financé (≈ 420.000 USD sur trois ans), il porte plusieurs projets : une étude de référence (baseline) sur la situation des femmes en Afrique, un index de mesure, des ressources de « mainstreaming » du genre, un programme de leadership et de sponsorship, et deux conférences (2026 et février 2027). L'importance des supports en français a été soulignée ; la FIDEF, déjà engagée dans les groupes de travail, pourrait être recommandée à la vice-présidence de l'initiative.

France — l'association Femmes Experts-Comptables (voir § 3.1) : un modèle structuré (mentorat, coaching, événements), adossé à l'Ordre (subventions, locaux, soutien en communication) en restant indépendant, et relié à un réseau interprofessionnel de « femmes du chiffre » (avocates, notaires).

Québec : la présence de Mme Geneviève Mottard, première femme présidente et cheffe de la direction de CPA Québec, a illustré la dimension francophone internationale de la démarche.

7. Témoignages et voix de la salle

Un moment fort fut le témoignage de la directrice exécutive de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie [nom à confirmer], au terme de 39 ans de carrière. Évoquant une profession transformée — des dossiers manuels et machines à écrire d'hier aux partenaires stratégiques d'aujourd'hui —, elle a surtout salué « l'évolution de la place de la femme » : « *à mes débuts, les femmes étaient beaucoup moins nombreuses et devaient souvent faire davantage leurs preuves ; aujourd'hui, la femme experte-comptable est devenue un acteur incontournable* ». Son message aux jeunes : « *Croyez en vos compétences, n'ayez pas peur d'ambitionner. La compétence n'a pas de genre.* »

Les contributions de la salle ont enrichi le débat de réalités nationales contrastées : une consœur a plaidé pour davantage de femmes experts-comptables dans l'enseignement universitaire (où les promotions de master sont très féminines) afin de créer l'identification ; des déléguées d'Afrique de l'Ouest (Sénégal, Bénin, Côte d'Ivoire) et du Sahel ont témoigné des contraintes culturelles, mais aussi de progrès concrets — l'atteinte, « pour la première fois », d'un bureau ordinal paritaire dans certains pays. Un président d'ordre a rappelé l'héritage d'égalité de son pays et la difficulté, malgré tout, de « trouver des femmes » disponibles pour siéger au conseil, soulignant que l'engagement bénévole pèse lourd. Une présidente, « première femme » à la tête de son institution, a appelé ses consœurs à la rejoindre pour atteindre la parité.

« *Hommes et femmes ne sont pas concurrents, ils sont complémentaires : chacun a des atouts que l'autre n'a pas, et les deux ensemble donnent de la diversité à la profession.* »

— synthèse des prises de parole de clôture

8. Enseignements et pistes d'action pour les organisations membres

1. **Mesurer avant d'agir.** Produire, comme l'Ordre tunisien, une « lecture chiffrée » de la place des femmes (vivre, stage, inscription, gouvernance) : les statistiques « font sortir du déni » et fondent les priorités.
2. **Cibler la déperdition stage → titre.** C'est le point de rupture commun. Étudier un dispositif de sécurisation financière du stage (revenu plancher / prêt remboursable / bourses) et un meilleur encadrement (mentorat, suivi).
3. **Structurer le mentorat et la visibilité.** Mettre en place un mentorat formé et une politique de « *role-models* » (portraits, prises de parole, présence dans l'enseignement) pour lever l'autocensure.
4. **Soutenir la création d'associations de femmes.** La FIDEF « compte sur les membres » pour faire émerger des associations de femmes experts-comptables — adossées à l'ordre mais indépendantes, et reliées aux réseaux interprofessionnels et régionaux.
5. **S'arrimer aux dynamiques mondiales et régionales.** Relayer les initiatives de l'IFAC « *Living Forward* » et de la PAFA « *Forum for Women in Accountancy* » ; soumettre les premières femmes experts-comptables de la juridiction à l'IFAC ; veiller à la disponibilité des supports en français.
6. **Engager les hommes et viser la parité dans la gouvernance.** Associer explicitement les hommes à la démarche et fixer un objectif de mixité des instances — en levant l'obstacle, maintes fois cité, de la disponibilité pour l'engagement bénévole.

LES FEMMES AU CŒUR DE LA PROFESSION COMPTABLE

Ordre des comptables
professionnels agréés
du Québec

22 mai 2026



Présidente et cheffe
de la direction

Ordre des CPA
du Québec

Geneviève
Mottard,
IAS.A, CPA



Le leadership au féminin



« Je pense que les femmes abordent parfois les enjeux différemment des hommes et qu'ensemble, on peut être plus forts. Mon style de leadership cherche à concilier la tête et le cœur, une qualité que je retrouve souvent chez les leaders féminins. Je refuse aussi de travailler de façon isolée dans une tour d'ivoire: je désire connaître la réalité du terrain. Par exemple, lorsque le gouvernement du Québec s'est intéressé à la maltraitance envers les aînés, nous avons abordé publiquement un problème peut-être moins connu, la maltraitance financière, mais dont nos membres sont trop souvent témoins. Comme présidente, ce sont ces engagements à portée sociale qui me définissent le mieux. »

L'ORDRE DES CPA DU QUÉBEC ET LA PROFESSION AU QUÉBEC EN UN COUP D'OEIL



42 000 membres CPA travaillant principalement en entreprises (43 %), dans la fonction publique (17 %) et en cabinet (27 %)



4 500 CPA en devenir



Seule profession comptable encadrée au Québec



Rôle des CPA et leur sphère de compétences sont très différents des experts-comptables



Permanence de 220 employés à l'Ordre avec un budget annuel de 40 millions d'euros (63 millions \$ canadiens)



LA PLACE DES FEMMES DANS LA PROFESSION AU QUÉBEC



Membres :

49 % sont des femmes



Candidat(es) à l'exercice de la profession :

52 % sont des femmes



Personnel de l'Ordre des CPA du Québec:

81 % sont des femmes

Comité de direction entièrement féminin

Conseil d'administration: 67 % sont des femmes

LES FEMMES EN CABINET – CPA AUDITRICES



Nombre de CPA auditrices :

Sur 12 297 membres œuvrant dans un cabinet comptable, 3 575 femmes sont CPA auditrices (29 %)



Moyenne d'âge des CPA auditrices:

40 ans (45 ans sur le total du membership)

UNE PROFESSION INCLUSIVE



Un milieu de travail est le reflet de notre société. Et nous vivons dans une société qui doit être inclusive et équitable avec la diversité d'humains qui la compose. Ça allait donc de soit pour l'Ordre de mettre en place un plan d'action lié à l'ÉDI.

PLAN D'ACTION EDI

Comme employeur, et comme ordre professionnel, nous avons une responsabilité d'accompagner notre personnel dans leur cheminement. Plusieurs mesures ont été mises en place dans les dernières années.

Quelques exemples :

- Formation sur les biais inconscients avec Concilium - Hubert Makwanda pour les gestionnaires et sur la diversité pour tout le personnel
- Portraits d'employés pour souligner le mois de l'histoire des noirs et le mois de la Fierté
- Première formation obligatoire pour tous : formation avec la Fondation Émergence dans le cadre du programme ProAllié, qui vise à créer des milieux de travail alliés assurant la sécurité et l'inclusion des personnes LGBTQ



Une culture d'inclusion pour des résultats d'exception



UNE ORGANISATION OUVERTE ET CONCILIANTE

Sceau Concilivi : depuis 2020

Reconnaissance des employeurs qui implantent des mesures de conciliation famille-travail

Quelques exemples :

- Horaires flexibles (70 h sur 2 semaines, 4 jours/semaine, etc.)
- Télétravail (4 jours par mois en présence)
- Congés personnels
- Congés de maladie illimités
- Télémédecine
- Politique de droit à la déconnexion



UNE ORGANISATION QUI S'ACTIVE POUR LES FEMMES

Partenariats réalisés par l'Ordre dans le but de faire rayonner la profession de CPA et le leadership au féminin.

- Réseau des femmes d'affaires du Québec
- Association des femmes en finances du Québec
- EVOL (autrefois Femmessor) qui prône la diversité et les femmes dans l'entrepreneuriat.
- Nombreuses conférences annuelles et d'autres à venir (ex: portrait dans Elle Québec, Femmes Leaders par le journal Les Affaires).



LA RELÈVE CPA EST AU RENDEZ-VOUS

Nos 3 clientèles cibles:

1- Relève : Faire comprendre les nombreuses possibilités de carrières en choisissant le titre de CPA

2- Professeurs et conseillers en orientation : Faire comprendre le rôle contemporain du CPA et sa formation afin de véhiculer les bons messages aux jeunes.

3- Membres : Mobiliser les membres à l'enjeu de la relève en favorisant leur implication et leur présence terrain.

Guide carrière CPA

Guide virtuel et/ou imprimé permettant d'explorer les différentes facettes des emplois disponibles en étant CPA

Campagne publicitaire

Avec la collaboration de 27 cabinets comptables pour promouvoir la vie en cabinet



Ambassadeurs CPA / Mentorat

757 CPA bénévoles ambassadeurs engagés pour faire rayonner la profession de CPA partout au Québec

Pour les aspirants CPA formés à l'étranger, projet de mentorat avec jumelage, très inspirant pour la suite!



LES DÉFIS À SURMONTER POUR LES PROCHAINES GÉNÉRATIONS DE FEMMES

Malgré les avancées importantes en matière d'éducation, d'accès aux professions et d'entrepreneuriat, plusieurs obstacles — souvent systémiques et culturels — continuent de freiner l'accès des femmes aux postes de haute direction et aux conseils d'administration.

Parmi les principaux défis:

- Les biais inconscients et stéréotypes persistants
- L'accès aux réseaux d'influence
- Le plafond de verre
- La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales
- Le peu de modèles et de représentativité
- Le syndrome de l'imposteur
- La culture organisationnelle

La diversité dans les instances décisionnelles constitue non seulement un enjeu d'équité, mais aussi de performance, d'innovation, de gouvernance et de compréhension des marchés.

Les progrès les plus durables surviennent lorsque les entreprises comprennent l'importance de:

- La culture organisationnelle
- La formation
- Les mécanismes de promotion
- Le mentorat et le parrainage
- La flexibilité
- La représentation de femmes dans les lieux de pouvoir



Merci!



ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES DE TUNISIE
ANALYSE DE DONNÉES



Les femmes dans la profession d'*expertise comptable* en Tunisie

Une lecture chiffrée de la place des femmes au sein de l'Ordre des experts comptables de Tunisie : présence, évolution historique, âge d'accès à la profession, parcours du stage et des leviers pour agir.

FIDEEF DJERBA MAI 2026



Chiffres clés



15,8 %

de femmes parmi les
membres actifs (202 / 1278)

22,2 %

parmi les admis depuis 2015
(contre 8,6 % avant 2000)

49,6 %

de femmes parmi les stagiaires
inscrits depuis 2016

35 ans

âge moyen d'accès au titre
(même âge que les hommes)

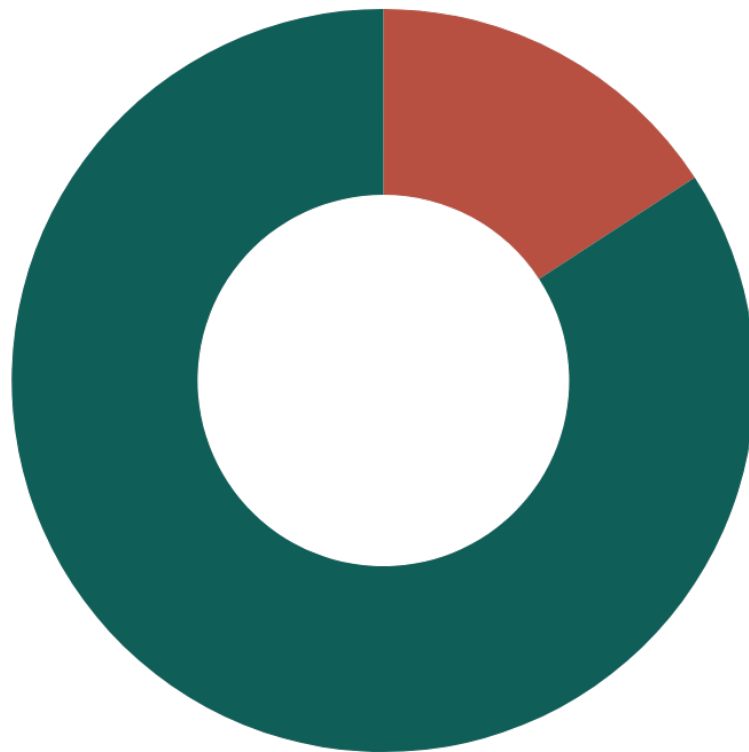
Là où les femmes représentent près de 68 % des diplômés du supérieur en Tunisie, elles ne sont qu'une experte-comptable sur six. L'écart entre le vivier et la profession est l'enjeu de cette présentation.



01 • Aperçu



Une profession encore très masculine



Sur 1 277 membres actifs

15,8 %

des membres actifs sont des femmes (202/1278).

16,0 %

en incluant tous les statuts (233 femmes / 1 459), dont 31 suspensions sur demande.

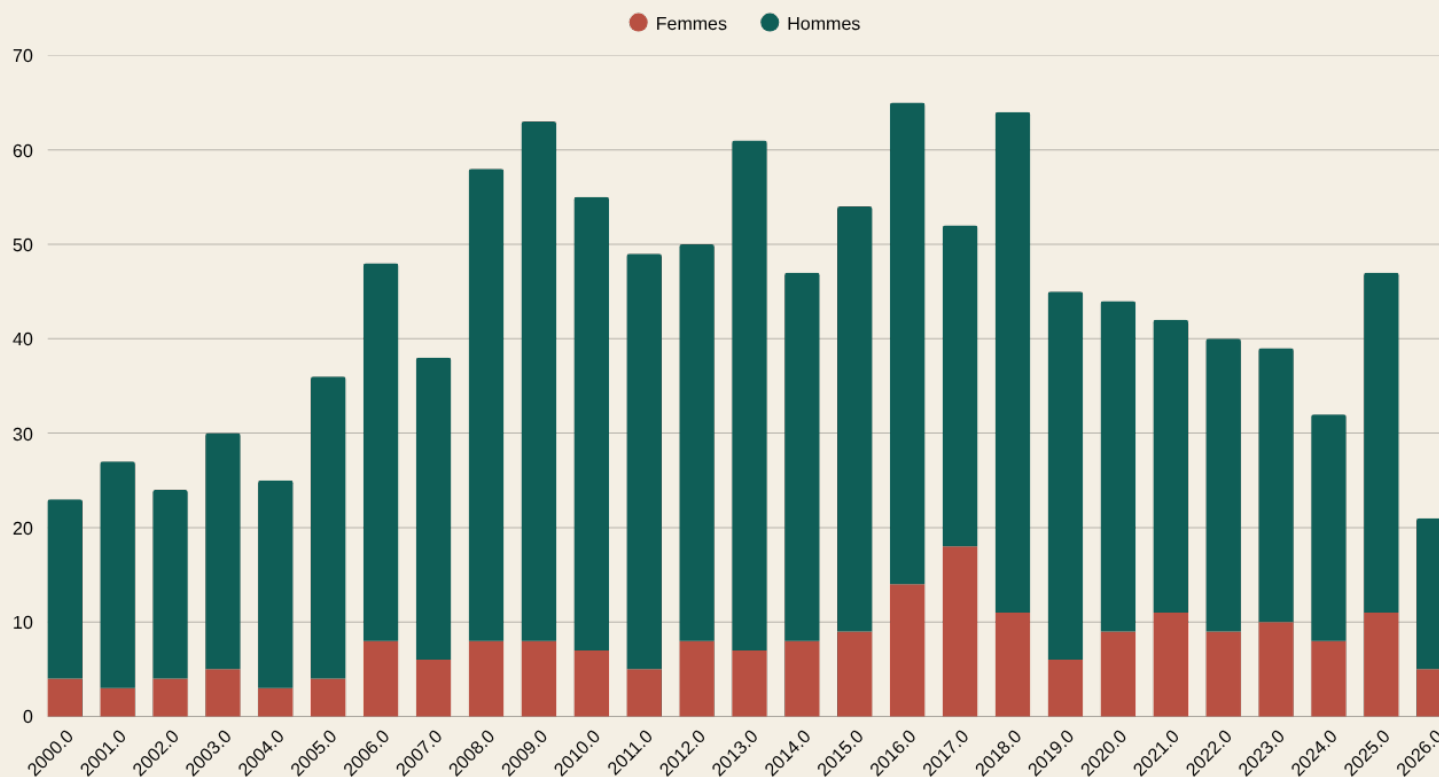


02 · Évolution

Une féminisation réelle mais lente



La part des femmes par promotion est passée de 10 % vers 2010 à 20-25 % depuis 2020. Mais le stock global, hérité de quatre décennies très masculines, ne progresse que lentement.



Avant 2000

8,6 %

de femmes par promotion

Depuis 2015

22,2 %

× 2,6 vs avant 2000 — mais le stock total reste à 15,8 %.



03 · Âge & parcours

Femmes & hommes Main dans la Main



Contrairement à une idée reçue, les femmes n'accèdent pas plus tard au titre. l'écart est négligeable, et la durée du stage est quasi identique.

Âge moyen d'accès au titre — femmes

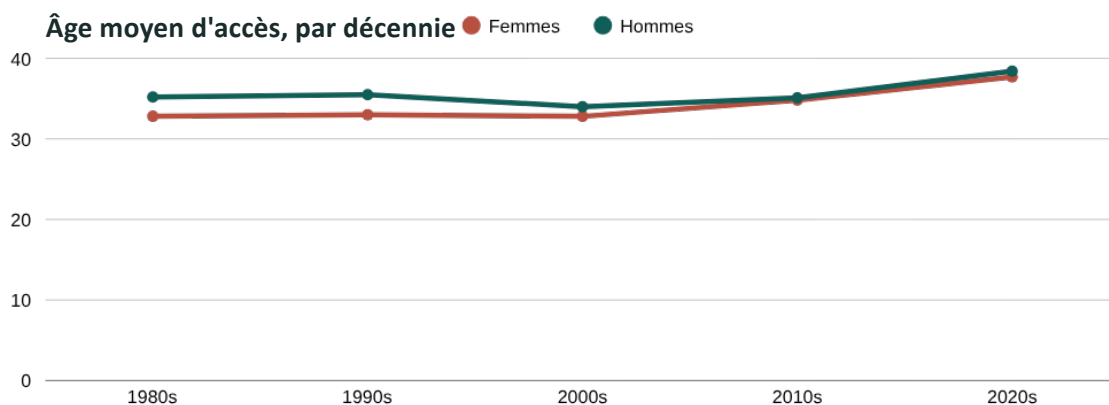
35,0 ans

médiane : 34,2

Âge moyen d'accès au titre — hommes

35,4 ans

médiane : 34,3

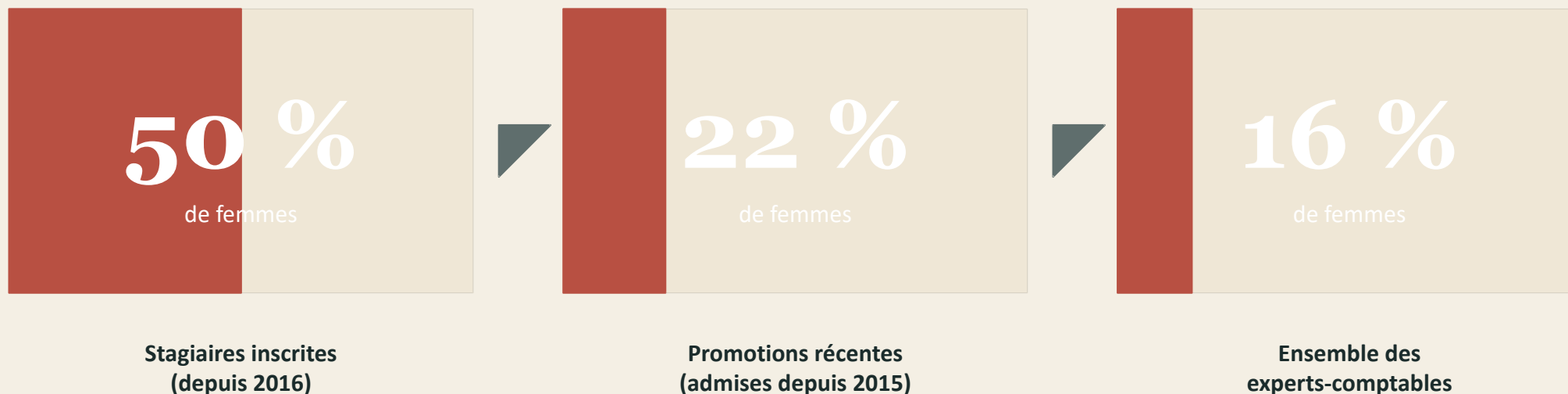


LE MYTHE DÉBOULONNÉ

Les femmes obtiennent le titre au même âge que les hommes (≈ 35 ans) et terminent leur stage en un temps identique 6 ans).
Le frein n'est pas la vitesse du parcours.

Le « pipeline qui fuit » le cœur du sujet

Les femmes sont désormais majoritaires au stage. Entre le stage et le titre, une part importante disparaît du parcours.



Les femmes ne manquent pas dans le vivier. elles y sont majoritaires. Le problème est la déperdition entre le stage et l'inscription définitive : taux d'attestation de fin de stage: 31 % côté femmes contre 47 % côté hommes sur les cohortes 2016-2019.



04 · Le pipeline (suite)



Taux d'obtention de l'attestation de fin de stage

Cohortes 2016-2019 — assez anciennes pour avoir pu terminer un stage de 6 ans.

Femmes

39 / 153 stagiaires



Hommes

93 / 200 stagiaires



0%

20%

40%

60%

ÉCART

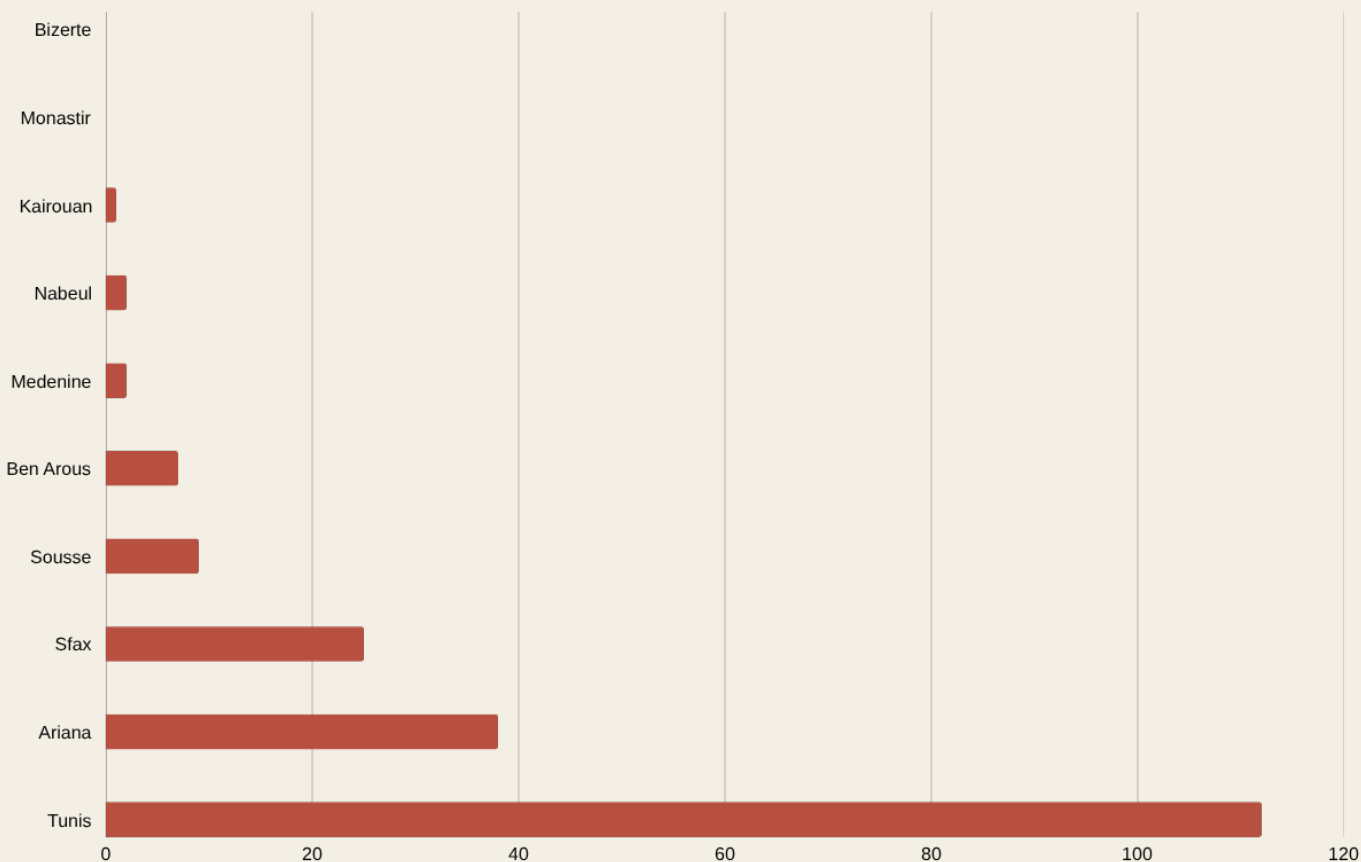
– 15 pts

de pourcentage entre femmes et hommes — sur le seul indicateur du parcours qui montre un vrai déséquilibre.

Note : effectif modeste, à interpréter avec prudence. Les cohortes récentes sont encore en cours et non comparables.



Une profession féminine quasi exclusivement métropolitaine



Femmes expertes-comptables · Tunisie

FIDEF DJERBA MAI 2026

75,1 %

des femmes expertes-comptables sont concentrées dans Tunis, l'Ariana et Sfax.

« La profession féminine est un phénomène quasi exclusivement métropolitain. Hors Grand Tunis et Sfax, l'expertise comptable au féminin est presque inexistante. »



PARTIE II

Pourquoi ?

Pistes d'interprétation



06 · Pistes d'interprétation

Faits sourcés



FAIT SOURCÉ

Le vivier de diplômées est massif

Au recensement 2024, les femmes représentent 67,8 % des diplômés de l'enseignement supérieur en Tunisie ; elles sont aussi très présentes dans les filières quantitatives. Le déficit dans la profession ne vient pas d'un manque de diplômées.

Source : INS / RGPH 2024 ; Ministère de l'Enseignement supérieur, fév. 2024.

FAIT SOURCÉ

Le chômage des diplômées est nettement plus élevé

31,2 % des Tunisiennes diplômées du supérieur sont au chômage, contre 13,8 % des hommes. L'accès à la profession s'inscrit dans un marché du travail déjà défavorable aux diplômées.

Source : INS, enquête emploi T1 2024.



06 • Pistes d'interprétation

Hypothèses de travail



HYPOTHÈSE

Déperdition liée au stage et à son financement

Le stage (6 ans, moyennement rémunéré par rapport à d'autres secteurs) coïncide avec la tranche 28-35 ans. Les contraintes économiques et familiales pèseraient davantage sur les femmes — d'où un taux d'attestation plus faible.

HYPOTHÈSE

Effet de génération qui n'a pas encore rattrapé le stock

La féminisation est récente. La faible part globale (16 %) refléterait surtout l'inertie d'un stock construit sur 40 ans, et non un blocage actuel à l'entrée.

HYPOTHÈSE

Une profession métropolitaine pour les femmes

La quasi-absence hors Grand Tunis / Sfax pourrait refléter la localisation des cabinets, des opportunités de stage et des normes sociales régionales.



PARTIE III

Que faire ?

Leviers d'action

Trois niveaux : ce que chaque femme peut activer · comment réinventer le métier à l'ère de l'IA · les leviers collectifs & structurels.





07 • Leviers



Qualités humaines vs compétences techniques

Les compétences relationnelles, l'écoute, le conseil ou la conduite du changement ont longtemps été considérés comme secondaires dans des univers très techniques. Pourtant, ce sont aujourd'hui des compétences décisives. Beaucoup de femmes les ont particulièrement développées au cours de leurs parcours et peuvent les revendiquer comme un véritable différenciateur, non pas à la place de l'excellence technique, mais en complément de celle-ci. C'est précisément cette combinaison entre expertise et intelligence relationnelle qui crée le plus de valeur..



07 • Leviers

Trois niveaux d'action



1

Se distinguer sans rien céder

- Positionnement « conseil de confiance », pas seulement technicienne
- Intelligence émotionnelle comme actif mesurable : négociation, gestion de crise
- La logique du « et », pas du « ou » : rigueur ET relationnel
- Visibilité experte d'abord : publications, prises de parole, commissions de l'Ordre

2

Réinventer le métier

- L'IA déplace la valeur vers le conseil — sauter la zone « commodité »
- Niches en croissance : ESG / durabilité, forensic, prix de transfert, finance startups
- Combiner les domaines : compta + droit + SI + secteur (« experte-comptable augmentée »)
- Devenir référente automatisation ; envisager l'entrepreneuriat (cabinet-boutique différencié)²

3

Leviers collectifs & structurels

- Le stage — levier n°1 selon les données : mieux rémunéré, encadré, suivi anti-abandon
- Mentorat & sponsorship ; marrainage systématique des stagiaires
- Modèles & visibilité : femmes dans jurys, conférences, gouvernance de l'Ordre
- Accès régional : stage à distance, pôles régionaux, partenariats avec universités de l'intérieur
- Publication annuelle de statistiques générées par l'Ordre



08 · Modèles & initiatives



Un modèle phare & des initiatives qui sortent du cadre

La quasi-totalité des initiatives « femmes & comptabilité » dans le monde répètent le même triptyque : réseau + mentorat + formation. L'espace blanc est ailleurs et les données de ce travail le désignent :

Le point de fuite n'est pas le vivier, c'est l'économie du stage et le changement d'échelle.

« On ne va pas former plus de femmes. On va arrêter de les perdre, et on le fera à l'échelle internationale, pas d'un pays. »

★ Modèle phare

Fonds de garantie de stage à remboursement contingent, déployé à l'échelle francophone / maghrébine et africaine

1 · L'INSTRUMENT

Financer la cause, pas le symptôme

Un fonds revolving (Bailleurs de fonds + institutions + Ordre + cabinet) garantit un revenu plancher aux stagiaires femmes pendant les 6 ans du stage, remboursé après l'obtention du titre via une fraction modeste des revenus, ou cofinancé par le cabinet d'accueil. Logique d'income-share agreement appliquée au goulot d'étranglement révélé par les données : 31 % vs 47 % de taux d'attestation.

Statut : proposition — mécanismes DFI réels, jamais testés en comptabilité.

2 · L'ÉCHELLE

Sortir du cadre national

Le pool national est petit et hyper-concentré sur Tunis/Sfax. Une partie du stage se fait à distance ou dans un cabinet partenaire (Maroc, Algérie, Sénégal, Côte d'Ivoire), avec reconnaissance mutuelle. Le cadre AFCFTA porté par PAFA/BAD vise déjà la mobilité transfrontalière des compétences comptables — il suffit d'y greffer une porte d'entrée genrée. Résout aussi le problème géographique.

Statut : proposition — le cadre de reconnaissance transfrontalière existe.

« On ne va pas former plus de femmes — elles sont déjà majoritaires au stade du stage. On va arrêter de les perdre, en finançant le stage et en mutualisant les opportunités à l'échelle d'un continent, pas d'un pays. C'est un investissement, pas une faveur. »

08 · Modèles & initiatives

Initiatives complémentaires

Des briques qui se greffent sur le modèle phare — chacune transpose un dispositif éprouvé ailleurs vers une niche où il n'a jamais été appliqué.

3

Le « returnship » du stage

Voie de retour formalisée après interruption (maternité, contrainte) : crédits préservés, calendrier aménagé. Modèle standard dans la tech et la finance, inexistant dans le stage réglementé.

4

Le sponsorship redevable

« Le mentorat est du conseil, le sponsorship est du plaidoyer » (IFAC). Associés seniors formellement redevables d'un indicateur — femmes menées à la signature

5

Le label « Cabinet équitable »

Certification que les cabinets gagnent, avec avantage côté demande : secteur public et grands donneurs d'ordre privilégient les cabinets labellisés. Une incitation de marché, pas une obligation morale.

6

L'académie experte-comptable augmentée

data, IA appliquée à l'audit, ESG, avec missions clients reels et titre co-délivré par l'Ordre. L'enjeu c'est se diriger vers la zone à forte valeur que l'IA crée.



EN UN MOT

*L'enjeu n'est pas de former plus de femmes.
Il est de retenir, financer et faire émerger celles qui sont déjà là. Et de leur ouvrir un
métier en pleine réinvention par la technologie.*

Merci.

Forum pour la Promotion des Femmes dans la Comptabilité en Afrique



Forum WiAiA



- Une initiative continentale menée par la PAFA
- Promouvoir la parité entre les sexes, l'inclusion et l'autonomisation
- Soutenir le programme africain en matière de gouvernance, d'intégration et de développement
- En phase avec l'Agenda 2063 de l'UA et les priorités en matière d'intégration régionale

Pourquoi est-ce important pour l'Afrique ?



- Une profession comptable forte favorise la transparence, la responsabilité et la croissance économique
- Les femmes restent sous-représentées dans la profession, en particulier aux postes de direction
- La parité entre les sexes est à la fois une question d'équité et un impératif stratégique de développement
- Un leadership inclusif renforce les institutions et la prise de décision

S'unir. Se transformer. S'épanouir.



- S'unir grâce à la collaboration continentale et régionale
- Se transformer grâce à des solutions fondées sur des données factuelles et pertinentes sur le plan politique
- Prospérer grâce à des institutions plus solides et à un développement économique inclusif
- Le Forum WiAiA permet à l'Afrique de s'exprimer d'une seule voix pour passer à l'action

Résultats du programme phare



- Subvention du Groupe de la Banque Africaine de Développement
- Étude de référence sur la participation des femmes à la profession comptable en Afrique
- Indice « Les Femmes dans la Profession Comptable en Afrique »
- Boîte à outils sur l'intégration de la dimension de genre à l'intention des organisations de comptables professionnels.
- Programme de mentorat, d'accompagnement et de parrainage pour les femmes dans la profession comptable en Afrique
- Conférences continentales en 2027 et 2028

Impact continental



- Renforcement des OCP et leadership inclusif
- Amélioration de la transparence et de la responsabilité
- Meilleure adéquation avec les priorités continentales
- Soutien à l'investissement, à la croissance des entreprises et à la transformation
- Ressources disponibles en anglais, français et portugais

Action



- Collaboration entre les organisations de protection des consommateurs, les entreprises, les pouvoirs publics, le monde universitaire et les partenaires de développement
- Partage des meilleures pratiques et des initiatives nationales
- Soutien au leadership et à la représentation des femmes
- Rejoignez le mouvement pour faire progresser la profession comptable en Afrique



QUESTIONS

Assemblée générale annuelle de la PAFA 2026 – 24-26 juin 2026 | Alger, Algérie

Présentation

L'Assemblée générale annuelle de la PAFA est une plateforme clé de gouvernance et d'engagement stratégique qui rassemble les dirigeants, les membres, les associés, partenaires et parties prenantes de toute l'Afrique.

L'Assemblée de cette année offrira une occasion importante de

- **Modifications proposées à la structure et aux tarifs de la cotisation annuelle à la PAFA**
- Gouvernance et priorités stratégiques
- Collaboration régionale et partage des connaissances
- La pérennité et la croissance future de la PAFA

Le programme de la semaine est présenté ci-dessous :

Mercredi 24 juin

09h00 – 17h00 | IFAC Connect Africa 2026

Jeudi 25 juin

08h30 – 09h30 | Forum pour la promotion des femmes dans la comptabilité en Afrique – Séance petit-déjeuner

10 h 00 – 13 h 00 | IFAC Connect Africa 2026

14 h 00 – 15 h 30 | Dialogue PAFA : Le rôle des organisations de comptables professionnels dans la promotion de la ZLECA

16 h 00 – 18 h 00 | Atelier de la Fondation IFRS organisé par la PAFA

19 h 00 – 21 h 30 | Dîner de gala

Vendredi 26 juin

08h30 – 12h00 | Assemblée générale annuelle de la PAFA

