



Laboratoire PRINTEMPS

Professions, institutions, temporalités UMR 8085 (CNRS-UVSQ)

Laboratoire Interdiscipline Société et Economie **Université Hassan II de Casablanca**

THESE DE DOCTORAT EN COTUTELLE

Pour obtenir le grade de **Docteur de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines**

Et le grade de **Docteur de l'Université Hassan II de Casablanca**

Discipline : Sociologie

Présentée par :

Kenza HASSOUNI

FEMMES ET PROFESSION COMPTABLE AU MAROC

Présentée et soutenue publiquement le : 25 Février 2015

JURY

Mme Rahma BOURQIA, Professeur, Université Mohammed V, Rabat, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (Directrice de thèse)

Mr Mokhtar EL HARRAS, Professeur, Université Mohammed V, Rabat, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (Rapporteur)

Mme Wafa KHLIF, Professeur, Toulouse Business School, Barcelone (Rapporteur)

Mme Elisabeth LONGUENESSE, Directrice de Recherche au CNRS, Laboratoire Printemps (UMR 8085), CNRS-Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (Directrice de thèse)

Mr Kamal MELLAKH, Professeur, Université Hassan II, Casablanca, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Mohammedia (Examineur)

Mr Eric VERDIER, Directeur de Recherche au CNRS, LEST (UMR 7317), CNRS-Aix-Marseille Université (Examineur)

Remerciements

Je tiens à exprimer toute ma gratitude et témoigner de ma profonde et très respectueuse considération à Mme Elisabeth Longuenesse, à laquelle je dois beaucoup, tant sur le plan intellectuel que sur le plan humain. Je suis très reconnaissante à Thomas Le Bianic, Maître de Conférences en Sociologie à l'Université Paris-Dauphine, d'avoir dirigé mon mémoire de master en « Dynamique et Sociologie des Organisations et des Institutions » sur le sujet de la profession comptable et de m'avoir ensuite orientée vers Mme Elisabeth Longuenesse, directrice de recherche au CNRS, Laboratoire Printemps (UMR 8085), CNRS-Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, directrice des études contemporaines de l'Institut Français du Proche Orient (2010-2013), et grande spécialiste de la sociologie de la profession comptable, notamment dans les pays du Proche Orient arabe. J'exprime à Elisabeth Longuenesse mes très vifs remerciements et ma profonde et respectueuse gratitude pour m'avoir accueillie avec la simplicité des gens de sciences et pour m'avoir fait l'honneur d'accepter de diriger ma thèse. Elle m'a conduite à travers sa préparation de telle manière que j'ai profondément bénéficié non seulement de sa science et de sa vaste connaissance de la sociologie et de la profession comptable, mais également de sa patience, de sa générosité et de son humanité.

Je lui suis également redevable d'avoir établi une cotutelle de thèse avec l'Université Hassan II de Casablanca et de m'avoir également permis de travailler sous la direction de Mme Rahma Bourqia, sociologue émérite, professeur de sociologie à l'Université Mohammed V, Rabat, première femme marocaine présidente d'université. Son implication dans les grandes instances nationales et internationales éducatives mais également politiques, sa récente contribution à la révision de la *Moudawana*, la placent parmi les femmes marocaines d'exception. Je tiens à exprimer à Mme Rahma Bourqia mes très sincères et respectueux remerciements pour le temps qu'elle a bien voulu m'accorder malgré ses nombreuses obligations, ainsi que pour la bienveillante indulgence dont elle m'a entourée.

J'ai été très honorée qu'elle m'ait permis de travailler sous sa direction et de bénéficier également de celle de Mr Kamal Mellakh, professeur de sociologie à l'Université Hassan II de Casablanca. Tous deux m'ont donné la chance de découvrir la sociologie marocaine et ses travaux et de pouvoir ainsi inscrire mon travail dans le cadre de la sociologie des professions, domaine encore peu étudié au Maroc, en m'intéressant également à un domaine qui se

renforce régulièrement, la sociologie du genre. Leurs travaux sur le plan national et international m'ont ouvert un champ d'intérêt passionnant. Je leur en exprime toute ma gratitude.

J'exprime également mes très vifs remerciements et l'assurance de mon profond respect à Mr Mokhtar El Harras, professeur de sociologie à l'Université Mohammed V, Rabat, Mme Wafa Khelif, professeur à Toulouse Business School, Barcelone et Mr Eric Verdier, directeur de recherche au CNRS, LEST (UMR 7317), CNRS-Aix-Marseille Université, de m'avoir fait l'honneur d'accepter de juger ce travail. Je me suis enrichie de la lecture de leurs travaux et de la contribution majeure qui a été la leur dans le champ disciplinaire de la sociologie, avec un intérêt particulier pour le monde arabe et musulman et pour le genre.

Je tiens à exprimer des remerciements particuliers à Mme Rachida Nafaa, Doyenne de la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Mohammedia, Université Hassan II de Casablanca. Les encouragements qu'elle a bien voulu me prodiguer, son grand humanisme et l'intérêt évident qu'elle porte aux étudiants, ont été pour moi une source de soutien moral et de grande motivation.

Mes remerciements s'adressent également à Mme Souad Cherradi, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Mohammedia, Université Hassan II de Casablanca ainsi qu'à Mme Angélique Détaille et Mme Fabienne Drugeon, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines. Leur accueil chaleureux et leur soutien ont facilité mon parcours dans les méandres de l'administration et ont été pour moi une source de réconfort.

Je tiens également à exprimer mes sincères remerciements à mes collègues des laboratoires Printemps (UVSQ) et LISE (UHIIC). Nos rencontres et nos échanges m'ont beaucoup apporté.

Mes remerciements s'adressent également aux présidents des Universités de Versailles Saint-Quentin en Yvelines et Hassan II de Casablanca ainsi qu'à Mr Jean-Yves Mollier, Directeur de l'Ecole Doctorale « Cultures, Régulations, Institutions, Territoires » et Mr Mohamed Zhar, Directeur du Centre d'Etudes Doctorales « Espaces, Sociétés et Cultures ».

Je tiens à exprimer toute ma gratitude à tous ceux qui m'ont aidée d'une façon ou d'une autre et tout particulièrement à Mme Le Dr Hanan Rkain, professeur à la faculté de médecine et de pharmacie de Rabat et son mari Mr Mohammed El Antri. J'ai été très sensible à leur disponibilité, leur implication et leur affection.

Je suis, évidemment, redevable à toutes les femmes et tous les hommes dans le champ professionnel de la comptabilité au Maroc, qui ont bien voulu m'accorder leur temps et leur confiance. Ils sont nombreux à avoir accepté, à la suite des entretiens qu'ils m'ont accordés, de continuer à communiquer avec moi par téléphone ou par e-mail. Cette thèse n'aurait pas pu se faire sans leur précieuse contribution. Je les en remercie infiniment.

L'écriture de ma thèse a été pour moi, une course de longue haleine, souvent transformée en course d'obstacles. J'en arrive à la fin avec soulagement mais également avec le sentiment d'avoir parcouru une distance considérable qui, malgré ses difficultés, m'a permis de m'enrichir de connaissances et de compétences nouvelles. Je voudrais, à cette étape, avoir une pensée à la mémoire de mes grands-parents paternels que je n'ai pas eu la joie de connaître et remercier ma famille qui m'a soutenue.

A mes grands-parents maternels dont l'affection inconditionnelle m'a toujours accompagnée et avec lesquels j'ai tant partagé, j'exprime tout mon amour et ma gratitude. Qu'ils me permettent tous deux de réserver des remerciements particuliers à mon grand-père qui m'a fait bénéficier de son érudition et de sa vaste bibliothèque. A l'intention de mes parents, aucun mot ne serait suffisamment juste pour leur traduire tout mon amour et ma reconnaissance. J'associe dans mon affection mon frère et sa petite famille. Je remercie mon mari pour sa patience et pour le réconfort qu'il m'a apporté dans les moments de doute.

Liste des abréviations

AAPA	American Association of Public Accountants
ACAM	Association des Comptables Agréés par l'Etat du Maroc
AD	Associé Dirigeant
AFDA	Association Française pour le Développement de l'Audit
AICPA	American Institute of Certified Public Accountants
AMDEC	Association Marocaine des Diplômés Experts-Comptables
ARSEREM	Association des ressortissants sénégalais résidant au Maroc
BCP	Banque Centrale Populaire
BRPM	Bureau de Recherches et de Participation Minière
CAFR	Camera Auditorilor Financieri din România (Chambre des Auditeurs Financiers de Roumanie)
CDG	Caisse de Dépôt et Gestion
CDVM	Conseil Déontologique Des Valeurs Mobilières
CEC	Cycle d'Expertise Comptable
CECCAR	Corpul ExperŃilor Contabili si Contabililor AutorizaŃi din România (équivalent roumain de l'Ordre des Experts Comptables)
CNCC	Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes
CECAM	Compagnie des Experts-Comptables Assermentés au Maroc
CECM	Compagnie des Experts-Comptables du Maroc
CPA	Certified Public Accountant
CSOEC	Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts comptables (France)
DCG	Diplôme de comptabilité et de gestion
DEA	Diplôme d'Etudes Approfondies
DECF	Diplôme d'Etudes Comptables et Financières
DECS	Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures
DESCF	Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables et Financières
DEPP	Direction des Entreprises et Participations Publiques
DG	Directeur(rice) Général(e)
DGSN	Direction Générale de la Sûreté Nationale
DNEC	Diplôme National d'Expert Comptable
DPLE	Diplômé par l'Etat
DPLG	Diplômé par le Gouvernement
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EFAA	European Federation of Accountants and Auditors
ENCG	Ecole Nationale de Commerce et de Gestion
ERS	Enterprise Risk Services
ESG	Ecole Supérieure de Gestion
EURL	Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée
FAS	Financial Advisory Services
FIDEF	Fédération internationale des experts-comptables francophones
Femaproc	Fédération marocaine des associations des professionnels de la comptabilité
FMI	Fond Monétaire International
GAAP	Generally Accepted Accounting Principles
HEM	Institut des Hautes Etudes de Management
IAE	Instituts d'Administration des Entreprises
IAM	Itissalat Al Maghrib

IAS	International Accounting Standards
IASB	International Accountant Standards Board
ICAEW	Institute of Chartered Accountants in England and Wales
IFAC	International Federation of Accountants
IFRS	International Financial Reporting Standards (en français : Normes Internationales d'Information Financière)
IGA	Institut supérieur du Génie
IGR	Impôt Général sur le Revenu
IHEM	Institut des Hautes Etudes Marocaines
IS	Impôt sur les Sociétés
ISAA	Incorporated Society of Accountants and Auditors
ISCAE	Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises
KPMG	Klynveld Peat Marwich Goerdeler
LMD	Licence Master Doctorat
MEN	Ministère de l'Education Nationale
Mémo	Mémorialiste
OCAM	Organisation Captable Africaine et Malgache
OCP	Office Chérifien des Phosphates
OECCM	Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc
OECCA	Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OMPIC	Office Marocain pour la Propriété Intellectuelle et Commerciale
ONA	Omnium Nord Africain
PAFA	Pan African Federation of Accountants- (en français : Fédération Africaine des Experts Comptables)
PAS	Plan d'Ajustement Structurel
PDG	Président(e) Directeur(rice) Général(e)
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
PWC	Price Waterhouse Coopers
RH	Ressources Humaines
ROSC	Reports on Observance of Standards and Codes (en français RRNC : Respect des Normes et Codes)
SAMIR	Société Anonyme Marocaine de l'Industrie du Raffinage
SA	Société Anonyme
SARL	Société à Responsabilité Limité
SEC	Securities and Exchange Commission
SNEX	Syndicat National des Experts-Comptables
STG	Sciences Techniques de Gestion
SYSCOA	Système Comptable Ouest-Africain
TGC	Techniques de Gestion Comptable
TPE	Très Petite Entreprise
TPI	Très Petite Industrie
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée

SOMMAIRE

Remerciements	3
Liste des abréviations	7
INTRODUCTION GENERALE	18
I- Au croisement de la sociologie des professions et de la sociologie du genre : deux sociologies, plusieurs échelles d'analyse	20
A- Comment la sociologie aborde les professions : la place des différentes approches théoriques	21
1- La sociologie anglo-saxonne des professions : de Carr-Saunders et Wilson et des théories fonctionnalistes et interactionnistes aux théories néo-wébériennes	22
2- Vers une sociologie française des « groupes professionnels »	32
3- Vers une sociologie des professions dans le monde arabe	34
4- Du « champ » de Bourdieu au « champ » professionnel	36
5- Le champ professionnel de la comptabilité et ses praticiens ; pour une sociologie de la comptabilité	39
B- Le travail et les professions à l'aune de la féminisation : l'apport d'une approche par le genre	47
II- Comment la sociologie marocaine aborde l'étude du genre, de la société et du travail des femmes	56
III - Méthodologie	65
A- Hypothèse principale	66
B- Etapes de la démonstration	68
C- Enquêtes de terrain	69
1- Enquête auprès des écoles Pigier et de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail	69
2- Enquête auprès des étudiants/stagiaires	70
3- L'enquête par observation auprès des cabinets d'audit	72
4- Enquête auprès des associations professionnelles	75
5- Enquête complémentaire	77
6- Les entretiens, les histoires de vie	77
IV- Plan de la thèse	82
A- Première partie : Les mutations de la société marocaine et la place des femmes	82
B- Deuxième partie : La structuration du champ professionnel ; l'évolution de la place des femmes	83
C- Troisième partie : Carrières de femmes comptables	84
PARTIE I. LES MUTATIONS DE LA SOCIETE MAROCAINE ET LA PLACE DES FEMMES	87
Introduction de la première partie	89
Chapitre I. La société marocaine et les changements récents et en cours	92
Introduction	92
I- La naissance d'un « capitalisme marocain »	94
A- Du Maroc pré-colonial à « l'ouverture forcée » à l'Europe, l'instauration du protectorat	94
B - L'intégration du Maroc à l'économie moderne	99
	10

1- Une dualité caractéristique du pays	99
2- L'intégration du Maroc à l'économie moderne	100
a- La construction d'un tissu économique nouveau	100
b- Les premières banques au Maroc et la création de la Banque du Maroc	102
c- La création de la Bourse de Casablanca	105
C- La naissance du « capitalisme marocain »	106
1- La limitation au droit de propriété des étrangers ou « marocanisation »	108
2- Les années 1980, la situation économique au Maroc et l'adoption du Plan d'Ajustement Structurel (PAS)	109
II- Economie et société dans le Maroc d'aujourd'hui : domination des services et ouverture à la mondialisation	114
A- La population marocaine : entre monde rural et métropoles urbaines	115
B- L'évolution du paysage économique, la place des PME et celle des entreprises étrangères	118
1- Les Petites et Moyennes Entreprises/Industries « PME/PMI » et les TPE	120
2- Les grandes entreprises et les grands groupes	122
3- La place des entreprises étrangères	127
4- Les sociétés cotées en Bourse : un nombre encore faible	129
III- Evolution du marché de l'emploi et structure de la population active	133
IV- Conditions de l'arrivée des femmes sur le marché du travail	136
A- L'évolution du statut des femmes, une accélération récente	137
B- Le recul de l'âge du mariage et l'augmentation du célibat	141
C- La crise économique et le rôle des hommes	142
Conclusion	143
Chapitre II . Les femmes et l'éducation au Maroc : une progression tardive mais irrésistible	145
Introduction	145
I- Le développement du système éducatif et les progrès de l'éducation: l'accès à l'enseignement primaire, secondaire et professionnel	147
A- L'enseignement au Maroc pendant le protectorat ; le difficile accès des filles à l'éducation	148
B- L'élargissement de l'éducation après l'indépendance : la persistance de l'inégal accès des filles	154
1- L'élargissement de l'accès à l'éducation	154
2- La persistance des inégalités scolaires	161
II- L'enseignement professionnel au Maroc, une valorisation en cours ; l'ouverture de la formation professionnelle aux filles	165
III- L'accès des femmes marocaines aux études supérieures	168
Conclusion	174
Chapitre III. Les transformations du marché du travail et l'arrivée des femmes	176
Introduction	176
I- Le marché du travail au Maroc : un espace encore peu investi par les femmes	179
A- L'inégale participation des femmes au marché du travail	179
B- L'inégal accès des femmes à l'emploi ; la ségrégation horizontale	184
1- Les secteurs accessibles aux femmes ou la « ségrégation horizontale »	184
C - Les limites à l'emploi des femmes	185
1- Une baisse significative du taux d'activité et un taux de chômage élevé	186
2- La question des salaires ; un indicateur de la position des femmes	187
3- Les femmes sur le marché du travail et leur précarisation	190
II- Les femmes dans les professions supérieures	191
A- La féminisation de la fonction publique	192
B- La forte présence des femmes en médecine	193
C- Les femmes universitaires	199

D - Les femmes ingénieurs et les femmes chefs d'entreprise	202
E- Les femmes aux postes de responsabilité : un exemple d'ascension suspendue ou « ségrégation verticale »	204
Conclusion	205

PARTIE II. LA STRUCTURATION DU CHAMP PROFESSIONNEL ET L'EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES 208

Introduction de la deuxième partie	209
------------------------------------	-----

Chapitre IV. L'institutionnalisation d'une profession libérale comptable et la lente émergence des femmes	216
---	-----

Introduction	216
--------------	-----

I- Le modèle anglo-saxon versus le modèle continental, deux modèles fondamentalement différents	217
---	-----

A- Le modèle professionnel anglo-saxon, modèle dominant dans le champ professionnel de la comptabilité et la libéralisation des marchés	218
---	-----

1- La profession comptable anglo-saxonne, une grande souplesse et la quête de l'accès à la respectabilité	218
---	-----

2- Entre le conseil et l'audit, la montée en puissance des <i>Big</i>	222
---	-----

3- Les femmes : d'une exclusion consacrée par la loi à une présence qui s'affirme	223
---	-----

B- Le modèle « continental » : du modèle français du praticien-notable à la suprématie des multinationales	227
--	-----

1- Le modèle français : de la figure du praticien notable à l'hégémonie des multinationales	227
---	-----

2- De l'Europe de l'Ouest à l'Europe de l'Est, l'inégal accès des femmes à la profession comptable	232
--	-----

II- Les normes comptables et l'évolution vers la mondialisation	236
---	-----

A- Les normes comptables, leur naissance, leur globalisation	236
--	-----

B- La pénétration de la norme internationale au sein de la norme nationale, des difficultés significatives	239
--	-----

III- La profession comptable dans les pays arabes sous influence britannique	242
--	-----

IV- La profession comptable au Maroc et ses organisations professionnelles : histoire, enjeux et batailles	248
--	-----

A- Des métiers du Maroc précapitaliste aux professions libérales du Maroc moderne ; la naissance de la profession comptable	248
---	-----

B- Le développement du marché des services comptables au Maroc	256
--	-----

1- Le contrôle des comptes	256
----------------------------	-----

2- La fiscalité	258
-----------------	-----

3- La normalisation comptable au Maroc	260
--	-----

C- Vers l'organisation de la profession et la pratique libérale de son exercice	262
---	-----

1- Les prémisses d'organisation à la veille de l'Indépendance	263
---	-----

2- Les associations professionnelles du Maroc indépendant ; vers une réforme de la profession comptable	264
---	-----

D- Des difficultés de la délimitation des compétences à la création du diplôme et de l'Ordre des Experts Comptables du Royaume du Maroc	266
---	-----

1- La création de l'Ordre des Experts-comptables	266
--	-----

2- Les conflits internes, les luttes acharnées aux frontières de l'Ordre	269
--	-----

3- Le Syndicat National des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes et l'adhésion à l'IFAC (<i>The International Federation of Accountants</i>)	275
--	-----

4- L'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc aujourd'hui : évolution de la place des femmes	277
--	-----

Conclusion	281
------------	-----

Chapitre V. La marocanisation et la féminisation de la formation comptable	285
Introduction	285
I- L'évolution de l'offre de la formation au Maroc ; le poids de la formation en France	287
A- La formation à la comptabilité : d'une formation moyenne à une formation supérieure	287
B- La formation supérieure en expertise comptable aujourd'hui : entre formations étrangères et formation marocaine	293
C- La formation en France, de l'option unique à l'alternative choisie	295
D- La formation à l'expertise comptable au Maroc : une naissance tardive, une offre encore limitée	298
E- Le CEC : le point de vue des étudiants	303
1- Un investissement temporel équivalent mais déjà des différences selon le genre	303
2- Le CEC : une formation lente, un accès limité	305
II- La formation supérieure en expertise comptable : la place des femmes	310
A- La présence encore bien timide des femmes au sein du CEC, évolution ou régression ? Peu d'appelées donc peu d'élues ?	311
B- Formation au Maroc ou formation en France, quelles différences entre les femmes et les hommes ?	318
1- Femmes experts-comptables : une formation plus souvent française que les hommes	319
2- Les hommes : une formation majoritairement au Maroc	328
Conclusion	332
Chapitre VI. Organisation du travail et structuration du marché	335
Introduction	335
I- Les gros et les petits cabinets dans une hiérarchie structurant le marché et le champ	338
A- Les <i>Big</i> , d'un règne sans partage à la montée d'une concurrence	339
B- Les experts-comptables : une concentration importante, une pratique en petit cabinet	344
C- Les comptables agréés : un effectif équivalent, une moindre concentration	347
II- L'organisation du travail dans deux cabinets d'audit : l'inégale visibilité des femmes	351
A- Un cabinet américain : une présence notable de femmes	352
B- Un cabinet français : une majorité d'associés issus de l'ISCAE mais aucune femme	363
III- Des comptables en demande d'organisation, des comptables agréés à la recherche de la certification des comptes	374
A- Les comptables : un segment professionnel en demande d'organisation	375
B- Les comptables agréés à la recherche de l'accès à la certification des comptes	377
Conclusion	380
PARTIE III. CARRIERES DE FEMMES COMPTABLES	384
Introduction de la troisième partie	385
Chapitre VII. Stratégies de carrière, entre choix du travail en entreprise et choix de la profession libérale	398
Introduction	398
I- Trajectoires des hommes et des femmes : quelques pistes de réflexion	401
A- Convergences et/ou divergences entre les hommes et les femmes aux principales étapes de la trajectoire professionnelle :	402
1- Les Experts-comptables diplômés par l'Etat : l'inscription à l'Ordre et l'installation en cabinet libéral	402
a- Mohamed : la conviction de rentrer au Maroc et de s'installer en cabinet	403
b- Mounir : le rêve intense d'être son propre patron	404
2- Les mémorialistes : sur le long terme, plus de femmes que d'hommes	406
a- Walid, le regret d'une mauvaise orientation	407

b- Larbi, la nécessité de « saisir une bonne opportunité »	408
3- Les stagiaires : à compétence égale, de nombreuses divergences	409
a- Les femmes stagiaires : un capital général élevé mais déjà la crainte de la « force de travail » des hommes	409
b- Les hommes stagiaires : des origines sociales modestes, une plus grande confiance dans leur destin	410
B- Proposition de quelques pistes de réflexion	412
1- Les hommes et les femmes face à l'inscription à l'Ordre	412
2- Les hommes et les femmes face au choix d'une voie alternative	412
3- Peu de femmes DPLE, <i>a fortiori</i> inscrites à l'Ordre : forcément un échec ?	413
II- Les trajectoires professionnelles des femmes experts-comptables	415
A- Première étape de décision : poursuivre ou non, l'étape douloureuse du mémoire	418
1- Houda : l'arrêt définitif ; le mariage et le maintien d'un capital général élevé	419
a- L'arrêt déterminé devant le mémoire...	419
b- ...Et le choix réfléchi d'une voie alternative	419
c- Une évolution et des conditions de travail confortables	420
d- La remise en question d'un idéal-type de carrière et du déterminisme du « plafond de verre »	420
2- L'hésitation de Iness ou la « maternité inhibitrice »	421
a- Une volonté de progression et d'ascension sociale malgré une profonde indécision	421
b- Une mère (trop) encourageante ?	423
c- Une indécision qui hypothèque son évolution	423
d- Un parcours possiblement « gagnant » mais hypothéqué par une dévalorisation personnelle et une difficulté à prendre seule ses propres décisions	424
3- Amina : la ferme volonté d'aller jusqu'au bout du cursus ; un passage par l'entreprise avant de revenir au cabinet	425
a- Un choix « au fil des études », sans projet préalable	425
b- Le soutien inconditionnel des parents	426
c- La découverte d'une vocation	426
d- Une analyse pragmatique de la société, des femmes qui travaillent et d'elle-même	427
e- De bons atouts et l'assurance d'avoir (enfin) trouvé sa place	428
B- Celles qui s'arrêtent à la porte de l'Ordre	429
1- Radia, une famille dans l'entreprise, une ascension rapide au sein d'une grande entreprise	429
a- Une formation « classique » en expertise comptable	429
b- D'un cabinet d'assurances à la responsabilité du service d'audit d'une grande entreprise	430
c- Des conditions de travail confortables	430
d- L'assurance d'une situation confortable pour masquer, peut-être, un peu moins d'assurance personnelle...	431
2- Fatiha, ou l'orientation très rapide vers la banque	432
a- Une trajectoire en comptabilité qui s'oriente très vite vers la banque	432
b- Des conditions professionnelles et personnelles satisfaisantes	433
3- Radia et Fatiha, la génération des pionnières	433
a- Des analogies structurantes	433
b- Des divergences dans le rôle des acteurs sociaux déterminants	434
c- Radia et Fatiha : l'hypothèse de la prévention du « coût de la transgression »	435
C- Inscrites à l'Ordre, elles s'installent en libéral au sein d'un petit cabinet	435
1- Hiba, l'artiste contrariée	436
a- Un environnement familial conservateur, des ambitions contrariées	436
b- Cursus et installation en cabinet libéral	437
c- Les raisons de l'installation en cabinet libéral	438

d- Hiba, une socialisation primaire « dévalorisante »	438
2- Najla, un pragmatisme réfléchi	439
a- Une trajectoire linéaire...	439
b- ...Non sans difficultés...par ailleurs formatrices...	440
c- Le travail en cabinet avec un homme, un partage de responsabilités	441
d- Une réussite professionnelle tempérée par des difficultés personnelles	442
e- Najla, une solide détermination	442
3- Saliha, l'acharnement au travail	443
a- D'un début difficile à l'installation en cabinet libéral	443
b- Une grande énergie et le désir de continuer à apprendre	444
c- ...Et des difficultés familiales	445
d- Travailler jusqu'à l'épuisement	445
D- D'une multinationale ou d'un cabinet important à une carrière en entreprise	446
1- Un cursus réussi sans planification préalable	446
2- Le changement de trajectoire; le retour au Maroc	447
3- Une meilleure qualité de vie	447
4- Sanae, une génération où tout était possible	448
E- Le choix de l'entreprise dès l'expérience du cabinet du stage réglementaire	449
1- Un cursus « classique » en faculté puis l'orientation vers l'expertise comptable	449
2- Un rythme difficile à suivre et le retour dans une banque	450
3- Ikram, une ambition personnelle très vite rattrapée par le poids de la famille	451
Conclusion	452
Chapitre VIII. Trajectoires de réussite, les femmes « dirigeantes »	455
Introduction	455
I- Trajectoires de femmes dirigeantes	460
A- Les femmes associées	460
1- Les femmes associées des grands <i>Big</i>	460
a- Sabrina : une formation française, une carrière débutée en France	461
a1- Un capital scolaire, académique et social important	461
a2- Des compétences de haut niveau, des fonctions de direction	462
a3- Flexibilité, adaptation et amour du métier	463
a4- Une vie familiale équilibrée, un conjoint très présent	464
b- Manal : une formation marocaine, un cursus à l'ISCAE	464
b1- Une famille originaire de Fès, des parents également en entreprise, une scolarité sans problème	464
b2- Une trajectoire professionnelle linéaire	465
b3- Un dynamisme à toute épreuve	466
b4- Un conjoint valorisant, une aide efficace	467
b5- Les clés de la réussite : compétence et motivation	467
c- Sabrina et Manal : des trajectoires convergentes	468
2- Les femmes associées en cabinet	469
a- Salwa : la directrice générale	469
a1- Des études brillantes et une progression rapide	469
a2- Une grande « disponibilité physique et psychique »	470
a3- L'appartenance à un réseau et la conviction implicite d'avoir fait le bon choix	471
a4- Salwa : une bonne compréhension de l'intérêt des réseaux relationnels	471
b- Sirine, une expert-comptable convertie en femme d'affaires	471
b1- Une profession qui n'est pas faite pour les femmes	472
b2- L'installation en cabinet et l'organisation professionnelle et personnelle	472
b3- Du cabinet d'expertise comptable à une entreprise florissante	473
b4- Un investissement politique et social	474

C- Les « dirigeantes » en entreprise	474
1- Hasnaa : de l'expertise comptable à la direction financière d'un grand hôtel	474
a- Une conversion rapide	475
b- la recherche d'une vie plus paisible	475
2- Assia et ses sœurs ; l'hypothèse du « garçon absent »	476
a- Des origines sociales favorisées, un père instruit, des exemples de femmes actives	476
b- Une fratrie de six filles	478
c- Une trajectoire d'excellence souvent infléchi par le hasard	478
d- Une carrière de « dirigeante »	479
e - « ...Mon oxygène, c'est le travail »	481
f- Un engagement convaincu	482
g- Assia : « la valeur travail »	483
II - Femmes « dirigeantes », la nature des mécanismes de leurs trajectoires	483
A- Un capital général élevé	484
1-Des parents au capital culturel élevé	485
a- Le capital social, économique et culturel des pères	486
b- Comprendre l'histoire de la mère, pour comprendre celle de la fille	487
B- Des trajectoires scolaires brillantes, une formation supérieure souvent en France	488
C- Des « filles de l'Indépendance » à la « banalisation »	490
D- Des stratégies pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ; le rôle du conjoint	493
1- Des stratégies mises en place précocement	493
2- La division sexuelle du travail : des conjoints très présents	496
3- La place des femmes au sein des couples à « double carrière »	497
Conclusion	499
Chapitre IX. Les obstacles et les freins sur le parcours professionnel des femmes	502
Introduction	502
La métaphore du « plafond de verre »	503
La critique du plafond de verre : le « régime d'inégalité » et le phénomène de « cumulative disadvantage » ou effets du cumul de forces d'inertie	504
I- Portraits de femmes experts-comptables au parcours professionnel « accidenté »	507
A- Lyna : le ralentissement de la carrière d'une « héritière »	507
1- Prolongement de la carrière de son père : la poursuite de l'ascension sociale	507
2- « Embaucher » des femmes, c'est prendre des risques !	508
3- L'« inutilité » des formations continues, faute de temps	509
4- Un couple en situation de « double carrière » dont elle ne tire aucun profit	509
5- Une maternité pénalisante	509
6- Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ; le désintéret pour la profession	509
7- Lyna : l'homogamie menacée ; une accumulation de « désavantages »	510
B- Rajae : la « revanche » incomplète d'une fille qui s'oppose à l'autorité du père	510
1- Une fille ne va pas seule à l'étranger!...	510
2- Une « revanche » mais encore bien des inégalités...	511
3- Un grade d'associée qui tarde à venir et un conjoint peu encourageant	512
4- Rajae : entre l'affirmation de soi et l'assimilation des stéréotypes de genre	513
C- Nezha : les femmes sont moins « rentables » et moins « mobilisables »	514
1- Une trajectoire sans encombre ; un arrêt brutal au sommet	514
2- Un conjoint peu disponible	514
3- Nezha : la condition de femme ; une valeur économique inférieure	515
D- lham : une « héritière » à la maternité pénalisante	515
1- Expert-comptable comme son père	515
2- Surtout pas professeur !	516
3- Une carrière qui s'interrompt brutalement	516

4- « En gros, lui c'est un homme et moi je reste une femme ! »	516
5- Le choix (logique) d'une voie alternative...sous la pression du conjoint	517
6- Ilham : le « plafond de verre » et le cumul d'autres forces d'inertie	518
II- Nature et mécanismes des freins et obstacles auxquels se heurtent les carrières des femmes	518
A- Un capital général moins élevé, des débuts de carrière moins « prestigieux »	519
1- Une origine sociale plus modeste	519
2- Des études solides, des familles conservatrices	520
B- Les ségrégations horizontale et verticale ; les mécanismes « formels » et « organisationnels » qui les conditionnent	522
C- Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle	528
1- Les difficultés de gestion de la vie professionnelle et personnelle: les obstacles organisationnels et le poids de la société	528
2- Le vécu de la maternité, obstacle majeur ou « difficulté » à planifier ?	530
3- Une division sexuelle du travail très asymétrique ; des conjoints « absents »	535
a- Des femmes à « double journée », une profession « désaimée »	536
b- Les couples à « double carrière »	538
Conclusion	540
CONCLUSION GENERALE	543
Références	556
Annexe n° 1 : Guide d'entretien auprès des écoles Pigier et de l'OFPPT	575
Annexe n°2 : Questionnaire administré aux étudiants du Cycle d'Expertise Comptable marocain (ISCAE, Casablanca)	577
Annexe n° 3 : Résultats du questionnaire	583
Annexe n° 4 : Guide d'entretien auprès des professionnels de la comptabilité	591
Liste des tableaux	596
Liste des figures	599
Résumé	601
Summary	602
ملخص	603

INTRODUCTION GENERALE

La profession comptable dans l'acceptation moderne du terme - et sa pratique spécialisée, l'expertise-comptable - est une profession encore jeune au Maroc. Elle apparaît à l'époque du protectorat, mais elle n'est alors pratiquée que par des Français. Elle se « marocanise » lentement après l'indépendance et se régleme tardivement. Elle a connu ces dernières années, en raison de la libéralisation du marché, des effets de la mondialisation, du développement des services comptables et du poids des entreprises, de nombreux bouleversements qui en expliquent l'évolution actuelle et les transformations encore en cours. Ces facteurs ont également contribué à la formation de professionnels capables d'en assurer la liaison et le bon fonctionnement, jouant ainsi un rôle essentiel dans l'économie marocaine. La formation des professionnels marocains est assurée d'abord soit « sur le tas » pour la majorité des comptables, soit, en France pour le segment professionnel supérieur de l'expertise comptable. Puis, le Maroc est en mesure d'assurer cette formation avec en particulier l'ouverture du Cycle d'Expertise Comptable marocain -CEC- qui n'a vu le jour à Casablanca, qu'en 1990, au sein de l'Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises - ISCAE¹. L'ouverture à la formation à des disciplines nouvelles a facilité l'accès des femmes à la profession comptable, d'autant que, depuis l'indépendance, leur accès aux professions supérieures s'est régulièrement affirmé. En effet, la réduction des écarts du taux de scolarisation entre les filles et les garçons a figuré, dès l'indépendance du Maroc, parmi les objectifs de la généralisation de l'éducation de base. Même si des disparités et des inégalités persistent à leur détriment, notamment en milieu rural, les filles qui, avant l'indépendance en étaient exclues, ont pu, grâce à l'éducation, accéder à l'enseignement supérieur puis aux professions supérieures.

L'émergence ainsi que l'évolution de la profession comptable, notamment celles de son segment supérieur, l'expertise comptable et la place qu'y occupent les femmes au Maroc constituent mon objet d'étude.

¹L'Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises, ISCAE est la plus ancienne école de commerce du pays (créée par le Roi Hassan II en 1971) et considérée comme la plus prestigieuse.

C'est progressivement que mes études supérieures m'ont amenée à m'intéresser à la sociologie de la comptabilité et à la place qu'occupent les femmes au sein de la profession comptable. J'ai été sensibilisée à la sociologie par mon cursus scolaire et l'obtention d'un baccalauréat ES (Economique et Social). C'est, pourtant, d'abord mon intérêt pour l'économie qui a prévalu et m'a fait opter pour une maîtrise en gestion, à la suite de ma réussite au concours d'entrée au cycle normal de l'ISCAE de Casablanca, choix largement conditionné par la réputation de cet Institut. Mes études au sein de l'ISCAE m'ont apporté un éclairage sur les compétences techniques des sciences comptables. Elles m'ont également permis de mieux appréhender la logique des relations entre le champ de la comptabilité et celui des finances d'une part et celle qui le lie au marché des services comptables qu'il sert, d'autre part. Elles m'ont également permis de constater que de nombreux étudiants de cet Institut choisissaient de s'orienter vers les métiers de la finance et de la comptabilité. La formation à l'expertise comptable, à laquelle nombre d'entre eux prétendaient à la fin du cycle normal en choisissant d'en passer le concours d'entrée, était considérée par tous les étudiants de l'Institut comme prestigieuse. Cette perception reposait également sur ce qu'en donnaient à voir les enseignants qui contribuaient à la formation et dont faisaient partie des experts-comptables en pratique libérale ou associés dans les *Big²4* installés au Maroc. Leur réputation sur la place de Casablanca, leur réussite, l'image qu'ils contribuaient à véhiculer des *Big 4* laissaient penser que la comptabilité moderne avait aujourd'hui acquis un autre visage. C'est également au sein de l'ISCAE, que j'ai eu l'occasion, en tant que femme, préoccupée de l'évolution des femmes dans mon pays, de constater que nombre d'étudiants en expertise-comptable étaient des étudiantes. Pourtant, une rapide analyse globale de la profession me permettait déjà de m'interroger sur le déséquilibre entre le pourcentage d'étudiantes en expertise comptable et le nombre très réduit de femmes inscrites au niveau de l'Ordre.

Mon intérêt pour la sociologie de la comptabilité s'est renforcé par l'écriture de mon mémoire de master en « Dynamique et Sociologie des Organisations et des Institutions »³, qui m'a permis de constater que la profession comptable avait été très peu étudiée au Maroc. On ne retrouve en effet que le travail de Mdarbi (1996), puis très récemment ceux de El Omari, qui, à travers ses publications (2005, 2006, 2008, 2009, 2014) et son livre publié en 2013, étudie la

²Les mots empruntés à la langue arabe, à l'anglais ou au latin seront écrits en italique.

³La profession d'expert-comptable au Maroc ; octobre 2008, mémoire de fin d'études Master Recherche, sous la direction de Thomas Le Bianic, Université Paris IX Dauphine.

profession comptable de 1906 à 2006. Il adopte, pour son étude, une approche socio-historique qu'il inscrit plus particulièrement dans le cadre des sciences de la gestion. Cependant, son analyse repose également sur un cadre théorique faisant appel à la sociologie des professions et à la théorie néo-institutionnelle. L'écriture de mon mémoire m'a également permis de constater que, de façon générale, il n'existait que peu d'études portant sur la profession comptable au prisme du genre et encore aucune au Maroc. Il m'a donc semblé utile d'approfondir l'étude de la profession comptable et celle de la place qu'y occupaient les femmes dans le cadre de ce travail.

Pour construire mon objet et formuler mes hypothèses, il me faut d'abord définir mon approche. Je la situe au croisement de la sociologie des professions et celle de la profession comptable avec la sociologie du genre. Elle s'inscrit également dans le contexte de la société marocaine et s'inspire des apports, à cet égard, de la sociologie marocaine.

C'est à ce croisement que je proposerai une enquête sur la place des femmes dans la profession comptable, sur les rapports de genre notamment dans le contexte du travail et des professions et éclairerai les carrières des femmes en mobilisant les concepts de « plafond de verre » ou de « régimes d'inégalités ».

I- Au croisement de la sociologie des professions et de la sociologie du genre : deux sociologies, plusieurs échelles d'analyse

La sociologie des professions a pour enjeu de comprendre comment des communautés professionnelles émergent, comment elles structurent leur champ et protègent leur autonomie et leur territoire, comment elles se font reconnaître par les Etats et comment elles se protègent de la concurrence par l'obtention d'un monopole. Les professions sous-entendent également des identités à construire, des statuts à défendre, des territoires à protéger, des clientèles à rassurer.

C'est surtout la sociologie anglo-saxonne qui s'intéresse, dès le début du XX^{ème} siècle, aux *professions*⁴. La théorie fonctionnaliste et la théorie interactionniste des *professions*, auxquelles viendront se joindre les courants néo-wébériens, se sont construites en opposition l'une par rapport à l'autre. Mais, à partir des années 1950, la sociologie française proposera un nouveau regard sur la sociologie des « groupes professionnels », appellation et concept qui seront préférés à celui de *professions*. Il faut noter qu'en Angleterre et aux Etats-Unis, l'émergence des *professions* est favorisée par la montée d'une « classe moyenne professionnelle », d'ingénieurs, techniciens, gestionnaires, commerciaux...pendant la révolution industrielle, l'existence d'un Etat caractérisé par le « laisser-faire », et un nombre réduit de fonctionnaires. Par contre, en France, les hautes études et leur acquisition ont toujours été supervisées par l'Etat et ses institutions.

L'étude de l'émergence de la profession comptable « moderne » au Maroc se situe donc pleinement dans le cadre de la sociologie des professions. De la façon dont elle s'est construite, de l'identité qu'elle a acquise, du rôle qu'y ont joué la société et notamment la classe moyenne, dépend également la place qu'elle a accordée aux femmes ou que celles-ci ont conquise. Je m'attache donc également à montrer l'intérêt de lire la profession et particulièrement la profession comptable à partir d'une entrée « genre ».

A- Comment la sociologie aborde les professions : la place des différentes approches théoriques

A la fin du XIX^{ème} siècle, au lendemain de la deuxième phase d'industrialisation, le paradigme durkheimien de socialisation morale et professionnelle qui sera au fondement de la théorie fonctionnaliste, conçoit les « groupes professionnels » en tant que forme éminente de régulation sociale, seuls capables d'assurer le passage d'une société « communautaire » à une société « moderne » organisée autour de la division du travail. Ainsi, Durkheim affirme que les « groupes professionnels » deviendront nécessairement le cœur de la vie sociale moderne: « un jour viendra où notre organisation sociale et politique aura une base exclusivement ou presque exclusivement professionnelle » (cité par Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p. 74).

⁴Dubar et Tripier (1998 : p.1) proposent d'écrire en italique les mots anglais « *profession* » et « *occupation* » dans leur signification anglo-saxonne.

Les « groupes professionnels », dans la conception de Durkheim, englobaient toutes les catégories de travailleurs et d'activités économiques. L'évolution historique de ce paradigme en fera un élément essentiel de contrôle social dans les sociétés modernes. Dans tous les cas, la question de l'autonomie des « groupes professionnels », à l'égard de l'Etat, assurée par la constitution des associations professionnelles, occupe une place centrale dans la réflexion. La relation entre l'État et les associations qui assument la responsabilité de la profession à l'égard des « clients », doit assurer « l'établissement d'une relation juste entre savoirs et pouvoirs » (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p. 485).

1- La sociologie anglo-saxonne des professions : de Carr-Saunders et Wilson et des théories fonctionnalistes et interactionnistes aux théories néo-wébériennes

Carr-Saunders et Wilson (1933), considèrent qu'une *profession* est le résultat de la combinaison d'une spécialisation de services accroissant la satisfaction de la clientèle, d'une formation spécifique formalisée et de la mise sur pied d'associations professionnelles destinées à réserver à leurs membres la prestation de ces services en évinçant les personnes dont la qualification est jugée insuffisante dans le but de préserver les intérêts des « clients ». Ils vont d'abord s'intéresser aux trajectoires des professions médicales et juridiques qui s'appuient sur la justification de deux valeurs sociales essentielles: la santé et la justice. Puis ils abordent l'étude d'un groupe de professions beaucoup plus hétérogènes et ne répondant pas forcément à une valeur sociale particulière, comme les scientifiques (chimistes, physiciens...) ou les architectes, dont la formation a longtemps reposé sur l'apprentissage avant de devenir académique, et enfin les comptables.

La sociologie anglo-saxonne distingue les « *professions* » des autres activités ou « *occupations* ». Crompton (1997) définit les « *professions* » comme étant fondées sur un corpus de connaissances théoriques codifiées, un savoir abstrait, long à acquérir, destiné à résoudre des problèmes concrets de la société, dont les membres sont pourvus de droits et de devoirs spécifiques et dont les activités sont réglées par une organisation professionnelle qui surveille l'éthique de la pratique, garantissant ainsi la protection du client et du public.

A la suite de Carr-Saunders et Wilson, les théories fonctionnalistes (Parsons, 1951, 1965 ; Merton, 1957 ; Wilenski, 1964), considèrent qu'une « *profession* » émerge quand un nombre croissant de personnes exercent une activité définie mettant en œuvre des techniques complexes nécessitant une formation préalable, souvent organisée par les anciens.

Le sociologue américain Talcott Parsons (1951), prolonge la réflexion anglaise, et avant elle la théorie durkheimienne. Pour lui, la spécificité d'un « *professionnal* » se fonde sur trois dimensions : l'articulation entre un savoir théorique et la mise à l'épreuve de l'expérience pratique ; la compétence technique qui définit et limite son autorité ; un intérêt détaché mêlant distance affective et empathie. Parsons caractérise la profession par la relation qui unit le client au professionnel : le client ressent le besoin de s'adresser à un professionnel qui lui-même a besoin de clients. Ainsi, des domaines comme la médecine, la technologie avec notamment les ingénieurs, le droit et l'enseignement seront reconnus comme étant des « *professions* » car tous participent au « bon fonctionnement » du système social et incarnent les valeurs de la société occidentale.

La croissance des *professions* entraîne des formes très particulières de socialisation professionnelle, au départ, à travers la formation initiale des futurs professionnels puis dans l'intégration plus ou moins réussie dans le corps professionnel qui a adopté un code de déontologie (Merton, 1957 ; Wilenski, 1964).

Les sociologues interactionnistes introduisent un important changement de perspective par rapport aux théories fonctionnalistes. Ils reprochent à la sociologie fonctionnaliste de privilégier l'enjeu de l'organisation sociale et d'argumenter la supériorité et le prestige des *professions*, ce que souligne Hughes (tr. 1996 : p.76-77) : « Le concept de « *profession* » dans notre société n'est pas tant un terme descriptif qu'un jugement de valeur et de prestige »⁵. En critiquant l'hétéronomie de la théorie fonctionnaliste qu'ils considèrent comme sensible au discours des professionnels les plus puissants car mettant l'accent sur la structuration interne de la profession et sur son rôle dans l'organisation sociale, les auteurs interactionnistes développent une autre conception des différences de classes en privilégiant l'accomplissement des parcours individuels. Le travail ne peut être décrit au mieux que par la personne même qui

⁵Il s'agit ici de la traduction française de Chapoulie. En fait Hughes avait insisté sur ce jugement et notamment sur l'importance de la notion de prestige dans la définition des professions dès 1951.

l'exerce. Une analyse extérieure, réalisée par exemple par le chercheur, doit être effectuée à l'échelle méso car elle consiste à identifier les interactions qui lient l'individu au groupe (Becker, 1986 ; 2011). C'est pourquoi la sociologie interactionniste des *professions* s'est construite autour de l'étude des « petits métiers » (Hughes, tr. 1996 ; Becker, 1985). Ainsi, les *professions* ne seraient finalement que « ces activités qui ont eu assez de chance dans le monde de la politique de l'emploi d'aujourd'hui pour obtenir et maintenir la possession de ce titre honorifique » (Becker, 1962 : p. 32). De plus, selon les interactionnistes, les professions prestigieuses n'existeraient pas sans celles qui le sont moins (c'est par exemple le cas des médecins avec les infirmières et les aides-soignantes), d'où l'importance de l'analyse des « interactions » entre différents types de praticiens, entre « *professionals* » prestigieux, et autres travailleurs moins ou pas du tout prestigieux, exerçant des « sales boulots » ou « petits métiers ».

Pour Strauss (1992), les groupes professionnels ressemblent davantage à des mouvements sociaux caractérisés moins par l'unité que par les conflits d'intérêts et les changements et par l'agrégation de segments en compétition permanente. Cette communauté d'intérêts temporaires et variables ne devient visible qu'en acquérant des positions de pouvoir dans les organismes représentatifs. Selon l'approche interactionniste, l'appartenance professionnelle relève d'une interaction entre les membres de l'organisation, négociée en permanence. C'est pourquoi, le concept de « carrière » ou « parcours d'une personne au cours de son cycle de vie » occupe une place particulière (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.113). Selon Hughes (tr. 1996, p.180), il existe diverses manières de redéfinir son activité et de réorienter sa carrière. L'analyse des carrières repose sur la structuration des organisations de travail et les trajectoires des travailleurs (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.113).

La sociologie interactionniste des professions aide donc à comprendre le décalage qui existe entre les modèles professionnels théoriques et les réalités professionnelles. Même si cette approche a été considérée comme affaiblie par l'absence d'une théorie unifiée et pouvant difficilement constituer un courant théorique combinant rigueur logique et cumulativité (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.118), elle va profondément influencer les théories

actuelles dominantes qui peuvent également être considérées comme se situant dans l'héritage des travaux des auteurs interactionnistes⁶.

Les développements les plus récents de la sociologie des professions mettent l'accent sur le principe d'éviction, inséparable de l'existence des professions, en remettant au devant de la scène la vision de Weber qui considère les professions à la fois comme des groupes statutaires et comme des entités économiques. Ainsi les approches néo-weébériennes laissent une place importante aux « mécanismes économiques de contrôle des marchés » (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.119).

Johnson (1972) considère que les *professions* sont l'incarnation moderne des anciennes corporations. En accordant l'autonomie à certains groupes professionnels, l'Etat libéral leur délègue sa fonction de reproduction sociale et de contrôle que le capital lui a accordée.

A partir de l'évocation des corporations, et avant d'envisager plus loin la sociologie de la comptabilité dans le monde arabe, il est utile de s'intéresser dès à présent aux rapports entre corporations traditionnelles et professions modernes dans les sociétés arabes et musulmanes, rapports qui ont fait l'objet d'un certain nombre de débats. Longuenesse (1998, 2007a) s'interroge sur l'influence du modèle corporatiste ottoman sur les organisations professionnelles et syndicales dans les sociétés arabes et notamment dans la société égyptienne. Dans le monde arabe, les corporations, reconnues par l'Etat, avaient pour but d'assurer un travail de qualité, de maintenir un lien avec la société et de défendre les intérêts de leurs membres⁷. L'auteure critique l'hypothèse selon laquelle le modèle corporatif traditionnel, construit sur le modèle des anciennes corporations ottomanes aurait influencé les nouvelles organisations professionnelles qui « se sont efforcées de remplir le vide laissé par le déclin des corporations »⁸, et qui finalement auraient choisi le modèle de la puissance

⁶Champy Florent, « La sociologie française des « groupes professionnels ». Ascendance interactionniste, programme épistémologique dominant, ontologie implicite ». Présentation au CESS, séance du 05/11/2004.

⁷Longuenesse Elisabeth, « Islam et syndicalisme : Remarques sur les travaux de Gamâl al-Bannâ, « Communication au Colloque international » *L'Islam, Théorie et Pratique* », CNRSC, Le Caire, 11-13 mai 1996.

Voir également à ce sujet, « Les transformations des corporations de métiers au Caire du XVIII^{ème} au XIX^{ème} siècle » de André Raymond p. 29-40 dans « Les institutions traditionnelles dans le monde arabe » de Hervé Bleuchot (dir), 1996, Ed : Array, Karthala, 231p.

⁸Reid Donald, « *The Rise of Professions and Professional Organization in Modern Egypt* », *Comparative Studies in History and Society*, XVI/1 (1974 : p. 24 à 57 : p. 37) cité par Longuenesse (1998 : p. 2)

coloniale tout en lui gardant « incontestablement un parfum traditionnel »⁹ ! Elle montre que même s'il persiste des survivances évidentes, notamment du fait du maintien de certaines formes de production traditionnelles, et qu'il persiste certaines références contemporaines au modèle islamique des corporations, les nouvelles organisations professionnelles, nées avec la modernisation de l'Etat, sont radicalement différentes. La définition du mot « profession » (*mihna*), dans l'Egypte de la fin du XX^{ème} siècle s'appuie, selon elle, sur les deux idées centrales que sont « la mission de service public, celui de l'Etat et de la société et la détention de compétences, fondées sur un savoir de type moderne, attesté par un diplôme » (Longuenesse, 1998 : p.4). Longuenesse appuie également son argumentaire sur le changement de la terminologie, à cette même époque, qu'elle voit comme la volonté d'une véritable rupture. A l'appellation de *hirfa*, terme habituellement utilisé pour les métiers non agricoles s'est substitué celui de *mihna* comme métier de service plus à même de qualifier les professions modernes¹⁰.

Au Maroc, les corporations qui existaient avant et pendant le protectorat ont été décrites, pour la plupart d'entre elles par Massignon (1924). Elles étaient soumises à la *hisba*, institution d'origine islamique qui avait pour but, de confier à un *mohtasib* la surveillance de la bonne gestion des transactions commerciales. Mais le rôle du *mohtasib*, au Maroc, est très différent de celui du *muhtasib* égyptien que décrit Longuenesse (2007a : p.38), la *hisba* n'ayant jamais eu au Maroc une position majeure dans le système institutionnel¹¹. Marginalisée pendant le protectorat, la *hisba* est ré-introduite par le gouvernement marocain en 1982¹², ce qui n'empêchera pas qu'elle continue de garder un rôle mineur.

La question de l'autonomie des professions et celle du professionnalisme sont au cœur de la réflexion d'Eliot Freidson. Freidson (1970) considère, en effet, que le professionnalisme moderne se définit par l'extension du domaine de compétences des *professions* et, par

⁹Ibid.

¹⁰Voir également Longuenesse Elisabeth. 2005. « *Mihna* ou profession. D'une question de vocabulaire à une question de sociologie ». *Mots. Les langages du politique*. 79 (3).

¹¹Michèle Zirari-Devif. « La *hisba* au Maroc : hier et aujourd'hui » p.71-85 dans « Les institutions traditionnelles dans le monde arabe » de Hervé Bleuchot (dir), 1996, Ed : Array, Karthala, 231p.

¹²*Dahir* n° 1-82-70 portant loi n° 02-82 relative aux attributions des *Mohtassibs* et des *Oumanas* des corporations. Le projet de loi a été déposé en 1981, peu après de graves manifestations consécutives à la hausse des prix. Il avait sans doute pour but de rassurer le consommateur par la démonstration d'une forte volonté de moralisation du secteur de la distribution commerciale (Zirari-Devif, op.cit.)

l'accroissement de leur autonomie : d'une expertise limitée à un domaine technique, les professionnels étendent leur influence à une compétence appliquée à l'ensemble du champ social. Dans son dernier livre : « *Professionalism, the third logic* » (2001), il analyse le professionnalisme en tant que méthode d'organisation du travail qui s'oppose tant à la logique du marché qu'à celle de la bureaucratie. Dans la conception du « professionnalisme idéal », les travailleurs spécialisés contrôlent leur propre travail, tandis que dans l'économie de marché, les consommateurs commandent. Il montre également comment les gestionnaires dominent la bureaucratie et comment chaque méthode a sa propre logique se fondant sur différents types de connaissances, d'apprentissage, d'idéologie et d'organisation de carrière. Il montre également comment les variations historiques et nationales de la politique de l'Etat, l'organisation professionnelle et les différentes formes de pratique influencent la force du professionnalisme. Mais Freidson considère que les *professions* sont aujourd'hui dans une position difficile et que les principales menaces qui pèsent sur elles sont relatives à la diminution de leur rôle et de leur efficacité sociale ainsi qu'à celle de leur indépendance éthique.

Abbott (1988) propose un nouveau cadre théorique, avec les concepts de territoire professionnel et de juridiction. Dans « *The System of Professions* », il analyse les dynamiques professionnelles, la division sociale du travail, la concurrence entre professions et estime nécessaire d'étudier comment est apparu le droit d'exercer, comment se sont mis en place des examens d'admission, comment s'est décidée la scolarisation des futurs professionnels, comment a été mis en place un code éthique. Il observe l'absence de stabilité sur la longue durée des professions ainsi que sur le débat permanent autour de la délimitation de leurs frontières sous la pression des demandes du marché, de la spécialisation et de la compétition internationale¹³ (Abbott, 1988 : p.84). Un groupe professionnel, pour pouvoir s'octroyer la légitimité exclusive d'exercer dans un champ spécifique d'activité, doit conquérir ce droit contre les autres prétendants. Abbott analyse la manière dont les professions se font reconnaître le monopole d'une compétence et donc leur habileté à soutenir leur juridiction grâce notamment au pouvoir et au prestige de leur connaissance académique.

¹³ « *Constantly subdividing under the various pressures of market demands, specialization, and interprofessional competition* » (Abbott, 1988 : p.84).

S'intéressant à la profession juridique, Abbott montre, que même si elle appartient, avec la médecine, aux professions emblématiques, elle n'est pas exempte de concurrence professionnelle et interprofessionnelle. Il compare la profession juridique américaine à son homologue britannique et montre que les différences sont dues au groupe professionnel lui-même¹⁴, à son environnement social et à la lutte que lui opposent ses concurrents (Abbott, 1988 : p.275).

Abbott montre aussi comment des professions peuvent naître pour répondre au besoin de trouver des solutions à des problèmes. Il assoit sa démonstration sur ce qu'il appelle les « problèmes personnels » (Abbott, 1988 : p.286). Les « troubles personnels » sont d'abord pris en charge par l'église, puis par les neurologues du fait du développement des universités et de la médecine avant de devenir le champ des psychiatres. Celui-ci sera lui-même bouleversé par les multiples institutions créées par cette discipline et la place prise par les psychologues. Ce champ loin d'être fermé, continue à subir de multiples mutations, dont les résultats sont les multiples évolutions de traitements (psychothérapie, traitements médicamenteux, traitements chimiques...) dont sont destinataires les patients.

Pour Abbott, la compétition interprofessionnelle consiste à considérer le travail d'un concurrent comme inférieur au sien. Il faut pour cela s'intéresser à trois points fondamentaux (Abbott 1988 : p. 40). Le premier point est le *diagnostic* qui consiste à définir le problème. Le second point est *l'inférence* qui devient nécessaire lorsque « la connexion entre le diagnostic et le traitement est obscure » (Abbott 1988 : p.49)¹⁵. Elle permet d'expliquer en quoi consiste le travail des experts, qui articule savoirs formels et connaissances abstraites avec efficacité pratique et procédures concrètes, et qui propose des classifications légitimes et des actions professionnelles. Le troisième point est le traitement qui propose des solutions curatives du problème et une prescription appropriée au client (Abbott, 1988 : p. 44), qui reste libre de l'accepter ou non (Abbott, 1988 : p. 47). Abbott montre aussi que pour réussir à contrôler un

¹⁴Aux Etats-Unis, l'enseignement du droit dans les universités s'oppose à la formation de type professionnel assurée en Grande Bretagne. Le droit est organisé dès le XV^{ème} siècle en Angleterre avec la création des premières écoles spéciales. La formation est de type professionnel : après des études longues et coûteuses, le candidat effectue un stage auprès d'un « maître » avant de pouvoir être inscrit sur les listes professionnelles et d'avoir le droit de plaider. Il existe une division très précise du travail : Le « *barrister* » se distingue du « *solicitor* » qui n'a pas le droit de plaider. L' « *attorney* » (procureur) répond à une autre profession juridique. Tous ces professionnels n'ont ni les mêmes écoles, ni les mêmes droits.

¹⁵*Inference is the process that takes place « when the connection between diagnosis and treatment is obscure »* (Abbott, 1988 : p. 49).

territoire d'action, il faut s'entourer d'alliés (l'Etat, la population qui constitue le marché potentiel, d'autres groupes professionnels). C'est ce qu'il appelle la « *linked ecology* » ou « écologie liée » (Abbott, 2005).

Abbott étudie également deux types de *professions* relatives pour le premier type à l'information « qualitative », tels que les libraires, les universitaires, les publicistes et les journalistes. Le deuxième type concerne l'information « quantitative » telle celle assurée par les comptables, les statisticiens, les managers et les analystes de systèmes. L'évolution des professions « qualitatives » vers l'organisation technique est tributaire du concept de management scientifique. En effet, l'information « qualitative » a été structurée de manière décisive par les développements organisationnels et démographiques (Abbott, 1988 : p. 219). L'information « quantitative » s'est développée grâce à l'avènement de deux attributs majeurs : d'une part l'invention des machines à calculer et de la « tabulation », qui ont considérablement profité au travail routinier, et d'autre part la naissance de la comptabilité professionnelle qui a aidé les professions à devenir plus compétitives (Abbott, 1988 : p. 228). Les années 1930 ont commencé à unifier l'information « qualitative » et l'information « quantitative », ce qui a permis l'émergence d'un nouveau domaine de compétence : Information Science (IS) dans une perspective purement théorique, et Management Information Systems (MIS), orientation plus pratique. La demande grandissante, à la fois des entreprises, mais également de l'administration, a permis le développement de ces professions, dont la comptabilité, en Grande Bretagne d'abord puis aux Etats-Unis. Les conflits aux frontières ne manquèrent pas de se produire mais furent moins aigus aux Etats-Unis (Abbott, 1988 : p.252), en raison de l'envergure bien plus importante des entreprises et un environnement juridique plus approprié (Ibid). Ce qui, selon Abbott, témoigne des différences dans le développement anglais et américain en raison des actions des groupes professionnels eux-mêmes, de l'environnement social et des compétiteurs, essayant de protéger le contrôle de leurs domaines de compétences (Abbott, 1988 : p. 275).

Contrairement au point de vue fonctionnaliste, Keith MacDonald (1995) dans son ouvrage « *Sociology of the Professions* », s'inscrit dans le champ théorique du néo-wébérianisme et considère que les professions ne sont pas des éléments constitutifs de la structure et de la stratification sociale mais des construits sociaux. Il en analyse les forces et les faiblesses et les compare dans leur environnement propre et dans le contexte culturel de la Grande Bretagne

ou des Etats-Unis. Il étudie en particulier la médecine, le droit et l'architecture. Il conclut son ouvrage par un chapitre consacré à la profession comptable en Grande Bretagne. Il montre comment les experts-comptables, en ne se considérant pas comme des commissaires priseurs¹⁶, revendiquent l'accès de leur profession à un statut de prestige et le monopole d'un segment de marché (MacDonald, 1995 : p.117). Il étudie l'évolution de la profession, ses relations avec l'Etat, son évolution historique, son système de qualification et l'acquisition d'un statut de prestige. La profession étendra ensuite ses activités à tout l'empire britannique de la fin du XIX^{ème} siècle puis donnera naissance à la profession comptable aux Etats-Unis, devenant ainsi une profession puissante et de dimension internationale¹⁷ (MacDonald, 1995 : p.198). Une fois ces valeurs traditionnelles acquises, les professionnels sont alors revenus à l'entrepreneuriat et ont notamment développé, partout dans le monde, les activités de conseil et d'investissement, les activités à but commercial étant dorénavant considérées comme une valeur sociale moderne (MacDonald, 1995 : p.118). En effet, d'abord considérée en Grande-Bretagne comme une « *occupation* », la comptabilité s'est érigée en « *profession* » en adoptant un projet professionnel, ce qui, selon MacDonald pourrait être apparenté au concept de carrière telle qu'il est développé par les interactionnistes¹⁸ (1995 : p.188). Alors que les stages auprès d'un professionnel constituaient le principal mode de formation en Grande Bretagne, les Etats-Unis ont adopté un cursus de formation universitaire, une organisation professionnelle et ont assuré à la profession un statut plus prestigieux et une respectabilité qui contribueront fortement à faciliter le développement des affaires (MacDonald, 1995 : p.197). La profession aux Etats-Unis, moins conformiste et plus pragmatique a d'ailleurs fait plus de place aux femmes qu'en Grande Bretagne, point que je développerai dans le chapitre IV.

Enfin, en fondant son analyse sur l'évolution moderne des professions, et se reposant sur la théorie de Weber, Trepos (1996) montre que les professions dites modernes se sont profondément modifiées du fait du passage de l'éthique de la conviction à l'éthique de la responsabilité et du pur savoir au savoir pratique et au conseil et parce qu'elles subissent le poids des contraintes économiques et celui du développement d'une communication

¹⁶Accountants insisted they did not act as auctioneers (ICAEW, 1966). Keith MacDonald, *Sociology of the Professions* (1995 : p.117).

¹⁷It is now shown to be a great power of which the relations are worldwide. *Sociology of the Professions*. Keith MacDonald (1995 : p.198).

¹⁸« In other words, the group has to pursue a project. This may be seen as cognate to the notion of career-deriving from the Symbolic Interactionist tradition - and extended in the work of Hughes (1958), Freidson (1970b) and Larson (1970) to professions ». Keith Mac Donald (1995 : p.188).

« externe » au détriment de la conviction « interne », privilégiant, du fait de règles établies rationnellement, une autorité de type légal-rationnel.

Dans ce contexte d'évolution dite « moderne », il est utile de faire le lien entre profession et marchés professionnels comme le propose Magali Sarfati Larson (« *The Rise of Professionalism* », 1977). A sa suite et depuis les années 1980, la question n'est plus de savoir ce qu'est une profession mais plutôt d'expliquer les modifications de l'accès à l'emploi, les restructurations de filières d'emplois parfois susceptibles d'entraîner des phénomènes d'exclusion. Cette nouvelle approche considère les professions comme des acteurs, appartenant au monde économique, qui sont parvenus à fermer leur marché du travail et à monopoliser un segment du marché du travail. Pour ainsi contrôler leur marché et améliorer leur statut, les groupes se « professionnalisent ». Ce sont, pour elle, les institutions de formation, avec la certification de l'Etat, qui relient la production de savoir à l'application dans un marché fermé.

Magali Sarfati Larson montre que cette clôture du marché ou « fermeture sociale » (*social closure*) est le produit d'une « stratégie professionnelle » (*Professional Project*). Par cette expression, elle désigne le processus historique par lequel certains groupes professionnels parviennent objectivement à établir un monopole sur un segment spécifique du marché du travail et à faire reconnaître leur expertise par le public avec l'aide de l'Etat. Cette fermeture repose sur deux processus : d'une part, la réalisation d'un marché fermé du travail, d'un monopole légal: c'est la fermeture « économique », d'autre part, la reconnaissance d'un savoir légitime : c'est la fermeture « culturelle ». Selon Magali Sarfati Larson, la mobilité collective des couches moyennes et l'accès au statut de « *profession* » des ingénieurs, architectes, dentistes, experts-comptables et avec plus de difficultés, des artistes, journalistes et enseignants, résulte d'un lien direct entre la formation et la pratique orientée vers un marché professionnel (p.90-99).

En prenant pour modèle les professions du droit et de la médecine, la sociologie des professions, quel que soit le courant, s'est intéressée avant tout aux professions libérales. Cependant, l'évolution des théories et des concepts qui sous-tendent les différents courants, la critique de la théorie fonctionnaliste des professions par la théorie interactionniste et l'émergence des théories néo-wébériennes, et de la notion de clôture du marché, ont permis un

progrès heuristique certain. Le développement de la sociologie des professions en France en a été profondément influencé, tout en s'en distinguant du fait de particularités spécifiques. D'une part, les professions libérales correspondent imparfaitement à la configuration anglo-saxonne. D'autre part, la signification du terme anglo-saxon « *profession* » est difficilement transposable en France d'autant qu'il renvoie dans les pays anglo-saxons à des législations¹⁹. Il peut être utilisé en France pour désigner une position dans le système productif (Demazière et Gadéa, 2009). Toutefois, le recours à l'expression « groupes professionnels » permet d'étendre le domaine d'étude au delà des professions libérales et savantes, et d'explorer des dynamiques professionnelles plus larges (Ibid). Il permet également de mettre en évidence la concurrence entre professionnels pour différencier leurs conditions d'exercice ainsi que la persistance d'inégalités, en particulier entre les hommes et les femmes (Ibid).

2- Vers une sociologie française des « groupes professionnels »

Ce n'est que tardivement que la sociologie française s'est intéressée à l'étude des professions, intérêt retardé par les difficultés rencontrées à dégager une signification commune. Maurice (1972) hésite lui-même quant à la signification du mot « profession » qu'il dit emprunter au mot anglais « *profession* » et considère que le critère principal pour identifier une profession est la spécialisation du savoir d'un groupe professionnel qui obtient pour ses membres les avantages liés à un statut : médecin, avocat, pharmacien, expert-comptable, autant d'activités professionnelles organisées sous la forme d'un ordre professionnel. L'influence de la sociologie interactionniste anglo-saxonne des professions sur la sociologie française des « groupes professionnels » naît à partir des travaux des auteurs français qui ont contribué à la faire connaître. Chapoulie (1973), qui préface l'édition française des textes de Hughes (1996), propose de distinguer les termes « professions », « groupes professionnels » ou encore « corps professionnels » pour désigner des objets de la pratique quotidienne, par opposition aux objets théoriques, de l'expression « profession établie » pour désigner « les métiers (médecine, barreau, etc.) qui ont développé un ensemble de caractéristiques spécifiques, monopole d'exercice de certaines fonctions, contrôle des praticiens par leurs pairs, etc. ». Il propose même l'appellation « profession semi-établie », pour désigner des groupes professionnels qui,

¹⁹Comme l'obtention d'une charte royale par les organisations professionnelles en Grande Bretagne ou la loi Taft Hartley (1947) aux Etats-Unis qui sépare les droits et les devoirs des *professions* qui ont le droit de fermer leur marché du travail des *occupations* qui ont seulement le droit de se syndiquer (Dubar, Tripier et Boussard, 2011: p.101).

selon les théories fonctionnalistes, ne seraient « que des réalisations très imparfaites du type-idéal des professions » (p. 97) et donne, à ce propos, l'exemple des instituteurs, des infirmières ou des travailleurs sociaux. En raison de cette polysémie, et pour élargir la problématique dans une perspective plus durkheimienne, aux logiques de construction identitaire de groupes définis par une compétence revendiquée, Demazière et Gadéa (2009) s'intéressent aux « groupes professionnels », terme qu'ils préfèrent à l'appellation « profession ». Ils s'intéressent alors au processus par lequel des activités de travail spécialisé revendiquent la reconnaissance de leur professionnalisme.

La sociologie française des « groupes professionnels », qui a connu récemment un fort développement, repose sur les acquis, notamment interactionnistes, de la sociologie anglo-saxonne, mais en diffère par la façon dont les concepts et paradigmes de cette sociologie ont été réceptionnés en France, pays où l'Etat joue un rôle important dans la régulation et la légitimation des groupes professionnels (Le Bianic et Vion, 2008).

Contrairement aux travaux anglo-américains, les recherches menées par la sociologie française sur les « groupes professionnels » « ne peuvent pas facilement être rangées sous des références théoriques déterminées et constituent donc un ensemble très hétérogène de travaux » (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.149). Ces travaux proposent des redéfinitions de l'objet, du champ et des approches avec pour enjeu l'introduction de nouvelles perspectives (Vézinat, 2010). Ils s'éloignent du statut de qualité et de prestige traditionnellement attribué aux professions et ouvrent de nouveaux champs d'investigations et d'intérêts.

Gadéa (2003) en étudiant les cadres en France puis Demazière et Gadéa (2009) en s'intéressant aux professions traditionnelles, étudient en même temps les nouveaux métiers, prestigieux ou non, les activités exercées en régime libéral, en régime salarial, voire à titre bénévole. En France, le passage d'une sociologie des professions à une sociologie des « groupes professionnels » a permis d'intégrer sociologie des professions et sociologie du travail car « on ne peut étudier et connaître l'ensemble des personnes qui ont pesé de quelque manière sur les efforts produits par une occupation pour se faire reconnaître en tant que profession, sans étudier empiriquement les situations de travail et les pénétrer en profondeur » (Demazière, Gadéa, 2009 : p. 11).

La mondialisation des échanges a conduit à l'internationalisation des professions et à l'individualisation de professions transnationales. Dans cette dimension transnationale où prend une large place l'évolution historique, je situe le développement des professions et celui de leur sociologie dans le monde arabe.

3- Vers une sociologie des professions dans le monde arabe

Hughes (1996, tr. : p.121) avait déjà affirmé que l'évolution des professions ne pouvait manquer de comporter à l'avenir de « nouveaux modes d'échanges internationaux relatifs aux institutions et aux savoirs professionnels ». Dubar et Tripier (1998, p : 265) affirment, en s'appuyant sur les travaux de Longuenesse dans les pays du Moyen Orient arabe, que « les comparaisons internationales et le point de vue historique peuvent contribuer à faire progresser conceptuellement la sociologie des professions ». En effet, les « professions supérieures » dans cette région du monde prennent l'aspect de configurations différentes d'acteurs et de groupes professionnels qui permettent une autre interprétation des problématiques liées aux professions. Ainsi, la modernisation, problématique « typiquement fonctionnaliste », est confrontée, sans pour autant en être effacée, aux conflits sociaux anti-impérialistes, problématique elle, « typiquement néo-marxiste » (Ibid). La différenciation et la distinction des professionnels fondée sur le diplôme peut être considérée comme empruntant aux théories néo-wébériennes et aux théories interactionnistes, dans la mesure où les trajectoires biographiques et les stratégies de mobilité sont valorisées (Ibid).

Les recherches portant sur la sociologie des professions dans le monde arabe, qui ont commencé à voir le jour depuis quelques années, se sont intéressées jusqu'à présent, pour la plupart d'entre elles, essentiellement aux ingénieurs, aux médecins ou encore aux avocats et rarement aux professions moins prestigieuses²⁰. Les premiers travaux ont été d'abord publiés en anglais par des auteurs américains²¹. Les travaux publiés en arabe²² notamment en Egypte,

²⁰Longuenesse et Khalfaoui (2008) citent pour les professions moins prestigieuses les travaux de Colonna F. 1975. *Instituteurs algériens, 1883-1939*, Paris : Presses de Sciences Po ; Bouzida A. 1976. *L'idéologie de l'instituteur*, Alger : SNED, 258 p. ; Haddab M.1979. *Education et changements socioculturels. Les moniteurs de l'enseignement élémentaire en Algérie*, Alger/Paris.

²¹Moore C. H. 1980. *Images of development, Engineers in search of Industry*, New York: MIT Press (1st ed.), 250 p. ou encore Reid D. 1981. *Lawyers and politics in the Arab World, 1880-1960*, Chicago : Chicago University Press, 435 p. Cités par Longuenesse (2007a), Longuenesse et Khalfaoui (2008).

restent peu connus à l'extérieur du pays. Ils ont été suivis par quelques autres travaux publiés en français. En dehors des travaux portant sur la profession comptable sur lesquels je reviens plus loin, ce sont ceux de Longuenesse (1990, 1991, 1993, 1995, 1998, 2001, 2007a); Longuenesse et Khalfaoui (2008) ; Hanafi (1997) ; Chiffolleau (1997) ; Khelfaoui (2000) ; Gobe (2001²³, 2004a, 2004b, 2009, 2013) ; et au Maroc ceux de Scarfo Ghellab (2001, 2004, 2008, 2009, 2012, 2013²⁴) ; Mellakh (2001, 2004) ; Mellakh et Scarfo Ghellab (2008).

Dans son livre publié en 2007(a), Elisabeth Longuenesse analyse le développement socio-historique des professions en Syrie, Egypte, Jordanie et au Liban, des réformes ottomanes du XIX^{ème} siècle à nos jours. Elle explique que les professions se sont développées à partir des sciences introduites par le colonialisme et se sont construites, après l'indépendance, parallèlement au projet de construction nationale. L'auteure montre comment ces groupements professionnels entretiennent des rapports particuliers avec les gouvernants des nouveaux Etats indépendants, que ces relations soient inscrites dans une mobilisation au profit du projet national ou qu'elles soient conflictuelles et comment ces relations renvoient à des logiques corporatistes. Ces rapports de force donnent aux organisations professionnelles soit un statut d'instrument de contrôle de l'Etat ou deviennent au contraire un lieu d'opposition. L'auteure montre que leur évolution conditionne et est indissociable de celle du paradigme de classe, ici les classes moyennes. Elle souligne en même temps le rôle central d'un paradigme qu'elle qualifie, à la suite de Gadéa, de « technocratique » reposant sur le concept-clé d'« élite » (p.21) , qu'elle définit comme des « élites modernes », donc « porteuses des savoirs rationnels, des idées nouvelles, du changement social et politique » (p.100). Elle met en lumière l'influence des conditions historiques particulières sur le développement des professions dans les sociétés du Proche-Orient arabe. Les classes moyennes se développent d'abord grâce à

²²Longuenesse (2007a) et Longuenesse et Khalfaoui (2008) citent les travaux de : Sayyid M.K.1983. *Al-Mujtama' wa-l-siyâsa fî Misr, Dawr Jamâ'ât al- Masâlih fî al-Nizâm al-Siyâsî al-Misrî, 1952-1981 (Société et politique en Egypte, Le rôle des Groupes d'intérêts dans le système politique égyptien, 1952-1981)*, Le Caire : *Dar al-Mustaqbal al-'Arabi*, 177 p. ; Abu-l-As'ad M. (1993) *Tatawwur niqâbat al-mu'allimîn fî Misr (Le développement du syndicat des enseignants en Egypte)*, Le Caire : Misr al-Nahda, 115 p. Qandil A. (1996) *Al-dawr al-siyâsî li-gamâ'ât al-masâlih fî Misr, Dirâsat hâlat li niqâbat al-'atibbâ', 1984-1995 (Le rôle politique des groupes d'intérêts en Egypte : le cas du syndicat des médecins, 1984-1995)*, Le Caire : Centre d'Etudes Politiques et Stratégiques d'Al-Ahram, 92 p.

²³Il répond ainsi à l'invitation formulée en 1990 par Elisabeth Longuenesse dans son ouvrage pionnier « *Bâtisseurs et bureaucrates : ingénieurs et société au Maghreb et au Moyen-Orient* », 1990, *Maison de l'Orient*, 436 p.

²⁴Ce travail a été présenté, le 27 octobre 2013 à un colloque à Mohammedia, Maroc sur le thème : Elites maghrébines et subsahariennes formées en URSS/Russie et dans les pays d'Europe de l'Est. Le texte peut être consulté à : <http://riae.hypotheses.org/337>.

l'éducation et sous l'effet de la massification de l'enseignement, puis, connaissent le déclassement et le chômage du fait même de l'inflation des effectifs des diplômés, des mises en place de plans d'ajustement structurel et, même après une période d'étatisme fort pour certains pays (c'est le cas de la Syrie et de l'Egypte), de l'ouverture au marché libéral. En adoptant une approche sociologique néo-wébérienne et à partir des processus de lutte dans le champ professionnel analysés par Bourdieu, l'auteure s'intéresse également à des groupes professionnels peu prestigieux parmi lesquels elle place les experts-comptables et les topographes (au Liban), et les techniciens (en Egypte), et met en lumière les mécanismes et les stratégies qu'utilisent ces groupes professionnels pour obtenir une réglementation de l'exercice de la profession, la protection d'un titre par la loi et le monopole sur un segment du marché du travail et comment, les ingénieurs, profession emblématique de la période post-développementaliste « cèdent la place aux hommes d'affaires, entrepreneurs, gestionnaires, experts-comptables » (Longuenesse, 2007 : p.16).

Le passage d'une sociologie anglo-saxonne des professions à une sociologie française des « groupes professionnels », puis à une sociologie transnationale renvoie donc à l'étude de communautés professionnelles (Demazière, Gadéa, 2009). Chaque communauté est hiérarchisée, une forme de la pratique professionnelle s'imposant comme « la plus légitime » (Ramirez, 2005 : p.42). Ainsi au concept de communauté professionnelle se rattache, du fait de la définition de son territoire et de la hiérarchisation de ses pratiques, la notion de champ professionnel (Ibid).

4- Du « champ » de Bourdieu au « champ » professionnel

Le concept de « champ » (Bourdieu, 1966) est au cœur de la théorie bourdieusienne et met en évidence les luttes et les rapports de force qui s'exercent en son sein. Bourdieu (1984) montre également comment les concepts de champ, de capital et d'habitus sont étroitement corrélés et contribuent à modeler les frontières du champ.

Bourdieu définit les champs comme étant « des espaces structurés de positions (ou de postes), dont les propriétés dépendent de leur position dans ces espaces » (ibid : p.113). Bien qu'elles contribuent à déterminer les caractéristiques du champ, ces propriétés restent le plus souvent analysables de manière indépendante. Bourdieu reconnaît aux champs des lois générales et

des lois spécifiques. Les premières s'appliquent à tous les champs quelle qu'en soit la nature et en constituent les mécanismes universels. Les phénomènes de lutte y sont une donnée constante. Les secondes, spécifiques à chaque champ, sont déterminées par des variables secondaires. Parmi elles, les variables nationales vont rendre spécifique à chaque pays toute lutte au sein du champ entre les dominants qui luttent pour établir un monopole et écarter toute concurrence et les nouveaux entrants qui luttent pour avoir accès au champ.

Les agents ou les institutions qui composent le champ, sont unis par des intérêts communs que Bourdieu analyse comme étant un « investissement spécifique dans les enjeux » (1984 : p. 119). Ils sont en réalité inégaux devant la distribution du capital spécifique qu'ils ont accumulé par les luttes antérieures et qui conditionne le développement de toutes leurs stratégies. Le résultat de ces luttes internes est la conservation ou au contraire la subversion du champ. En effet, ceux qui monopolisent le capital spécifique, en général ceux qui sont présents au sein du champ depuis plus longtemps, développent des stratégies de conservation. Au contraire, les nouveaux venus, le plus souvent les plus jeunes, développent des stratégies de subversion. Ainsi s'opposent les dominants, tenants de l'orthodoxie fondée sur la doxa et les nouveaux venus, les « hérétiques », en « rupture critique » avec la doxa (Bourdieu, 1984 : p.115).

S'ajoutent au capital spécifique différents types de capital, qu'ils soient économiques, sociaux et/ou culturels, hérités ou acquis par scolarisation. Ils déterminent la position des acteurs sociaux au sein du champ et permettent de faire le lien entre la position dans le champ et la position de classe. Ils permettent ainsi de lier « la distribution hiérarchique des classes dans l'espace social global à la domination symbolique dans le champ » (Bourdieu, 1987 : p.160).

Pour Bourdieu (1984 : p.119), il existe également « une relation inconsciente entre un habitus et un champ ». L'habitus, perception qu'ont les membres de leur champ et de son rôle, permet de comprendre comment se mettent en place les pratiques, indépendamment du finalisme et du mécanisme. Meilleure en est la perception qu'en ont les membres du champ, plus forte sera leur adhésion à ses valeurs et plus aisée sera leur position dominante au sein de ce champ. L'obéissance à la nécessité du champ et la satisfaction à ses exigences définissent l'excellence au sein du champ. En réalité, les membres de ce champ, en ne considérant pas leur action comme un devoir et se percevant comme parfaitement désintéressés, n'ont pas conscience qu'ils maximisent leur profit spécifique (Bourdieu, 1984).

Bourdieu (1987) propose également le concept d'homologie structurale pour éclairer la correspondance existant entre les positions des agents dans des champs différents et il montre que les dominants ont pour clients d'autres dominants.

Bourdieu applique le concept de « champ » à la politique, à la philosophie, à l'art, à la science... Il ne l'utilise pas dans le champ professionnel mais il évoque « le pouvoir de transmutation du champ » (1984 : p.118), ce qui, par extension, autorise à appliquer le concept de « champ » aux professions et à définir un « champ professionnel ». En effet, le concept de « champ », en soulignant l'importance des conflits qui s'y exercent, apparaît plus approprié pour la compréhension des professions que celui de « monde » professionnel des interactionnistes²⁵. Becker (tr 1988), dans « les mondes de l'art », donne à voir un « monde » aux frontières imprécises et caractérisé par la complémentarité des acteurs et des actions pour une activité organisée commune. La notion de « monde » privilégie donc, la façon dont une activité sociale ou professionnelle associe une diversité de gens ayant des compétences différentes et complémentaires, et défend donc, au contraire de celle de « champ », l'idée de coopération et de complémentarité.

Parler de champ professionnel, auquel s'applique les lois générales des « champs », permet de mettre en lumière les acteurs qui appartiennent à ce champ ainsi que les luttes qui les opposent pour légitimer leur activité (autorité spécifique) et définir les frontières du champ professionnel en fonction d'intérêts et d'enjeux spécifiques à chaque profession.

Les organisations professionnelles, représentées par les membres dominants du champ, sont les principaux acteurs de la construction du champ professionnel et du caractère de leurs membres en particulier pendant la phase de construction du champ (Ramirez, 2005). Je reviens ici, pour l'en rapprocher, au concept de « *linked ecologies* » ou « écologies liées » développé par Abbott (2003). Abbott considère qu'une stratégie de conflit dans une juridiction professionnelle ne peut l'emporter que si elle contracte des alliances d'autant que le monde social serait constitué par un ensemble d'écologies liées entre elles. La formation des alliances

²⁵Becker, dans : Howard S. Becker et Alain Pessin : *Dialogue sur les notions de Monde et de Champ*. Sociologie de l'Art, 2006/1 : p. 163 - 180, exprime beaucoup de réserve voire d'incompréhension quant à la théorie du champ de Bourdieu. Pourtant, même si de nouveaux concepts comme celui de scène ou de réseaux ont vu le jour, le concept de champ et la sociologie critique qu'il véhicule ont continué d'être repris dans de nombreux travaux, francophones ou en dehors du monde francophone.

est conditionnée par différentes variables comme par exemple la taille des acteurs, les possibilités de « chevauchements » des membres des écologies et les différences de rythme de la concurrence.

On peut ainsi étendre le concept de « champ » au champ professionnel. Il a l'intérêt de favoriser l'analyse comparative en mettant en évidence des facteurs explicatifs transversaux à l'ensemble des champs professionnels, qu'ils soient nationaux ou transnationaux²⁶. Il permet également de concevoir le changement comme un processus évolutif, résultat de luttes internes, de modifications de frontières et de bouleversements morphologiques, qui permettent également de comprendre la constitution et l'évolution du champ professionnel de la comptabilité.

5- Le champ professionnel de la comptabilité et ses praticiens ; pour une sociologie de la comptabilité

Dans la sociologie anglo-saxonne, malgré un semblant de consensus sur la définition du mot *profession*, celle-ci reste en réalité un sujet de controverse. Ainsi, dans le monde anglo-saxon, la profession comptable fait partie des activités restées longtemps non reconnues juridiquement comme étant des *professions* mais qui le sont devenues après-guerre en Angleterre et plus récemment aux Etats-Unis (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p.11). Pourtant, la comptabilité a été objet d'intérêt, dès 1933, pour Carr-Saunders et Wilson qui lui consacrent plusieurs pages dans leur livre *The professions* (1933 : p.283-307). Comme le soulignent Dubar, Tripier et Boussard (2011 : p.84), Carr-Saunders et Wilson en considérant les *professions* comme « la formule d'avenir des sociétés modernes » font voir « le fait d'occuper des postes tournés vers le profit (*profit-making*) et le professionnalisme (*service-making*) » comme étant de moins en moins incompatibles.

²⁶Sapiro Gisèle, « Le champ est-il national ? » La théorie de la différenciation sociale au prisme de l'histoire globale, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2013/5 n° 200, p. 70-85. L'auteure observe que nulle part dans son œuvre Pierre Bourdieu ne limite les champs au périmètre de l'État-nation. Elle montre que les différents modes d'internationalisation des champs que l'on observe aujourd'hui sont le résultat de rapports de force entre les États-nations, du colonialisme qui parmi ses divers effets induit une hégémonie culturelle et des frontières linguistiques ainsi que celui des idéologies internationalistes.

Ils montrent, par ailleurs, que la gestion des affaires, en reposant sur un travail intellectuel spécialisé et utile à la société réunit les qualités propres à une *profession*. Mais, malgré son ancienneté, ils considèrent l'activité comptable comme une *profession* « en devenir » du fait de l'industrialisation et du développement de l'entreprise moderne.

En dehors de l'analyse de Carr Saunders et Wilson et jusque récemment, la littérature a insisté sur le caractère éminemment politique et tourné vers l'intérêt personnel de la comptabilité (Caramanis, 1999). Le sociologue britannique Hanlon (1994 : p.82) indique même que « la sociologie n'a jamais montré d'enthousiasme pour l'étude du travail des comptables ».

Cette « désaffection » est la conséquence de plusieurs facteurs dont le caractère technique de la comptabilité, sa faible visibilité sociale et l'image terne qu'elle a longtemps véhiculée.

En effet, jusqu'aux années 1980, la sociologie a délaissé les domaines d'activités à forte tendance technique du fait de son incapacité à assumer « les compétences techniques nécessaires à l'analyse sociologique de ces domaines particuliers » et les concilier avec « l'acceptation par la discipline sociologique de la séparation entre ce qui est de l'ordre du social et ce qui est de l'ordre du technique (ou de l'économique) » (Eyraud, 2004 : p.30).

L'intérêt pour la comptabilité a également été affecté par sa complexification du fait du développement du capitalisme et la naissance des sociétés par actions et des marchés boursiers au XIX^{ème} siècle. Cependant, Chiapello et Ramirez (2004 : p.3) tout en confirmant la discrétion des travaux portant sur la comptabilité, s'en étonnent, celle-ci étant en réalité omniprésente et nécessaire à la société : « le fait que la construction comptable continue du monde social soit demeurée très discrète est un mystère d'autant plus profond que si l'on se réfère à la langue courante, la comptabilité est partout. « Tous comptes faits », « faire le bilan », « passer par pertes et profits » ou bien « s'en tirer à bon compte » [...] sont autant d'expressions qui témoignent de la place qu'occupent les pratiques de comptabilisation dans nos sociétés ».

Le faible nombre d'études sociologiques portant sur la profession comptable peut encore s'expliquer par sa moindre visibilité sociale (Ramirez, 2005). Chiapello et Ramirez (2004 : p.3) parlent même « d'opacité », aggravée par le fait que ses clients sont le plus souvent des personnes morales.

La profession comptable a également souffert de son image. En dehors de la Grande Bretagne où les comptables ne sont pas oubliés par Carr Saunders et Wilson dans leur livre *The professions* (1933), et font de la comptabilité la voie vers les positions dirigeantes dans l'entreprise, partout ailleurs en Europe, la littérature a longtemps entretenu l'image peu attrayante du comptable. Celle-ci n'a pas, pendant longtemps, bénéficié du prestige auquel renvoient par exemple l'image du médecin ou de l'avocat, ou encore de l'ingénieur. Au contraire de ces professions, on a, jusque récemment, maintenu la comptabilité dans « une ignorance qui a souvent confiné au mépris » (Chiapello et Ramirez, 2004 : p.3) et considéré que « le plus grand défi pour la profession comptable est encore son image »²⁷ (Buffini et Cornell, 2005 : p. 13). En effet, elle continue de véhiculer une image ennuyeuse et terne d' « anti-héros du monde professionnel » (Dimnik, Felton, 2006)²⁸ même si elle a tendance aujourd'hui, en raison de la place prise par la mondialisation de l'économie et l'ouverture des marchés, à devenir « plus colorée » (Jeacle, 2008).

Ce n'est que très récemment que les sociologues ont commencé à s'intéresser à la profession comptable, qui développée d'abord à l'échelle nationale, s'est ensuite globalisée, ce qui a fait varier considérablement ses dimensions, imposant à chaque structure nationale un remodelage local marqué par l'empreinte de la mondialisation. La profession comptable n'a commencé à faire l'objet de recherches universitaires, d'abord en Grande Bretagne puis aux Etats-Unis, que depuis les années 1980, après avoir été projetée sous les feux de l'actualité par un certain nombre de scandales dont le plus célèbre est sans doute la chute du cabinet Enron²⁹. Puis, sous l'impulsion des travaux anglo-saxons, l'objet de la profession comptable, a évolué

²⁷ « *The greatest challenge for accounting is still its image* » (Buffini et Cornell, 2005 : p. 13).

²⁸ « *The antihero of the occupational world . . . low in status, not well-to-do and unsuccessful...a conformist, with a minimum of social skills, limited intelligence, and inadequate personal and aesthetic sensibilities...passive, weak, soft, shallow, cold, submissive, unsure of himself, and evasive in meeting life* » p.132.

²⁹Enron, société texane qui avait monté un système de courtage par lequel elle achetait et revendait de l'électricité, notamment au réseau des distributeurs de courant de l'Etat de Californie, fut l'une des plus grandes entreprises américaines par sa capitalisation boursière. En décembre 2001, elle fit faillite en raison des pertes occasionnées par ses opérations spéculatives sur le marché de l'électricité. Enron avait, en effet, pour but de gonfler la valeur boursière. Pour ce faire, l'entreprise gonflait artificiellement ses profits et masquait ses déficits. Elle utilisait des sociétés écrans et en falsifiait les comptes. Ces opérations spéculatives avaient été maquillées en bénéfiques par le truchement de manipulations comptables. Cette faillite entraîna dans son sillage celle d'Arthur Andersen, qui audita ses comptes depuis 1985. Arthur Andersen, était une société spécialisée dans l'audit, les services fiscaux et juridiques, la finance d'entreprise et le conseil. Elle faisait partie des plus grands réseaux mondiaux d'audit financier et comptable qui constituaient les *Big Five* ; de nombreux documents ont confirmé la complicité d'Andersen (Benston G. J, Hartgraves A. L. 2002. *Enron : what happened and what we can learn from it. Journal of Accounting and Public Policy*, 21: 105-127).

lentement, d'un état qualifié de « *terra incognita* sociologique en France »³⁰ (Ramirez, 2005 : p.13), à celui d'un sujet qui commençait à susciter l'intérêt des sociologues.

Cet intérêt récent s'explique d'abord par l'évolution de la profession comptable. En effet, celle-ci s'est considérablement transformée du fait de la croissance des structures et de l'élargissement des marchés comptables, de la mondialisation et de l'avènement des multinationales, ainsi que de la mise en place d'une formation académique, transformant l'expert-comptable davantage en un conseiller de l'entreprise. Il est intéressant de relever que, comparée à différentes professions considérées comme plus prestigieuses comme la profession médicale, les professions du droit, de l'enseignement ou de l'ingénierie, la profession comptable est celle qui a connu la plus forte croissance sur les cent dernières années³¹.

La croissance des entreprises et celle des marchés, le développement de la comptabilité industrielle en comptabilité analytique puis managériale nécessitent les compétences de nombreux comptables salariés (Berland, Boyns et Ziunovitch, 2002). La levée de capitaux importants nécessaires aux secteurs en expansion comme les chemins de fer, impose la séparation entre l'« *ownership* » et le « *management* » et donne naissance aux sociétés par actions donc au commissariat de sociétés devenu le commissariat aux comptes en France ou audit au Royaume-Uni et aux Etats-Unis (Ramirez, 2003, 2005).

Le développement considérable de l'entreprise moderne est expliqué par Chandler (1977), qui montre comment est née la grande firme industrielle moderne ainsi que les facteurs qui ont conduit à sa généralisation à l'ensemble de l'économie. Il montre, notamment, comment ont pu se constituer des « réseaux », qui grâce au besoin de coordination et de contrôle, ont favorisé la mise en place, au sein de ces nouvelles structures administratives, de nouvelles techniques de comptabilité et de gestion, et à l'émergence de cadres salariés, les managers, capables de collaborer avec les financiers. Il conclut que « la main invisible »³² des forces du marché a été

³⁰Ramirez (2003 : p.15), indique que lorsqu'il commença à préparer sa thèse par une recherche bibliographique, il ne trouva aucune référence qui traitait en détail de la profession comptable dans les travaux français en sociologie ni même chez les historiens, « qui par ailleurs, proclamaient l'importance de la tenue des comptes pour le fonctionnement de toute autonomie ».

³¹Au Royaume-Uni par exemple, en 1911, il y avait 4.000 *barristers* et un peu plus de 17.000 *solicitors* contre 11.300 comptables. En 1991 ces chiffres étaient de 9.000 *barristers*, 57.000 *solicitors* et 198.000 comptables, soit 17 fois plus qu'en 1911 (Ramirez, 2005 : p.221, note 42).

³²Selon l'expression d'Adam Smith « *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* ». 1776.

remplacée, par « la main visible » de la gestion, même si son analyse a, depuis, été nuancée par les économistes, du fait notamment de la pérennité des petites et moyennes entreprises malgré le poids des grandes entreprises et l'établissement par ces dernières d'autres types de « gestion » dont par exemple la distribution de stock-options aux managers, mode d'intéressement des cadres à l'optimisation des profits financiers.

Le développement de la profession comptable en Grande Bretagne puis aux Etats-Unis, est également lié à son introduction plus précoce dans le champ universitaire³³ car « la pratique comptable, bien davantage que la science comptable, y avait été perçue comme [...] légitime » (Ramirez, 2005 : p.15).

Ainsi, le modèle anglo-saxon devient un modèle dominant en raison de l'orientation précoce du capitalisme vers les marchés boursiers qui s'y opère et qui a favorisé la naissance d'une profession comptable libérale, dominée par l'audit comptable (Ramirez, 2005). L'importance de la place qu'occupent aujourd'hui les *Big 4* et l'image de puissance et de prestige qui leur est désormais attachée contribue à expliquer l'intérêt porté à la profession comptable.

Ce modèle s'est largement implanté dans d'autres pays, non sans connaître quelques adaptations « considérant les différences qui existent entre professions, quels que soient les pays, et considérant l'effet des forces historiques globales comme l'industrialisation, la révolution et la guerre [...] sachant que chaque pays a sa logique historique et institutionnelle » (Freidson, 2006 : p.48).

En France, la profession comptable a longtemps souffert d'un manque de prestige « à la fois cause et conséquence de son absence (comme discipline d'enseignement et de recherche) des plus prestigieuses universités et grandes écoles », lié à l'absence de projet professionnel et à « la position subalterne de la plus grande partie de la population des comptables, celle des salariés » qui ne facilitait pas « l'établissement d'un corps professionnel majeur » (Ramirez, 2005 : p.139). Ainsi se développent deux modèles différents à partir desquels se construit la profession comptable moderne et que je développe dans le chapitre IV : d'une part le modèle

³³Edwards, J. R. (1994). *Twentieth century accounting thinkers*. London ; New York, NY, Routledge; McMillan, K. P. (1998). *The emergence of the U.S. accounting profession, 1880-1900 : a new institutionalism perspective*. Cités par Ramirez (2005 : p.15 ; note 15).

anglo-saxon et d'autre part le modèle « continental »³⁴ auquel appartient le modèle français. Le modèle anglo-saxon, devenu modèle hégémonique, repose sur l'autonomie de la profession qui assure, elle-même, sa formation, sur son unité assurée par le pluralisme des instituts et des associations qui regroupent les professionnels de la comptabilité et sur l'intégration des salariés. De plus, c'est à partir de ce modèle que s'est construit le modèle de la très grande firme issu du modèle de la firme (Ramirez, 2005). Il permet de comprendre comment les professions qui servent le capital (dont font partie les professionnels de la comptabilité) en permettant l'intégration croissante des économies développées, ont favorisé ces dernières années l'exportation d'un modèle professionnel né dans un contexte socioculturel particulier et l'ont adapté à un autre contexte, le transformant ainsi, non sans quelque résistance, en modèle mondial des multinationales (Ramirez, 2003, 2005, 2009).

Le « modèle continental » qui correspond au modèle français, est, quant à lui, marqué par la forte présence de l'Etat tant au niveau de la profession que du contrôle des diplômes et par la division de la profession en plusieurs types d'exercice, dominé par le modèle du praticien notable qui n'empêchera pas cependant la pénétration des firmes globales (Ramirez, 2005, 2007). C'est le modèle français, qui du fait des relations historiques entre le Maroc et la France, a très largement contribué à la naissance et à la structuration de la profession comptable moderne, au Maroc (cf. chapitre IV).

L'essor de la sociologie des professions a largement pris part à l'intérêt récent porté à la profession comptable devenue objet de recherche grâce aux travaux pionniers qui lui ont attribué, en particulier, une « place essentielle dans les analyses wébériennes de l'essor du capitalisme » (Ramirez, 2005 : p.11). A l'égard de l'objet comptable, la sociologie distingue une sociologie « externaliste » qui appréhende la comptabilité comme un objet technique, organisé autour de la mesure comptable et considéré comme étant le produit des intérêts des producteurs de comptes mais indissociable de son contexte social et une théorie « internaliste » qui porte, elle, directement sur le langage comptable, « outil conventionnel de quantification et de représentation de l'économie et notamment de l'économie de l'entreprise » (Chiapello, Ramirez, 2004 ; p.4).

³⁴ Par opposition au modèle anglo-saxon, modèle d'Europe continentale, appelé plus simplement modèle « continental ».

Ramirez (2005 : p.25) définit les comptables, non pas par la pratique de la comptabilité³⁵ mais comme étant « les acteurs sociaux qui revendiquent leur appartenance à la communauté des professionnels de la comptabilité ». Leur identité peut varier d'un pays à l'autre. En effet, en distinguant une activité libérale et une activité salariée, en identifiant des missions non réglementées et des missions réglementées et en accordant un monopole à un groupe professionnel particulier sur un segment de marché, chaque pays donne à la profession comptable une définition qui lui est propre (Caramanis, 1999 ; de Beelde, 2002 ; Ramirez, 2003, 2005).

Dans le mouvement permanent des forces en lutte pour définir les frontières d'un champ professionnel interviennent également des facteurs comme la spécialisation du savoir et le capital social qui, en comptabilité, est lié au type de clientèle à laquelle s'adresse le professionnel (Ramirez, 2005). En se référant à l'homologie structurale définie par Bourdieu (1984), on peut observer l'existence d'une correspondance entre le champ des entreprises et le champ de ceux qui les servent comme les banquiers, les avocats d'affaires, les élites managériales dont les experts-comptables, ce que MacDonald considère comme un trait particulier de la profession comptable (1995 : p.190). L'équivalence structurelle, quant à elle, lie des formes organisationnelles équivalentes par l'importance du capital économique des acteurs et par leur pouvoir symbolique.

Ainsi le champ professionnel de la comptabilité apparaît comme un champ très hétérogène, par ses acteurs sociaux et par la place respective des différentes formes de pratiques ou d'organisation du travail (grands cabinets versus petits cabinets, salariat versus pratique libérale). Les acteurs sociaux qui le composent sont divers, comptables dont le statut varie du « comptable ambulante », au comptable travaillant en libéral au sein de cabinets ou encore salariés d'entreprises, comptables agréés, experts-comptables, commissaires aux comptes et salariés des grands cabinets... Ramirez (2005) montre également l'importance de la distinction qui doit s'opérer entre les comptables libéraux et les comptables salariés. Les premiers sont aptes à vendre à leur clientèle des services et à certifier légalement des comptabilités, ce que ne peuvent faire les comptables salariés car titulaires d'un contrat de travail.

³⁵ « N'est donc pas comptable que celui qui fait de la comptabilité. De même tous ceux qui font de la comptabilité ne sont pas nécessairement des comptables » (Ramirez, 2005 : p. 25).

Les formes de pratique sont tout aussi hétérogènes, allant des petits cabinets aux multinationales. Se différencient également voire s'opposent les missions réglementées et les missions non réglementées. Si ces missions peuvent être pratiquées ensemble par un même professionnel sous réserve que son indépendance soit garantie, il est préférable que les missions légales soient exclusivement assurées par un professionnel indépendant afin d'éviter tout conflit d'intérêt. De ce fait, la profession de comptable et celle de contrôleur légal de comptabilités devraient répondre au champ de compétence de professionnels différents ou du moins ne pas être exercées par le même professionnel au service du même client.

Cette hétérogénéité distingue d'un côté, les « petits », qu'il s'agisse des petits comptables ou des petits cabinets, l'existence même du comptable tendant à être contestée puisque tout le monde peut assurer la tenue des livres et la comptabilité de base. De l'autre, se positionnent les « grands », experts-comptables, multinationales et les professionnels qui y travaillent et qui assurent les missions d'audit et qui constituent un monde très éloigné du commun des professionnels. La mise en place et l'harmonisation d'une normalisation comptable ont également fortement contribué à cette évolution et à reproduire dans l'univers comptable « la fracture universelle entre le local et le global » (Ramirez, 2005 : p.578).

Il n'en reste pas moins que les frontières du champ professionnel de la comptabilité restent en perpétuel mouvement car, d'une part, comme le souligne Touchelay (2013), « la défense du titre d'expert-comptable est un combat permanent que l'élargissement des attributions du comptable ne facilite pas », d'autre part, d'autres acteurs sociaux comme les juristes et les fiscalistes ont engagé la guerre aux frontières du champ.

La sociologie de la profession comptable, dans le monde arabe est étudiée par Longuenesse : au Liban (2002, 2006, 2009b), en Syrie (2007b), en Egypte (2009a, 2011), au Liban et en Jordanie (2010). Ses travaux font l'objet d'une synthèse dans le chapitre IV. Je développe également dans ce chapitre la naissance et l'évolution de la profession comptable au Maroc, en me référant aux travaux de Mdarbi (1996) et notamment ceux de El Omari, (2005, 2006, 2008, 2009, 2013, 2014). Dans son livre publié en 2007, Elisabeth Longuenesse (2007a), prend pour exemple les experts-comptables libanais pour illustrer leur capacité paradoxale à mettre en place des mécanismes de protection de leur marché du travail dans un contexte marqué par les difficultés générées par la libéralisation du marché. En effet, les associations professionnelles des experts-comptables libanais contribuent à diffuser les normes

internationales de comptabilité tout en réussissant à protéger leurs membres contre la concurrence étrangère.

Ce n'est que récemment que l'histoire et la sociologie du travail féminin se sont intéressées à la féminisation des professions libérales. Celle-ci a d'abord « pu être perçue comme une sorte d'épiphénomène, peu utile finalement pour comprendre les dynamiques qui sous-tendent le maintien des clivages sexuels sur le marché du travail » (Collin, 1992 : p.32). L'arrivée des femmes dans les professions supérieures a entraîné l'effritement de pratiquement tous les bastions masculins et remis en cause « l'homogénéité de sexe » qui les caractérisait (Malochet, 2007 : p.91). Elle a surtout permis de légitimer le statut des processus de féminisation en tant qu'objet légitime pour la sociologie du genre et la sociologie du travail et de montrer les enjeux tant d'ordre théoriques qu'institutionnels et politiques.

B- Le travail et les professions à l'aune de la féminisation : l'apport d'une approche par le genre

S'intéresser dans le même temps à la féminisation de la profession comptable, c'est se référer à la sociologie du « genre ». L'évolution à la fois du langage courant mais également du langage scientifique tendent encore à une grande confusion entre les mots « genre », « sexe », et « femmes », donnant à voir « le symptôme d'un certain nombre de problèmes non résolus » (Scott, 2012: p. 90). Touraille (2011) souligne la complexité du débat autour des concepts de « sexe » et de « genre ». Elle montre comment le constructivisme modéré des études féministes a commencé par séparer nature et culture, et défini par le concept de sexe « une entité physique réelle, inchangée dans le temps et l'espace, et qui ne peut pas être affectée par la culture³⁶ », conception qui, en réalité, s'appuie sur la conviction, qu'elle considère comme erronée, que les caractères sexués et la biologie humaine sont permanents et ne subissent aucune évolution. Elle explique également que les *gender studies*, dans leur « épistémologie constructiviste radicale », considèrent que « le sexe » serait le résultat d'un « ensemble de caractères réunis dont le lien serait en relation avec la seule volonté sociale » (p.87). En admettant que quelques caractères sexuels sont incontestablement le fait d'une transmission

³⁶J. Pilcher et I. Whelehan, *Fifty Key Concepts in Gender Studies*, Londres, Sage Publications, 2004: p. 8. cité par Touraille (2011 : p.95).

génétique, l'auteure émet l'hypothèse qu'ils pourraient également augmenter, voire, être sélectionnés, sous l'influence des normes de genre.

Quoi qu'il en soit, la binarité permanente et l'opposition des stéréotypes de la féminité et de la masculinité conditionnent les attitudes et comportements liés à chacun d'entre eux et obligent les hommes et les femmes à s'y conformer pour ne pas risquer une rupture identitaire voire l'exclusion du groupe (Descarries, Mathieu et Allard, 2010).

Les stéréotypes sexuels, s'ils ne sont pas directement responsables des inégalités entre les hommes et les femmes, y contribuent fortement. Leur analyse à l'aide du concept de « genre » aide à comprendre les comportements et les actions des hommes et des femmes au sein de la société. En effet, « le genre n'est pas un domaine spécialisé, ...(c'est)... une grille de lecture de la société » (Maruani, 2005 : p.12). Au sein de cette dernière, la situation des femmes a connu des avancées indéniables. Pourtant, on peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles, malgré ces avancées, la domination masculine ne s'en est pas trouvée pour autant ébranlée.

Les stéréotypes sexuels conditionnent les rôles sociaux de sexe. C'est sur leur pérennité que se sont construites les attentes traditionnelles sur la façon dont les hommes et les femmes doivent se comporter. Phénomène de culture et non de nature, les rapports entre les femmes et les hommes résultent d'un « processus d'adaptation aux conditions idéologiques, religieuses, culturelles et sociales dans lesquelles elles s'actualisent » (Descarries, Mathieu et Allard, 2010). La société patriarcale repose sur la représentation de la féminité et de la masculinité comme deux pôles complémentaires où chaque individu ne peut trouver sa place que dans l'un d'entre eux, aussi bien au sein de la famille qu'au sein de la société.

Ainsi s'établit une hiérarchie où le masculin est considéré implicitement comme norme : « Un homme ne commence jamais par se poser comme individu d'un certain sexe : qu'il soit homme, cela va de soi » (Simone de Beauvoir, 1949 : p.13). Les femmes, elles, se définissent en opposition à cette norme. Elles sont « l'autre sexe » et par opposition à la force et la virilité qui se rattachent à la définition des hommes, elles se trouvent beaucoup plus soumises aux impératifs et aux interdits, soumission qu'elles ont également assimilée et admise au point qu'elles en viennent à perpétuer les représentations qui rendent possible leur domination (Bourdieu, 1998).

La socialisation différenciée des garçons et des filles débute par l'éducation qu'ils reçoivent au sein de la famille et que conforte la société. Ainsi, la conceptualisation bourdieusienne d'*hexis* corporelle considère que l'« on attend (des filles) qu'elles soient « féminines » c'est-à-dire souriantes, sympathiques, attentionnées, soumises, discrètes, retenues, voire effacées. La prétendue « féminité » n'est souvent pas autre chose qu'une forme de complaisance à l'égard des attentes masculines, réelles ou supposées, notamment en matière d'agrandissement de l'ego. En conséquence, le rapport de dépendance à l'égard des autres (et pas seulement des hommes) tend à devenir constitutif de leur être » (Bourdieu, 1998 : p.94).

Par ailleurs, même si elle est fortement remise en question, « l'importance de la construction sociale de l'incompétence des filles en mathématiques dès l'école primaire aboutissant à de grands écarts à l'autre bout de l'échelle de la hiérarchie » scolaire continue d'être soulignée (Marry, 2004). Elle les amène souvent à développer des stratégies d'évitement de ce qui est considéré comme des « filières masculines » (Sueur-Pontier, 1980). Dans le choix de leur profession les filles s'orientent vers celles qui, dans l'imaginaire collectif, sont associées aux relations humaines et aux activités de soins, donc considérées comme « féminines » alors que les garçons s'orientent vers des professions qui incarnent « les valeurs masculines » que sont la force et la technicité.

La scolarisation des filles et la montée de l'éducation dont elles ont bénéficié leur ont permis d'accéder au baccalauréat et aux études supérieures (Marry, Jobert et Tanguy, 1995 ; Marry, 2004). Cette avancée spectaculaire n'occulte pas pourtant la persistance de clivages particulièrement au niveau des filières considérées comme féminines ou masculines. En continuant à choisir des études moins longues, en investissant moins des professions dites masculines comme celles des ingénieurs par exemple, les filles semblent favoriser un choix de compromis entre leur position au sein du marché du travail et l'articulation avec l'organisation de la vie familiale (Marry, 2004). Dans les professions traditionnellement masculines qu'elles ont investies en nombre, comme la médecine et le droit, les femmes n'ont pas encore réussi à occuper les mêmes fonctions que les hommes (Le Feuvre, Lapeyre, Cacouault et Picot, 2003).

Le Feuvre et Walters (1993) démontrent que les processus de féminisation des professions ne s'expliquent pas uniquement par la réussite scolaire différenciée des filles, mais sont également fonction des différences sociétales de structuration interne et externe des groupes

professionnels. Les diplômés ont agi selon un « effet de levier » mais n'ont pas été suffisants surtout dans les professions où le diplôme n'est pas considéré comme un critère puissant. En Grande Bretagne, par exemple, malgré l'évolution actuelle vers une uniformisation des critères d'accès à la profession juridique, le poids des associations professionnelles, notamment à travers la cooptation³⁷, ou encore la transmission du patrimoine³⁸ restent défavorables aux femmes.

Les femmes accédant aujourd'hui, dans les pays occidentaux, mais également au Maroc et dans de nombreux autres pays, à la même formation et aux mêmes diplômes que les hommes, on peut s'interroger sur les mécanismes qui entretiennent le système symbolique qui continue de justifier l'infériorité du statut des femmes et conditionne leurs difficultés d'accès aux positions de pouvoir (Bourdieu, 1998). La non occultation des obligations familiales dans les entreprises, le droit à une vie familiale normale par exemple, seraient une manière de revaloriser le monde féminin de la vie privée et de s'opposer à la seule logique de l'entreprise et du marché pour aller vers un « nouveau contrat social de genre » (Théry, 2000).

Sur le marché de l'emploi, la division sexuelle du travail conditionne les places et les fonctions des femmes. Celles-ci occupent encore le plus souvent les emplois les moins qualifiés, faisant appel à « des qualités féminines », et les moins payés, et sont plus menacées par le chômage. Les femmes semblent éviter les emplois les plus « chronophages » et opter plus volontiers pour les positions salariées. Mais selon l'expression de Le Feuvre (2003), il y a « salariat et salariat », car même dans le salariat, les postes à haute responsabilité sont plus volontiers occupés par les hommes. Les disparités de revenus sont largement dépendantes des statuts professionnels. Elles peuvent s'expliquer par la nature de l'activité professionnelle, le temps de travail ou la nature de la spécialisation. Cependant, la variable « genre » intervient significativement dans ces disparités.

Le constat de l'inégalité des femmes et des hommes sur le marché du travail, établi depuis que celles-ci y ont eu accès, aurait pour première explication, l'exploitation des femmes par un système autonome d'exploitation et de domination qui serait le patriarcat, si l'on considère que le travail domestique qu'elles effectuent à l'intention des hommes et qu'ils s'approprient est un

³⁷Les professions juridiques en France et en Grande Bretagne ne répondent pas à la même définition. Par exemple, la Law Society en Grande Bretagne regroupe les *solicitors* exerçant en libéral mais également en tant que salariés. En France, les barreaux regroupent uniquement les professionnels exerçant en libéral. Ainsi, il n'y a pas d'équivalent en Grande Bretagne du *juriste d'entreprise* en France.

³⁸C'est l'exemple des notaires en Grande Bretagne (Le Feuvre et Walters, 1993).

travail non payé (Delphy, 1970, 1998). En effet, ce qui contribue à définir la population féminine comme particulière par rapport à la population masculine est la place des femmes au sein de la famille. Cette place exclut pour elles toute activité professionnelle continue et justifie que le travail domestique au sein de la famille, relégué dans le « hors travail » et non socialement reconnu, occupe une place centrale dans l'analyse sociologique du travail professionnel des femmes (Godechot, Lurol et Méda, 1999).

Jacob Mincer³⁹ est le premier à avoir pris en compte le travail domestique dans l'analyse des offres de travail. Il considère qu'« il faut rejeter la dichotomie loisir-travail rémunéré : tout le temps hors travail n'est pas du loisir, tout le temps hors loisir n'est pas une activité rémunérée » (Mincer cité par Faugère, 1980 : p.318). C'est avec la théorie néo-classique et Becker⁴⁰ que le travail domestique commence à être analysé comme un facteur qui contribue à maximiser le bien-être des ménages. La division du travail dans les ménages commence à être considérée comme source de coopération productive. La division du travail au sein du ménage dépend du capital humain de chacun des deux membres du couple et en même temps de leur position sur le marché du travail. Mais du fait que les femmes ont des perspectives professionnelles moins valorisantes que celles des hommes, il est alors considéré comme « rentable » que le travail domestique reste effectué par les femmes⁴¹. Cependant, il reste encore que, même lorsque les femmes ont un emploi important, voire supérieur au mari, les inégalités par rapport au travail domestique n'en sont pas pour autant réduites (Faugère, 1980).

Alors que les économistes s'intéressent à l'emploi des femmes, rares sont ceux qui ont pris en considération l'articulation du travail professionnel et du travail domestique. L'analyse du travail, sa division entre hommes et femmes dans la famille et sur le marché du travail permettraient de conclure que, les femmes ayant été considérées universellement comme assurant la reproduction de la famille, elles sont forcément en situation économique inférieure sur le marché du travail⁴². Ayant intériorisé cette infériorité, les femmes accordent moins

³⁹Mincer Jacob, « *Labor force participation of married women : a study of labor supply* », in *Aspects of labor Economics*, Princeton, 1962.

⁴⁰Gary S. Becker (1965), économiste américain, prix Nobel d'économie : « *A Theory of the Allocation of Time* ». *Economic Journal* 75, 299: pp. 493-517, cité par Faugère, 1980.

⁴¹Ibid.

⁴²Catherine Sofer- La division du travail entre hommes et femmes- *Economica*, 1985 - 321 pages.

d'importance que les hommes à leur insertion professionnelle et à la continuité de leur emploi et ce d'autant qu'elles ont une moindre formation professionnelle, qu'elles souhaitent une moindre durée du travail et une moindre mobilité, ce qui aurait pour conséquence logique les inégalités dans les types d'emplois occupés par les femmes et dans les salaires.

De plus, la situation d'infériorité des femmes sur le marché du travail serait liée à la division du travail dans la famille. C'est parce qu'il existe une inégalité des revenus en faveur des hommes que les femmes ont plus de probabilité d'assurer soit, à plein temps, soit en complément d'un travail salarié, l'essentiel des tâches domestiques. Dans tous les cas, la question des facteurs à l'origine de la division du travail dans la famille n'est pas posée (Faugère, 1980).

Lorsque débutent les travaux sociologiques sur le temps partiel, c'est d'abord aux femmes qu'il s'adresse. Or, « le temps partiel ne modifie pas seulement le temps de travail dans certains secteurs féminins et peu qualifiés où il se développe aujourd'hui, il touche au statut de l'emploi et à la valeur du travail » (Lurol, 2001 : p.14h). Il redonne, en effet, aux emplois, un statut « spécifiquement féminin », en contradiction avec l'idée d'égalité professionnelle puisqu'il a des « implications en matière de qualification, de profil de carrière, de revenus, voire même de stabilité de l'emploi » (Ibid). Par ailleurs, le temps partiel devient également favorable aux entreprises qui en font aujourd'hui un instrument de flexibilité de la gestion de la main-d'œuvre⁴³. Surtout, l'étude des relations entre les sexes ne se limite plus à la sphère familiale mais porte sur les interdépendances entre travail domestique et travail professionnel. L'analyse des trajectoires sociales des hommes et des femmes y prend une place essentielle, car il existe des itinéraires sociaux sexués identifiables de manière transversale à toutes les classes sociales (Lurol, 2001 : p.15). Ainsi, on repère, dans les trajectoires des femmes, différents « moments de socialisation : la famille d'origine, la famille d'appartenance, les systèmes de formation, la constitution des identités sexuées dans le travail » (Lurol, 2001 : p.16).

Les nombreux travaux ayant pour objet le « travail des femmes » et le rapport « travail des femmes et famille »⁴⁴, distinguent deux façons différentes de construire l'objet de la

⁴³Bouillaguet P, Boisard M, Letablier MT. 1986. « Le partage du travail : une politique asexuée ? ». *Nouvelles questions féministes*, 14-15.

⁴⁴Collectif, 1984, *Le sexe du travail*, PUG.

recherche : soit l'analyse comparative des itinéraires sociaux des hommes et des femmes qui permet de mettre en évidence les processus de différenciation des itinéraires et l'influence sur les trajectoires des pratiques et des représentations, soit l'analyse portant sur les itinéraires d'un groupe de sexe, le plus souvent les femmes, qui permet d'identifier les différenciations possibles des itinéraires sociaux qu'elles empruntent.

Collin (1992) étudie les nombreux facteurs à l'origine de la féminisation de la profession de pharmacien au Québec et montre le lien qui existe entre la féminisation d'une profession et sa mutation notamment l'arrivée collective des femmes dans une profession considérée jusqu'alors comme masculine, tendant finalement à « reproduire la division sociale des sexes » (p.35). En évitant les partis pris qui lui sont habituellement rattachés, d'égalisation, de rattrapage ou de dévalorisation, le phénomène de féminisation apparaît alors comme intervenant à des périodes marquées par d'importants changements dans l'organisation du travail. Collin s'appuie sur les travaux de Maruani et Nicole (1989) qui développent la notion de construction sociale de la différence. Les auteures étudient l'organisation du travail au sein d'un journal et montrent comment les clavistes (des femmes) et les correcteurs (des hommes) effectuent les mêmes tâches mais ont des salaires, des statuts et des conditions de travail différents, ce qui reproduit la marginalisation des femmes. Quelles que soient les hypothèses avancées pour expliquer cette mutation⁴⁵, elles reposent toutes sur « l'affirmation de la spécificité de la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail » (Collin, 1992 : p.37). A l'augmentation numérique des femmes au sein d'une profession s'ajoutent des facteurs d'ordre structurel mais également des facteurs liés aux représentations sociales et aux mentalités. En effet, les conditions d'accès aux professions passent, pour tous, hommes et femmes, par une même formation et par l'acquisition de diplômes dont les femmes se sont largement acquittées. La féminisation est alors interprétée comme « hétérogénéisation⁴⁶ » et comme le résultat ou la manifestation d'une perte de pouvoir et d'autonomie des professions. Collin (1992) montre comment dans la profession pharmaceutique, la féminisation a été le résultat des modifications profondes qui ont marqué l'exercice de la profession avec notamment le développement des grands groupes de l'industrie pharmaceutique et qui ont également

⁴⁵Notamment l'utilisation d'une main-d'œuvre moins coûteuse que la main-d'œuvre masculine pour des raisons économiques ou l'induction de transformations dans un secteur de travail donné et de renouvellement des ressources en main-d'œuvre.

⁴⁶ Par opposition à « l'homogénéité de sexe » attribuée jusqu'alors aux professions totalement investies par les hommes.

modifié le rôle professionnel⁴⁷, les représentations sociales et l'image identitaire, cette dernière étant marquée par la perte du statut de propriétaire d'une pharmacie qui caractérisait l'identification du groupe professionnel. Cette perte d'identité est aggravée par l'essor du salariat. Ainsi la féminisation apparaît non pas comme la cause, mais bien comme le résultat de la dévalorisation de la profession. Les hommes étant moins nombreux à s'engager dans la profession, celle-ci a été massivement investie par des femmes, hautement qualifiées, dont le recrutement repose sur l'excellence scientifique et qui ont plus facilement intégré l'extension du salariat. L'auteure conclut que la féminisation d'une profession ne peut se concevoir uniquement en termes de « rupture » ou de « continuité ». C'est pendant les moments de crise que naissent voire s'amplifient les mouvements de féminisation. Il reste néanmoins nécessaire d'en étudier l'évolution historique, à même de repérer les événements qui peuvent survenir en amont ou en aval du phénomène et en assurer une meilleure compréhension.

L'étude des professions modernes montre que la féminisation n'est plus un épiphénomène mais bien un processus qui peut naître des transformations profondes d'une profession mais qui peut également en être la cause. La féminisation d'une profession peut être pensée la comme un indicateur de sa mutation, qui concerne à la fois les femmes mais aussi les hommes, dans la mesure où cette mutation a un effet sur la position relative des uns et des autres (Collin, 1992).

La sociologie du genre, en étudiant les trajectoires des femmes et en les confrontant à celles des hommes, a mis en évidence à la fois les circonstances et les mécanismes qui leur ont permis d'investir le monde professionnel en même temps qu'elle a mis l'accent sur les freins auxquels elle doivent encore faire face et qui seront analysés dans le chapitre VIII, comme le poids d'une socialisation familiale et scolaire toujours très sexuée, leur rôle prépondérant au sein de la famille, rôle que les hommes sont encore nombreux à refuser de partager, et l'intervention de l'école qui joue négativement sur l'orientation des filles (Marry, 2004).

La position dominée des femmes, observée dans toutes les sociétés s'explique « parce qu'une certaine permissivité sociale perdure, qui trouve partie de son explication dans les valeurs, normes et prescriptions transmises par voie de socialisation » (Descarries, Mathieu et Allard, 2010 : p. 24). Ainsi, on attend toujours des femmes les qualités de futures épouses et mères

⁴⁷ Le rôle professionnel qui se transforme de plus en plus en rôle commercial contraste avec une formation universitaire très exigeante.

qui consistent, pour l'essentiel, à s'occuper des autres, notamment des hommes de la famille, et à prendre en charge les contraintes domestiques attachées à leur condition de femme (Marry, 2004). « Ces exigences sont contradictoires avec la disponibilité temporelle et psychique requise pour réaliser une vie professionnelle, en particulier dans les métiers à responsabilités » (Ibid : p.23). La socialisation familiale et scolaire des hommes les prépare au contraire à la socialisation professionnelle en leur permettant d'intérioriser des « qualités « masculines » de contrôle de soi, de goût du pouvoir et de compétition » (Ibid).

Dans l'incapacité de faire face à la fois à leur vie professionnelle et à leur vie familiale, certaines femmes choisissent de mettre entre parenthèses l'une ou l'autre. D'autres, ayant intériorisé le travail comme « instrument de leur autonomie » (Marry, 2006), développent d'autres stratégies (cf. chapitre VII). Malgré la généralisation de l'activité professionnelle des femmes, la maternité à laquelle s'ajoutent leurs obligations familiales continuent à représenter pour elles un frein important (cf. chapitre VIII). Ainsi le modèle type de la carrière des femmes consiste en un investissement simultané dans les activités professionnelles et maternelles.

L'augmentation de l'emploi des femmes a induit des changements importants mais n'a pas supprimé la division entre travail masculin et travail féminin. Le monde du travail n'est pas uniformément mixte, les emplois féminins continuent à se concentrer dans certains secteurs d'activité. La mixité des professions quand elle existe, voit des clivages se recréer quant aux postes occupés (Cacouault, 1995). Elle n'est pas synonyme d'égalité. Si le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes est aujourd'hui affirmé dans de nombreux pays, pour Laufer (1995), la réalité est différente. Elle la qualifie de complexe et identifie trois raisons à cette complexité. La première est relative à la définition des termes égalité, identité et différence, définition qui, selon l'auteur, est au cœur du travail et de l'emploi des femmes. L'égalité professionnelle est toujours confrontée à la différence entre les sexes. Les outils juridiques continuent de considérer « l'homme comme le référent universel et la femme comme une catégorie spécifique » (Lurol, 2001 : p.25). Or, la liberté de travailler est pour les femmes une question qui touche directement à leur autonomie sans laquelle l'identité est impossible. En réalité, l'acquisition de cette identité est rendue hypothétique par le développement actuel du travail à temps partiel et des horaires atypiques pour raison de flexibilité qui touchent massivement les femmes et les conduisent à la pauvreté. Les débats

portant sur la transformation du travail moderne et ne prenant pas en considération le « travail des femmes », ne peuvent que renforcer la division sexuelle du travail car ils maintiennent une perspective universaliste masculine (Masson, 1999).

Une double approche devient alors possible. Une approche globale qui se réfère à la sociologie des professions et s'appuie sur le courant interactionniste et sur une analyse néo-wébérienne du fait, d'une part de la prise en considération de la pratique professionnelle et l'interprétation des trajectoires biographiques et d'autre part le rôle central qu'occupent le marché et la monopolisation d'un de ses segments dans l'institutionnalisation de la profession comptable. En se référant à la sociologie du genre, il est aisé de constater les nombreux traits, qui dans leur universalité, s'appliquent aux femmes marocaines. Ils permettent également, à la lumière d'une focalisation sur la société, les femmes et leur travail au Maroc grâce aux apports de la sociologie marocaine, d'interpréter ceux qui leur seraient plus spécifiques.

II- Comment la sociologie marocaine aborde l'étude du genre, de la société et du travail des femmes

La sociologie marocaine débute réellement avec le protectorat (Rachik et Bourqia, 2011 ; Zahi, 2014). Au moment où la France a des prétentions sur le Maroc, la connaissance de la société marocaine s'inscrit dans un projet colonial. En effet, le travail de connaissance de la société marocaine est d'abord utile à la France ; la mission scientifique française créée à Tanger en 1904, effectue des missions dans le nord du Maroc et le long des côtes, puis dans le pays profond (Eugène Delacroix, Pierre Loti, Charles de Foulcaud...). Certains de leurs résultats feront l'objet de publications dans les « Archives Marocaines » qui paraîtront jusqu'en 1936 puis dans les « Archives berbères » dont il ne paraîtra que quelques numéros. En 1921, le protectorat établi depuis 1912, crée la revue « Hespéris » (nom que les Grecs donnaient au Maroc antique⁴⁸) qui naît de la fusion des deux précédentes avec le « Bulletin de

⁴⁸Dans la mythologie grecque, Hespéris est l'heure du soir, fille de Hespéros. Elle engendra avec Atlas les Hespérides. Le Maroc porte en langue arabe le nom d'*Al Maghreb* qui désigne aussi bien le coucher du soleil que la situation géographique la plus occidentale du monde arabe. Il correspondrait, selon la mythologie grecque au jardin des Hespérides et ses oranges (plus généralement ses agrumes) seraient les pommes d'or des jardins des Hespérides. Le onzième des douze travaux d'Hercule aurait eu pour objectif de les cueillir.

l'Institut des Hautes Etudes Marocaines »⁴⁹. La transition vers une sociologie post-coloniale est engagée par Jacques Berque⁵⁰ (1956).

Paul Pascon (1932-1985), Français naturalisé marocain en 1964, est « considéré comme la principale figure de la sociologie postcoloniale »⁵¹ et comme un pionnier de la sociologie marocaine⁵². Il crée la première structure de recherche en sciences sociales au Maroc⁵³ et développe l'étude de terrain en s'intéressant aux couches défavorisées dont les femmes rurales. La sociologie marocaine s'intéresse ensuite dans les années 1970 à la société marocaine en général (formation sociale, mode de production, société composite, classes sociales). Les mouvements étudiants des années 1967-1968, dans un contexte de forte politisation des universités marocaines, aboutissent en 1970, à la fermeture de l'Institut de Sociologie qui avait été créé en 1960, période qui s'accompagnera d'une éclipse universitaire de la discipline, avant que l'enseignement de la sociologie ne reprenne au sein des universités à la fin des années 1990 (Roussillon, 2002 ; Zahi, 2014).

La crise des années 1980-1990, marquées par la stagnation du développement et la mise en place du Plan d'Ajustement Structurel (cf. chapitre I) ainsi que la mondialisation néolibérale, permettent aux sociologues de s'intéresser à de nombreux faits sociétaux. Cependant, malgré l'existence d'enquêtes sur le terrain, très peu ont été publiées ou converties en recherches à

⁴⁹La zone sous protectorat espagnol publiait la revue « Tamuda », du nom d'une antique bourgade *amazighe* (berbère) au nord du Maroc près de la ville de Tétouan. Après l'indépendance, du fait de l'unité retrouvée du Maroc, les deux revues fusionnent en 1960 et donnent naissance à la revue « Hespéris-Tamuda ». Celle-ci sera alors dirigée par Germain Ayache jusqu'à sa mort en 1990, puis par Mohammed Berriane qui fut doyen de la faculté des lettres et des sciences humaines de Rabat, Université Mohammed V. Voir à ce sujet, le numéro spécial publié en 2007 à l'occasion du Cinquantenaire de la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Rabat - 1957-2007, ainsi que le texte de Véronique Ginouvès, « Hespéris - Archives berbères et bulletin de l'Institut des Hautes Etudes Marocaines », *Aldébaran*, Revues, bulletins et lettres d'information, [En ligne], mis en ligne le 03 mai 2014. <http://aldebaran.revues.org/7153>

⁵⁰Le Centre Jacques-Berque (CJB) pour le développement des sciences humaines et sociales au Maroc, unité mixte des instituts français à l'étranger (UMIFRE 2) a été fondé à Rabat en 1991. Cette unité associe une structure du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et un Institut français de recherche à l'étranger (IFRE).

⁵¹Mohamed Tozy. « Paul Pascon : un pionnier de la sociologie marocaine », *SociologieS* [En ligne], Découvertes / Redécouvertes, Paul Pascon, mis en ligne le 20 février 2013. URL : <http://sociologies.revues.org/4322>.

⁵²Ibid. De plus, la presse marocaine continue de lui rendre hommage : « Hommage. Paul Pascon. Le père de la sociologie marocaine ». *TelQuel*, 2005, n° 181. « La sociologie de Pascon revisitée par ses amis », *L'observateur du Maroc*, avril 2013, n° 212, ou encore « Paul Pascon, le sociologue des déclassés ». *Zamane*, n° 32, 2013. Son œuvre a également fait récemment l'objet d'une rencontre à la Bibliothèque Nationale du Royaume du Maroc (BNRM) en mars 2013.

⁵³Equipe interdisciplinaire de recherches en sciences humaines, créée au début des années 1960 (cité par Tozy, op. cité).

caractère académique (Rachik et Bourqia, 2011). Les universités marocaines sont conscientes qu'un effort particulier doit porter sur les sciences sociales, reconnues comme primordiales pour « accompagner le développement et (...) pour l'ouverture de l'esprit et la culture »⁵⁴, d'autant que la production en sciences sociales est considérée comme faible, pour la période allant de 1960 à 2006, par l'étude bibliométrique de Cherkaoui (2009).

Depuis les années 1980, le nombre de femmes sociologues a augmenté ainsi que les publications et les colloques concernant les femmes (Bourqia, 1997). La situation des femmes, évoquée à travers l'étude sociétale de Pascon (1983), est étudiée en milieu rural par Malika Belghiti (1969, 1978) et Belghiti et Tamou (1971), citées par Rachik et Bourqia (2011 : p.6). Les sociologues Fatima Mernissi puis Aïcha Belarbi qui lui succède, dirigent un collectif qui publie, en arabe ou en français, entre 1987 et 1999, neuf livres sur les femmes⁵⁵ auxquels contribuent plusieurs femmes sociologues marocaines mais également des hommes⁵⁶. Belarbi, dans son livre publié en 1989 et Naciri (2014) montrent comment l'action des associations féminines au Maroc a contribué à faire avancer la situation des femmes. Bourqia, Charrad et Gallagher (2000 : p.9) soulignent « la difficulté de repérer une et une seule condition féminine au Maghreb » et rappellent que la grande majorité des femmes dans les sociétés maghrébines sont « les rurales et celles des couches urbaines pauvres » (p.12). Cependant, l'évolution économique de ces sociétés et leur entrée dans l'économie mondiale ont fait que les femmes, jusqu'alors « cloîtrées dans des domaines privés » (p.13) ont eu accès au domaine public, et ont aujourd'hui des profils très différents qui entrent dans le contexte des mutations et des tensions que connaissent les sociétés maghrébines.

Pourtant, les femmes dans ces sociétés, tout en développant des stratégies de résistance à l'ordre patriarcal, participent également, à la pérennité de la domination masculine, menant ainsi à s'interroger sur les mécanismes de leur consentement au maintien de l'ordre établi (Bourqia, 1990). Bourqia, Charrad et Gallagher (2000 : p.10) montrent l'omniprésence du

⁵⁴Bourqia Rahma. Vers une sociologie de l'université marocaine. Al Madrassa Al Maghribia, 2009, 2, 11-55, p.42.

⁵⁵Collection « Approches » (Ed Le Fenec).

⁵⁶Ont participé aux publications du collectif plusieurs femmes : Aïcha Belarbi, Fatima Mernissi, Fatima Zohra Zryouil, Fatima Hajjarabi, Naima Chikhaoui, Rahma Bourqia, Anissa Benzakour Chami, mais également des hommes : Mohamed Alahyane et Mokhtar El Harras. Les livres publiés sont les suivants: *Portraits de femmes* (1987), *Femmes et pouvoirs* (1988), *Femmes partagées, famille-travail* (1989), *Corps au féminin* (1991), *Couples en question* (1992), *Être jeune fille* (1994), *Femmes rurales* (1995), *Femmes et islam* (1998), *Initiatives féminines* (1999).

thème des femmes dans les différents courants politiques, qu'ils soient « étatiques, pro-étatiques, de gauche ou encore islamistes ». Elles soulignent les conséquences paradoxales auxquelles peuvent conduire les projets de développement proposés par l'aide occidentale et rappellent l'importance de la prise de conscience de l'environnement culturel et des hiérarchies sociales. Le poids des imaginaires sociaux et le maintien de la subordination des femmes restent vivaces malgré les changements structurels qu'a connus le Maroc. Ainsi, El Harras (2000 : p.45), étudiant la société rurale marocaine à l'extrême nord-ouest du Maroc et portant son analyse sur la façon dont masculinité et féminité s'y conjuguent, souligne la résistance des valeurs sociales et culturelles liées notamment aux questions d'honneur et de « honte », avec des « degrés variables selon la région et la catégorie sociale ». Rappelant en cela le concept bourdieusien de l'*hexis* corporelle, l'auteur montre que dans cette région du Maroc où l'honneur masculin lié « au courage, à l'initiative et à la force du caractère » est opposé à la pudeur voire la « honte » des femmes, celles-ci, par leur attitude et leurs gestes corporels, sont tenues d'exprimer leur infériorité et leur dépendance à l'égard des hommes (Ibid). Cependant, il fait valoir que le chômage masculin, souvent sur des périodes prolongées ajouté à la faible participation des hommes aux tâches domestiques, ont fini par affaiblir aujourd'hui la position des hommes vis à vis de leur femme (p.51).

Bakaas et Mellakh (2013) montrent la persistance de la force des stéréotypes de genre au Maroc, qui contribuent à façonner et structurer l'environnement social marocain. Transmis essentiellement par le discours proverbial et le discours religieux à travers notamment la récurrence transversale de la « *Qiwamah* »⁵⁷, ces stéréotypes justifient aux yeux des hommes mais également de nombreuses femmes, l'image négative attribuée aux femmes malgré les avancées réalisées au Maroc en matière de statut de genre. Cette perception des femmes rend malaisé leur accès à l'espace public qu'elles ont pourtant investi en nombre mais qui continue d'être vécu comme une menace pour leur moralité et leur respectabilité. Ces stéréotypes contribuent ainsi à expliquer les difficultés que les femmes rencontrent dans l'exercice de leur profession et la difficulté des choix qu'elles ont à faire entre leur vie personnelle qui se traduit

⁵⁷Le verset coranique 34, de la Sourate *Annisae* (les femmes) fait référence à la notion de *Qiwamah* : « *Les hommes ont autorité sur les femmes, en raison des faveurs qu'Allah accorde à ceux-là sur celles-ci, et aussi à cause des dépenses qu'ils font de leurs biens. Les femmes vertueuses sont obéissantes (à leurs maris), et protègent ce qui doit être protégé, pendant l'absence de leurs époux, avec la protection d'Allah* ». Bakaas et Mellakh (2013 : p.60).

en réalité en dévouement à la famille, dévouement que la société les contraint à considérer comme prioritaire par rapport à leur vie professionnelle.

Je consacre le chapitre III au travail des femmes, aujourd'hui, au Maroc. Il est cependant utile de rappeler qu'au Maroc, contrairement aux femmes citadines qui restaient chez elles, les femmes des milieux populaires travaillent de longue date, essentiellement pour des raisons économiques. Comme le rappelle Nelly Forget (1962 : p.107), se référant à Robert Montagne⁵⁸, bien avant le protectorat, 50% des femmes en milieu populaire travaillaient pour subvenir à leurs besoins et à celui de leurs familles⁵⁹. L'auteure montre également à travers une enquête menée par questionnaires dans les villes de Casablanca, Fès et Rabat auprès de 35 femmes et 28 hommes, que les *a priori* et les valeurs patriarcales habituellement attachés au travail des femmes ont reculé dès les premières années de l'indépendance en faveur du travail des femmes (1962 : p.107). Les limites des études consacrées au travail féminin au Maroc sont liées au fait que celui-ci y est abordé presque exclusivement à travers le travail salarié, le travail nécessitant un diplôme et est souvent associé à la scolarisation des filles (Rodary, 2007, 2010). De plus, la séparation instituée par les théories économiques capitalistes, entre « secteur traditionnel » et « secteur moderne » écarte les activités qui ne nécessitent pas de formation scolaire. Ainsi, se trouvent exclues les activités qui demandent un apprentissage mais qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme, comme c'est le cas de l'artisanat, secteur dans lequel les femmes travaillent de longue date (Mernissi, 1979 : p.42). D'autre part, seul est pris en considération le travail des femmes dans l'espace public alors que ni le travail domestique ni les activités exercées à domicile contre rémunération, comme les travaux de broderie ou de tapisserie, ne sont pris en compte (Mernissi, 1981 : p.27). Ainsi le travail informel des femmes est souvent occulté, impliquant la non-reconnaissance de leur dimension économique (Mernissi, 1980 : p.345). Ces conclusions, sur lesquelles je reviens dans le chapitre III restent d'actualité.

⁵⁸Montagne, R. *Naissance du prolétariat marocain, enquête collective 1949-1950*. Paris, Peyronnet, 290p. (Collection *Cahiers de l'Afrique et de l'Asie.*) cité par Nelly Forget, 1962, p.107.

⁵⁹« Le recensement de 1952 dénombrait 160.000 femmes qui se répartissaient comme suit dans les divers secteurs d'activité : 85.000 dans l'artisanat et l'industrie, soit 27% de la main-d'œuvre totale employée dans cette branche d'activité ; 46.000 dans les soins personnels et les services de santé, soit 64% ; 22.000 dans la manutention et les transports, soit 8% ; 3.000 dans le commerce, soit 2% ; 1.800 dans l'administration et les emplois intellectuels, soit 2% » Nelly Forget (1962 : p.107).

L'étude des classes moyennes⁶⁰ a également retenu l'attention des sociologues marocains, en particulier à la suite des discours du Roi Mohammed VI⁶¹ et du fait de la fragilisation des diplômés à l'origine d'un phénomène qui concerne aujourd'hui un grand nombre de pays arabes, celui des diplômés chômeurs. Charles Gadéa (2003) dans son ouvrage portant sur les cadres en France montre comment la tertiarisation de l'économie, la libéralisation du marché, la diffusion sans précédent des nouvelles technologies et le développement intensif de logiques productives, résultant de la mobilisation des déterminants et impacts sur les performances, ont contribué à fragiliser la représentation des diplômés et des carrières. Gadéa mobilise dans cet ouvrage trois paradigmes : le paradigme technocratique, le paradigme professionnel et le paradigme des classes. Le paradigme technocratique, qu'il centre sur les ingénieurs, pose le problème des attentes de l'Etat. L'approche par le paradigme professionnel, lui permet d'opposer le courant fonctionnaliste reposant sur des concepts conformes aux intérêts vitaux de la société (p. 166) mais accusé de légitimer les discours véhiculés par les professionnels eux-mêmes au lieu de les interroger (p. 208-210 et 232), et le courant interactionniste, qui, lui, fait des professions une catégorie de la pratique quotidienne. Enfin, le paradigme des classes repose sur la problématique de la différenciation sociale. Gadéa met en lumière, dans le cas des cadres en France, l'opposition de deux classes sociales celle de la bourgeoisie dont sont issus traditionnellement les cadres mais également celle du prolétariat. C'est d'ailleurs en dénonçant « l'exploitation des travailleurs dont les cadres se rendent complices » (p. 235), que la sociologie des professions fait place, en France, à la sociologie du travail, dominée par le paradigme des classes. J'ai également rappelé plus haut, comment Longuenesse (2007a) avait souligné que la sociologie des professions modernes dans les pays arabes était indissociable de celle des classes moyennes.

Au Maroc, alors qu'elles étaient classiquement liées à un processus ascendant, grâce à l'acquisition d'un capital scolaire autorisant l'ascenseur social, les classes moyennes sont aujourd'hui le lieu d'un processus descendant, par fragmentation et dégradation de certaines

⁶⁰ Dans le discours du 18 mai 2005, Le Roi Mohammed VI déclare que chaque Marocain mérite « la possibilité...de s'épanouir en déployant pleinement ses potentialités et ses aptitudes » ; dans le discours du 20 août 2008, à l'occasion de la fête de la jeunesse, il affirme : « Nous réaffirmons Notre ferme volonté de veiller à ce que toutes les politiques publiques soient l'édifice social, la base de la stabilité et un puissant catalyseur la production et de la créativité ».

⁶¹ Un dossier lui est notamment consacré dans la revue *Economia*, mai 2009, p.35-70.

fractions bourgeoises ou apparentée⁶². La genèse discrète de la classe moyenne marocaine, considérée comme un groupe nouveau, disparate et émergent, encore socialement flou, limité et qui va « des petits fonctionnaires, des employés du secteur privé, jusqu'aux cadres, publics et privés »⁶³, auquel il faut ajouter l'existence ou non de moyens de mobilité sociale susceptibles d'améliorer les conditions de vie, relève des mêmes processus. Le premier processus ascendant, issu des classes populaires et paysannes montantes par l'instruction, s'est considérablement réduit depuis les années 1970, la veille du mouvement de réforme⁶⁴. Cette réduction a également été montrée par une enquête menée par questionnaires auprès de 500 étudiants de Rabat (Bourqia, El Harras et Bensaid, 1995). Le second, descendant, concerne surtout les bourgeoisies de la ville de Fès et de la région du Souss, qui jusque là bénéficiaient d'un statut élevé tant en terme économique qu'en terme de prestige social. Les comportements attachés à la classe moyenne, dans la société marocaine, restent « minoritaires, distinctifs et ségrégatifs, plus que porteurs d'effet de masse »⁶⁵.

Les sociologues se sont également intéressés au phénomène des « diplômés chômeurs ». La mise en place du Plan d'Ajustement Structurel en 1983 (cf. chapitre I), s'est accompagnée d'une restriction de la politique de recrutement dans la fonction publique, qui n'a pas été compensée par une relève du secteur privé, les entreprises considérant même qu'il était plus facile de « former sur le tas des gens moins diplômés que de reprendre à zéro une formation largement inadaptée » (Vermeren, 2003). De plus, au niveau de l'université, les derniers coopérants français sont massivement remplacés dans les années 1980 par des universitaires dont l'âge jeune conduit dès les années 1990 à un blocage des nouveaux recrutements (Ibid). Le risque de chômage augmente alors, en même temps que le diplôme s'élève (Mellakh, 2000). Les scientifiques, incluant ceux des écoles d'ingénieurs, les diplômés des facultés scientifiques et les titulaires d'un troisième cycle sont largement concernés (Vermeren, 2003). Leur situation remet en cause la représentation qui, dans l'imaginaire des jeunes et de leurs familles, établissait une relation automatique entre l'université qui permettait l'obtention d'un

⁶²Voir au sujet de ces mécanismes, la thèse de doctorat en sociologie de Camille Peugny : « la mobilité sociale descendante : l'épreuve du déclassement ». IEP de Paris, 2007.

⁶³Michel Peraldi, Driss Ksikes, Ahlame Rahmi, Adil El Mezgouari: plus un sablier qu'une montgolfière. La revue Economie, 2009, 5 : p.43.

⁶⁴Shana Cohen. 2004. *Searching for a different future, the rise of the middle class in Morocco*. Duke University Press, Duran/London.

⁶⁵Ibid : p. 47.

diplôme et la promotion sociale assurée par un emploi sécurisé dans la fonction publique (Mellakh, 2000). Devenus omniprésents dans le paysage protestataire marocain⁶⁶, les « diplômés chômeurs » sont réunis au sein de plusieurs associations, principalement l'Association Nationale des Diplômés Chômeurs du Maroc (ANDCM), et ont pour objectif l'intégration à la fonction publique. Cependant, la frontière entre leur revendication légitime d'un emploi et leur investissement militant pour d'autres revendications sociales et politiques reste floue. Cette ambivalence explique en partie les « dynamiques de la pérennisation de la mobilisation » (Monserrat, 2007 : p.314). Ces dynamiques seraient le résultat des « épreuves du chômage » qui contribueraient à la construction d'une identité (Schnapper, 1981) et deviendraient un « refuge de sociabilité où le chômeur se protège de l'isolement et revendique une existence politique » (Monserrat, 2007 : p.319). A l'image qui leur est rattachée d'égoïsme corporatiste avec pour seul objectif l'obtention d'un salaire fixe s'ajoute celle de l'« adolescent éternel » (Monserrat, 2007 : p.330), incapable d'assumer les mauvaises orientations qu'il a pourtant lui-même choisies, s'appuyant abusivement sur un Etat paternaliste qu'il considère comme seul capable de trouver une solution à sa situation. En réalité, cette vision occulte les déficits du système d'enseignement, notamment le décalage entre l'enseignement proposé et les besoins productifs. Elle met également en lumière la nouvelle représentation des jeunes du Maroc globalisé. A l'image du diplômé des disciplines classiques s'oppose aujourd'hui le *self-made man*, l'entrepreneur audacieux et dynamique, seul à même de contribuer à la modernisation (Cohen, 2004) et qui voit dans les revendications des diplômés chômeurs la défense d'un Etat paternaliste et fournisseur de services, devenu impossible dans ce que Catusse (2002) appelle le Maroc « ajusté ».

Mon projet de thèse m'a donc amenée à réfléchir à une problématisation autour de la profession comptable, en me focalisant plus particulièrement sur le cas du Maroc, pays situé à quelques kilomètres de l'Europe mais profondément ancré en Afrique⁶⁷ et dans le monde arabe, ouvrant ici un nouveau chantier sur la profession comptable dans un pays arabe, à la lumière des nombreux travaux qu'Elisabeth Longuenesse a conduits dans les pays du Proche

⁶⁶Le chômage des diplômés est devenu un phénomène de masse. Dans les années 1990, l'économiste Habib el Malki directeur du centre national de la jeunesse et de l'avenir (CNJA) estime leur nombre, tous types de diplômes confondus à plus de 100.000 (CNJA, 1991). En 1999, ils étaient plus de 220.000 (Vermeren, 2003) .

⁶⁷Allégorie de l'arbre, utilisée par le Roi Hassan II, le 03 mars 1986, dans son discours de la fête du Trône, au lendemain de la « Marche Verte » : « Le Maroc est un arbre dont les racines plongent en Afrique et qui respire par ses feuilles en Europe ».

Orient. Mais j'ai voulu également approfondir la question du genre et apporter un éclairage particulier sur la place des femmes dans la profession comptable, dans un pays comme le Maroc, dont la position géographique et les caractéristiques socio-économiques et culturelles expliquent qu'il soit traversé par de nombreux courants.

A partir de l'histoire de sa naissance et des aspects de sa pratique sur le terrain, je m'interroge sur les importantes mutations qu'a connues la comptabilité et sur le paysage en mouvement permanent qu'elle donne à voir. La première difficulté concerne la définition de la profession comptable et la délimitation de son champ professionnel au Maroc. Comment est-il structuré ? Quels segments professionnels le composent ? Comment sont-ils hiérarchisés ? Quels sont les facteurs qui définissent les segments professionnels dominants et les segments professionnels dominés ? Quel y est le rôle des acteurs sociaux ? Quels sont les rapports de force qui s'établissent, les compétitions qui se livrent et leurs enjeux ? Où se situent les femmes qui semblent de plus en plus nombreuses à entreprendre des études supérieures dans le champ de la comptabilité ? Quel rôle jouent-elles dans les luttes qui se déroulent à l'intérieur du champ professionnel comme à l'extérieur ? Combien sont-elles à réussir ? Combien arrivent à l'inscription à l'Ordre ? Sinon, quels chemins alternatifs empruntent-elles et quelles en sont les raisons ?

Pour répondre à ces questions, il est nécessaire d'entreprendre une analyse à plusieurs échelles et de revenir sur la place des femmes dans la société marocaine. Comment leur accès à l'éducation puis aux professions supérieures a-t-il conditionné leur arrivée et leur position actuelle sur le marché du travail ? Comment s'est opérée leur arrivée dans la profession comptable, profession d'où, comme la profession d'ingénieur par exemple, elles ont été longtemps exclues, les imaginaires sociaux considérant ces professions comme masculines et attribuant aux filles une incapacité supposée aux mathématiques (Marry, 2004) ? Quelles politiques des ressources humaines sont-elles développées en faveur des femmes ou au contraire en leur défaveur ? Quels sont les facteurs qui expliquent la réussite d'un certain nombre d'entre elles ? Quels sont ceux qui expliquent, au contraire, que d'autres soient freinées dans leur parcours professionnel ? Dans tous les cas, quelles sont les stratégies développées par ces femmes pour tenter de réussir leur carrière professionnelle tout en faisant face à ses contraintes avec également pour objectif l'accomplissement de leur vie personnelle ?

Pour répondre à ces questions, et construire mon hypothèse, je mobilise les apports des théories interactionnistes et néo-wébériennes qui permettent d'interroger les relations entre différents types de pratiques professionnelles liées à la comptabilité, y compris sous l'angle des différences de genre. Je m'appuie également sur le concept de champ professionnel car il permet de mettre en évidence les luttes et les rapports de force (entre segments professionnels, experts-comptables et comptables agréés, entre comptables diplômés et non diplômés...) et qu'il permet également de repérer la place qu'occupent les femmes au sein du champ et au sein des luttes qui s'y déroulent.

III - Méthodologie

La profession comptable moderne s'est développée au Maroc avec le protectorat et l'introduction d'une économie capitaliste moderne. Je m'attache à analyser son histoire et son institution récente et laborieuse dans le chapitre IV. Mais il est nécessaire de définir les différentes composantes du champ professionnel de la comptabilité au Maroc. Ainsi, le comptable ou teneur de livres est en charge de la tenue des comptes. Son but est de rassembler, coordonner et vérifier les données comptables. Il réalise les opérations de clôture et établit la liasse fiscale. Le comptable agréé, selon la loi n° 127-12, est une personne qui « fait profession habituelle de tenir, centraliser, ouvrir, arrêter, suivre, superviser et redresser les comptabilités des entreprises et organismes qui font appel à ses services et auxquels il n'est pas lié par un contrat de travail ». Par ailleurs, l'ensemble des comptables agréés sont regroupés au sein de l'Association des Comptables Agréés du Maroc (ACAM) en voie de devenir l'Organisation des Comptables Agréés (OCA). Enfin, selon la loi n° 15-89, l'expert-comptable est « celui qui fait profession habituelle de réviser, d'apprécier et d'organiser les comptabilités des entreprises et organismes auxquels il n'est pas lié par un contrat de travail. Il est seul habilité à : attester la régularité et la sincérité des bilans, des comptes de résultats et des états comptables et financiers ; délivrer toute autre attestation donnant une opinion sur un ou plusieurs comptes des entreprises ou des organismes ; exercer la mission de commissaire aux comptes ». La profession d'expert-comptable est regroupée au sein de l'Ordre des Experts Comptables du Royaume du Maroc (OECM). Contrairement à la France, experts-comptables et commissaires aux comptes sont une seule et même profession.

Il n'existe aucun travail portant sur la place des femmes au sein de la profession comptable marocaine. L'arrivée des femmes y a été lente et leur présence y semble encore faible alors que le nombre des étudiantes en comptabilité et notamment en expertise comptable a augmenté ces dernières années. Je m'interrogerai notamment sur les différences de carrières entre les hommes et les femmes, à travers l'organisation du travail, la structuration du champ, la création d'organisations professionnelles ainsi qu'à travers l'analyse des trajectoires professionnelles d'un échantillon de femmes.

A- Hypothèse principale

Mon observation de départ est donc la suivante. La profession comptable, comme de nombreuses autres professions au Maroc, s'est ouverte aux femmes, mais elle reste encore très largement dominée par les hommes quel que soit le segment concerné au sein de ce champ professionnel. Les femmes restent encore aujourd'hui en faible nombre au sein du champ professionnel de la comptabilité et en particulier au sein de l'expertise comptable en pratique libérale.

Les femmes restent peu nombreuses à effectuer dans sa globalité le « parcours organisationnel » reconnu par la profession, qui, à la suite de l'accès au cycle de formation, puis la rédaction du mémoire permettant l'obtention du diplôme d'expert-comptable, passe par l'inscription à l'Ordre, puis mène à l'association. Mon hypothèse est qu'il existe, à l'origine de cet état de fait, des mécanismes de discrimination ou une dynamique qui, à partir d'un certain niveau, voit les carrières des femmes bifurquer, ou être stoppées. En d'autres termes, on observerait un double mouvement contradictoire, d'une part de promotion par l'éducation, d'autre part de blocage par la persistance d'une division sexuée du travail et de mécanismes de domination traditionnels, le tout se manifestant de façon plus ou moins différenciée selon les conditions de travail.

Cette hypothèse se décline à quatre niveaux, par le diplôme, par la famille, par le travail et par les valeurs.

Le premier niveau est relatif à l'effet de « levier du diplôme » tel qu'il a été développé par Le Feuvre et Walters (1993). Il a non seulement permis aux filles d'accéder à l'enseignement supérieur mais aussi, d'investir de nombreuses professions au Maroc. Il a également permis,

alors que se mettaient en place les modalités de formation à la profession d'expert-comptable, particulièrement dans les trois décennies après l'accès du Maroc à l'indépendance, l'arrivée des femmes dans cette profession. Après la « banalisation » de la présence des filles dans l'enseignement supérieur, leur arrivée dans le monde de la comptabilité où a longtemps dominé l'hégémonie masculine, est due à la dynamique de leurs succès scolaires. En effet, comme en France, il existe au Maroc un mouvement analogue à celui décrit par Catherine Marry (2004) comme étant un « renversement historique des inégalités sexuées au profit des filles dans l'accès à l'enseignement supérieur » (p.6). Ce mouvement pourrait expliquer que les femmes investissent aujourd'hui en plus grand nombre les professions nécessitant un diplôme universitaire, alors qu'elles restent sous représentées dans les professions faiblement diplômées.

A un second niveau, mon hypothèse prend en considération le milieu social d'appartenance, essentiellement urbain et relativement aisé, caractérisé par un niveau d'études élevé des parents qui soutiennent activement le parcours de formation de leur fille, et éduquent leurs enfants, garçons ou filles, de manière égalitaire, et suppose qu'il s'agit d'un facteur favorisant la réussite des carrières des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité au Maroc. De plus, le rôle des mères, bénéficiant d'un capital scolaire élevé et/ou considérées par leurs filles comme des modèles à suivre, sont de puissants facteurs d'encouragement aux parcours de réussite.

Je rattache le troisième niveau à l'hypothèse que l'organisation du travail (y compris la taille du cabinet et la nature des missions) et les politiques de gestion des ressources humaines des cabinets ou entreprises, au sein desquels les femmes travaillent, constituent un facteur majeur de différenciation des chances et des modalités de promotion professionnelle des femmes. Elles contribuent à affecter les choix professionnels et les choix de carrière et à expliquer tant les opportunités que les blocages qui demeurent.

Enfin, à un quatrième niveau, mon analyse porte sur l'environnement sociétal au sein duquel vivent les femmes. En quelques décennies, les femmes, jusqu'alors totalement absentes de l'espace public, l'ont rapidement investi et accédé à l'éducation, qui leur a ouvert les portes de toutes les professions et du marché du travail. Pourtant, il persiste un contraste important entre un faible nombre d'élues qui réussissent brillamment leur carrière, parfois même mieux que

les hommes et celles, qui pourtant nombreuses sur le parcours professionnel, seront freinées par des difficultés liées à la ségrégation qu'elles continuent de subir au sein de la société. En effet, le contraste est important entre l'investissement scolaire et universitaire des femmes et la persistance des stéréotypes de genre qui ne sont que peu remis en question et continuent d'être au service de la justification de la division sociale du travail, des hiérarchies de genre et de la discrimination systémique des femmes qui en découle. Leur pérennité est le résultat du maintien d'une socialisation très différente des filles et des garçons qui conditionne les attentes traditionnelles sur la façon dont les hommes et les femmes doivent se comporter dans la société. Ainsi, dans le champ de la comptabilité, quel que soit le niveau atteint et notamment au plus haut niveau celui d'expert-comptable et d'associée, les femmes restent fortement influencées par les imaginaires sociaux, le rôle qui leur est imparti au sein de la famille, le regard du conjoint sur leur profession, la maternité, qui contribuent à freiner leurs ambitions. Toutefois, l'effet de ces représentations sociales est différencié selon les milieux sociaux.

B- Etapes de la démonstration

J'ai, pour ce faire, procédé à une analyse à trois niveaux. Dans un premier temps, au niveau macro, je me suis intéressée à la façon dont la profession est réglementée, aux conditions d'exercice telles que définies par la loi, d'une part, aux politiques de formation d'autre part. Dans un second temps, au niveau méso, je m'intéresse à la structuration du champ, aux compétitions entre associations, d'une part, à l'organisation du travail d'autre part. Enfin dans un troisième temps, au niveau micro, je me suis intéressée, à l'échelle individuelle, aux femmes et aux hommes qui appartenaient au champ professionnel de la comptabilité. J'ai procédé par entretiens, par dépouillement de documents, par observation ethnographique. Par ailleurs, pour comprendre comment fonctionnaient les grands cabinets d'audit et quelle place ils faisaient aux femmes, j'ai effectué une observation *in situ* au sein de deux cabinets d'audit à Casablanca.

Afin d'être en mesure d'appréhender une compréhension générale du champ professionnel et des professionnels de la comptabilité, j'ai procédé tout d'abord au dépouillement d'une documentation relative à la profession comptable notamment un matériau de caractère documentaire, des réglementations, des données chiffrées, les programmes de formation, des

revues ainsi que des articles de presse. J'ai ainsi consulté les textes législatifs en vigueur dont les bulletins officiels, les données statistiques de la Direction de la Statistique du Royaume du Maroc, les documents que l'on m'a remis au siège du Conseil de l'Ordre des Experts-Comptables ainsi que de nombreux articles de la presse généraliste ou spécialisée. J'ai également consulté le site de l'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc (OECM) et celui de l'Association des Comptables Agréés du Maroc (ACAM). J'ai également consulté l'ensemble des programmes de formation et leur architecture pédagogique ainsi que les formations continues proposées par le CEC de l'ISCAE. Cela m'a permis de recueillir des données officielles sur la profession comptable. Ce recueil d'informations m'a également permis de mieux appréhender mon terrain d'étude. J'ai ensuite effectué une enquête de terrain.

C- Enquêtes de terrain

Mon enquête a débuté par une visite et une rencontre avec les responsables d'écoles et instituts de formation à la comptabilité. Au niveau de l'ISCAE que je connais bien, j'ai rencontré les experts-comptables stagiaires et effectué auprès d'eux une enquête par questionnaire. J'ai également effectué une observation au sein de deux cabinets d'audit. J'ai visité le siège des associations professionnelles et rencontré leurs responsables. J'ai également rencontré des personnes que j'ai considérées comme personnes ressources pour ma recherche. Enfin, je me suis attachée à l'étude des récits de vie par une série d'entretiens réalisés auprès de femmes mais également d'hommes, comptables, comptables agréés et surtout experts-comptables.

1- Enquête auprès des écoles Pigier et de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

L'école Pigier est l'une des premières écoles de formation en comptabilité en France mais également au Maroc et au Moyen Orient comme le Liban par exemple. Les écoles Pigier, constituent, au Maroc, le plus grand réseau d'écoles Pigier en dehors de France. Elles ont joué un rôle important dans la formation des professionnels de la comptabilité. Il m'a donc semblé important d'essayer de comprendre quel rôle elles avaient véritablement joué dans la formation des professionnels de la comptabilité au Maroc et quels parcours les femmes y avaient-elles effectué. J'ai, de même, voulu comprendre le rôle que joue l'Office de la

Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) dans la formation des professionnels de la comptabilité.

Mon enquête auprès des écoles Pigier ainsi que de l'OFPPT de Rabat avait pour but de saisir l'arrivée et de comprendre l'évolution des femmes au sein des études en comptabilité. J'ai ainsi effectué des entretiens auprès des responsables de l'école Pigier Casablanca en raison de son ancienneté (première école Pigier à avoir ouvert ses portes au Maroc), l'école Pigier Berrechid - école de plus petite taille, à la périphérie de l'urbain et du rural- ainsi que l'OFPPT de Rabat - Hay Ryad, centre ayant un poids significatif dans la formation professionnelle.

Pour ces enquêtes, trois axes d'investigation ont été abordés : les informations générales concernant la personne interviewée et l'historique de l'établissement ; la formation : les différentes filières, les filières en comptabilité (dates de création, matières enseignées, métiers auxquels elles préparent...) ainsi que l'arrivée des femmes au sein de ces établissements de formation (guide d'entretien disponible en annexe n° 1).

2- Enquête auprès des étudiants/stagiaires

J'ai souhaité comprendre pourquoi et comment les étudiants et notamment les étudiantes avaient intégré le CEC, leur place au sein de la formation, leurs aspirations au moment où elles débutaient leurs études en expertise comptable ainsi que le regard que portaient sur leur présence les hommes experts-comptables stagiaires. Dans cette perspective, j'ai effectué une enquête par questionnaire auprès des étudiants experts-comptables stagiaires de l'ISCAE.

Un questionnaire a été administré aux étudiants du CEC. Le questionnaire m'a semblé être un outil intéressant dans la mesure où il permettait de recueillir des informations d'une partie significative de la population concernée. Il avait également l'avantage d'obtenir des réponses comparables et d'éviter les biais en n'influant pas, de quelque manière que ce soit, sur les réponses. En donnant du temps aux étudiants, il favorisait leur disposition à réfléchir sérieusement aux questions et à y répondre le plus précisément possible.

Surtout, dans le cadre de ma recherche, il permettait d'inclure des femmes qui exprimeraient leur volonté de ne pas aller jusqu'au diplôme, donc de repérer les raisons - et éventuellement le moment - de la bifurcation vers une carrière fondée sur la formation d'expertise comptable, mais sans aller jusqu'à l'obtention du titre, donc du statut.

Le nombre d'étudiants en première année était de 52 dont seize femmes (30,8%). En deuxième année, ils étaient 56 dont dix-sept femmes (30,4%). En troisième année, ils étaient 40 dont douze femmes (30%). J'ai ainsi pu noter que le pourcentage des femmes restait à peu près le même, autour de 30% sur chacune des promotions.

Cependant, en supposant que les étudiants plus avancés dans leurs études étaient plus impliqués et avaient déjà pu réfléchir à leur conception des études et leurs perspectives d'avenir, j'ai ciblé les étudiants inscrits en deuxième et troisième année du cycle (les deux promotions réunissant 96 étudiants dont 29 femmes). J'ai choisi de remettre les questionnaires aux étudiants pendant un de leurs cours. Ainsi la prise de contact avec eux s'est faite au niveau de l'ISCAE - Casablanca, à l'entrée des cours, les vendredi soir et samedi toute la journée, seules périodes pendant lesquelles sont dispensés les cours de formation. Les questionnaires ont été distribués aux personnes présentes sur place. J'ai pu distribuer cinquante questionnaires. Les 29 femmes des deux promotions ont toutes reçu le questionnaire.

Le questionnaire a été présenté à tous les stagiaires et des explications ont été données à tous ceux qui ont posé des questions et avaient besoin d'informations complémentaires. Les réponses fournies aux questions avaient uniquement pour but de rendre les questions plus claires. Il était important de veiller à n'exercer aucune influence sur les réponses.

Les questionnaires ainsi auto-administrés et les personnes concernées ont fait l'objet de suivi. En effet, les personnes qui n'avaient pas rendu le questionnaire à la fin des séances de cours, ont été relancées les semaines suivantes, jusqu'à récupération du questionnaire.

J'ai ensuite pu récupérer 40 questionnaires. L'échantillon de mon enquête se compose donc de 40 personnes dont 15 hommes et 25 femmes. Ainsi, sur les 96 étudiants des deux années du cycle d'expertise comptable, 25 femmes sur les 29 ont rempli le questionnaire (82,6%). Toutefois, seulement 22,4% de la population masculine a rempli le questionnaire. Ce biais peut être expliqué par un manque de temps, les étudiants ayant déjà du mal à gérer leurs activités entre stage et études et vraisemblablement par le fait que, au vu des questions posées, plusieurs s'intéressant plus particulièrement aux femmes, les hommes se sont sentis moins concernés par l'étude.

L'objectif assigné à cette enquête était d'essayer de comprendre les raisons qui ont motivé les étudiants à intégrer le CEC ainsi que d'essayer de connaître leurs perspectives d'avenir, une fois la formation terminée. De plus, ces derniers effectuant leur stage réglementaire au sein de cabinets d'audit, le questionnaire comportait également des questions explorant les relations de pouvoir entre hommes et femmes dans le monde de l'expertise comptable.

Le questionnaire (annexe n° 2) soumis aux personnes rencontrées comporte vingt questions, dont huit questions fermées (questions n° 3-4-9-10-11-17-18-20), sept questions ouvertes (questions n° 2-5-6-13-15-16-19) et cinq combinant les deux (questions n° 1-7-8-12-14).

Ces questions comportaient des renseignements factuels simples relatifs à la situation personnelle des étudiants (âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants).

Les questions relatives aux pratiques traitaient du cursus scolaire des étudiants au moment de leur intégration au CEC, de leur lieu d'exercice ainsi que de la nature de leurs missions, des relations avec les collaborateurs.

En même temps, étaient interrogées leurs opinions à travers des questions traitant des relations de genre au sein de leur lieu de travail ainsi que de la représentation qu'ils se faisaient sur leurs perspectives d'avenir à la fin de leur formation. Les résultats de l'enquête peuvent être consultés en annexe (annexe n° 3).

Cependant, en leur imposant un cadre rigide, une partie des étudiants a reproché aux questionnaires de ne pas permettre de développer leur propos. Ils peuvent également comporter les risques de suggérer des réponses éloignées de la réalité de leurs pratiques et de leurs représentations (réponse par défaut lors des questions à choix multiples).

Pour ces diverses raisons, l'administration de questionnaires a été complétée par des entretiens, effectués pendant la période d'observation pour quelques uns d'entre eux et en dehors de celle-ci pour la majorité d'entre eux.

3- L'enquête par observation auprès des cabinets d'audit

Pour comprendre le fonctionnement des grands cabinets d'audit et la place qu'ils faisaient aux femmes, j'ai effectué une observation (alternance entre observation participante et ethnographique) au sein de deux cabinets d'audit à Casablanca. La première a eu lieu en

janvier 2010 pour une durée d'un mois, la seconde en mars 2011 pour une durée de quinze jours.

A travers ma formation initiale de gestionnaire, ayant été moi-même étudiante du cycle de formation initiale de l'ISCAE (Diplôme de Cadre Supérieur en Gestion, équivalent d'une maîtrise, promotion juin 2007), j'ai pu, de temps en temps, participer à certaines activités, afin de mieux saisir les différentes missions de l'expert-comptable.

J'ai porté mon choix sur deux cabinets en raison de plusieurs critères. Le premier critère a été leur dimension internationale. Le second critère était de pouvoir observer l'organisation et le fonctionnement de deux cabinets relevant de deux conceptions différentes de la profession, l'une anglo-saxonne (d'où le choix d'un cabinet américain), l'autre « continentale », le second cabinet choisi étant français. Le troisième critère que j'ai retenu était la taille du cabinet. J'ai ainsi porté mon choix sur un cabinet de grande taille (les seuls de cette dimension à Casablanca sont anglo-saxons) et un cabinet de taille moyenne. Je me suis, en effet, interrogée sur la relation potentielle entre la taille des cabinets et la présence et la situation des femmes en leur sein.

Ainsi, ma première observation a eu lieu dans un cabinet d'audit (un des « *Big 4* ») d'origine américaine. Grâce à l'initiative de l'entité française, le cabinet a ouvert ses portes au Maroc en 1994. Souhaitant offrir à ses clients des services complémentaires et répondant aux exigences des dirigeants marocains et étrangers, à partir de 1997, le cabinet se rapproche d'un cabinet marocain. Ce rapprochement va aboutir à une association conclue début 1999 et permettre à l'ensemble nouvellement créé de connaître un développement exceptionnel et un ancrage structurel dans le contexte économique marocain.

La seconde observation a concerné, quant-à elle, un cabinet d'audit français. Il s'agit d'une entreprise internationale spécialisée dans l'audit, l'expertise comptable, la fiscalité, le conseil aux entreprises (stratégie, études, organisation, management du contrôle interne et systèmes d'information) et l'actuariat (ingénierie financière, actuariat d'assurance, engagements sociaux, statistiques et modélisation). Aujourd'hui, une des particularités de ce cabinet est le poids qu'il détient sur le marché de l'audit, marché largement dominé par les cabinets anglo-saxons. Ainsi, il se classe actuellement parmi les premiers cabinets d'audit et du conseil au Maroc.

J'avais auparavant travaillé à l'établissement d'une grille d'observation afin de focaliser mon attention sur les points que je cherchais à relever lors de ces deux observations mais également de soulever les interrogations auxquelles il me semblait important de répondre une fois sur place.

Ainsi, la grille se construit de la manière suivante :

- 1- Définition de la situation à observer : Qui est le cabinet d'audit ? Quand et comment a-t-il vu le jour sur le marché marocain ? Quel en est le poids sur le marché ? Que représente-t-il dans la structure du marché des services comptables ?
- 2- Lieu de l'établissement et sa situation dans son environnement : Où se situe-t-il ? Dans quel édifice est-il localisé ? Est-il visible de l'extérieur ? Quelle en est la signalétique ? Comment se structure le cabinet de l'intérieur ?
- 3- Règles formelles définissant la présence dans ce lieu : Le cabinet est-il gardé de l'extérieur ? Comment y accède-t-on ? Quelles en sont les conditions d'accès ?
- 4- Les professionnels : Quels sont les professionnels de ce lieu ? Quelle place occupent-ils dans la « profession », le « champ professionnel » ? Comment sont-ils disposés dans l'espace ? Quelles sont leurs missions ? Quelle est la répartition des tâches ? Quelle est leur formation ?
- 5- La place des femmes au sein du cabinet : Y a-t-il des femmes au sein du cabinet ? Quelle est leur part ? Quel poste occupent-elles ? Quelle est leur position dans la hiérarchie ? A quel type de mission participent-elles ? Quelle est leur formation ? Quel est la profession de leur conjoint ? Ont-elles des enfants ? Comment concilient-elles vie privée et vie professionnelle ?
- 6- Origine sociale : Quelle est l'origine géographique des professionnels ? De quel milieu social viennent-ils ?
- 7- Type d'habillement et comportement : Comment sont habillés et comment se comportent les hommes ? Comment sont habillées et comment se comportent les femmes ?

Cette méthode m'a permis d'identifier les personnes ayant suivi la formation d'expertise comptable exerçant dans ces cabinets, de me familiariser avec la documentation « comptable » (revues professionnelles, ouvrages, documents comptables...).

Elle m'a également permis de mieux comprendre et de mieux cerner la profession d'expert-comptable, notamment en ce qui concerne la diversité des tâches exercées par ces professionnels (audit, commissariat aux comptes, assistance conseil, organisation d'entreprise et système d'information, conseil juridique et fiscal, tenue de comptabilité...).

Par ailleurs, j'ai pu réaliser quelques entretiens au sein même des cabinets. Toutefois, il faut noter que les entretiens effectués lors de ces observations ont essentiellement un statut informatif, afin d'éclairer certains points et de mieux saisir la « philosophie » de la population étudiée. En effet, ces entretiens réalisés au sein même du cabinet, ont comporté une grande difficulté. Les professionnels ont été dans une position ambiguë face à l'enquête sociologique, en cherchant à la fois à séduire (pour faire ressortir le prestige de leur profession) et en même temps en adoptant un discours homogène « bien rodé », limité par la peur d'être jugés par leurs pairs.

C'est pourquoi les conversations informelles, suite à des questions posées « en situation » ou à la sortie du cabinet se sont révélées beaucoup plus riches, permettant de rompre avec le discours officiellement affiché et offrant plus de confidences sur les doutes, les exaspérations par rapport à des comportements de la hiérarchie par exemple...

4- Enquête auprès des associations professionnelles

Je me suis rendue auprès des organisations professionnelles. Deux organisations professionnelles sont officiellement reconnues, l'Ordre des experts-comptables du Royaume du Maroc (OECM) et l'Association des Comptables Agréés du Maroc (ACAM). Je n'ai trouvé pratiquement pas de documents écrits au niveau de ces organisations en dehors d'une analyse secondaire d'une enquête réalisée en 2000 par l'OECM. Pour documenter mon enquête malgré l'insuffisance des documents écrits, j'ai pu effectuer des entretiens auprès de responsables et de membres de ces organisations ainsi que de responsables du ministère de l'enseignement supérieur, chaque fois que cela a été utile à la compréhension de la profession comptable. C'est ainsi que j'ai rencontré le président de l'OECM et le président honoraire de l'ACAM.

J'ai consulté et exploité secondairement les données de l'étude intitulée : « Les membres de l'Ordre des Experts-Comptables du Maroc », réalisée à la demande de l'OECM en mai 2000. Je rappelle, ci-dessous, quelques aspects méthodologiques de cette étude.

L'échantillon a porté sur une population mère incluant l'ensemble des membres de l'OECM (conseils régionaux du Nord et du Sud) (tableau n° 1 ci-dessous).

Tableau n° 1: Etude de l'OECM, 2000 ; caractéristiques de la population mère

	Sud	Nord	Global
Personnes physiques	179	53	232
Sociétés	10	6	16
Total	189	59	248

Elle s'est déroulée du 1^{er} mars au 25 avril 2000 et a été réalisée par une équipe de dix enquêteurs dont le niveau de formation était Bac+4.

Deux types de questionnaires ont été administrés. Un premier questionnaire « entité morale » pour les experts-comptables ayant à titre principal le statut de gérant/dirigeant des cabinets d'expertise et un second questionnaire « personne physique » pour les experts-comptables n'étant pas à titre principal dirigeants d'un cabinet d'expertise.

L'administration des questionnaires s'est faite en interview face à face : l'enquêteur appelait pour prendre rendez-vous avec l'expert-comptable. Une fois sur deux, le questionnaire était déposé et renvoyé par la suite, une fois administré.

A l'arrivée, l'ensemble des experts-comptables avaient été contactés (tableau n° 2 ci-dessous).

Tableau n° 2 : Etude de l'OECM ; Questionnaires administrés

	Casablanca	Rabat-Salé Kénitra	Reste du Maroc	Total
Questionnaires administrés	119	28	24	171
Refus	13	3	1	17
Questionnaires déposés non remplis	3	0	2	5
Problèmes*	27	4	0	31
TOTAL	162	35	27	224

* Personne injoignable: fausse adresse, faux numéro, en déplacement...

171 questionnaires ont pu être analysés, se répartissant comme indiqué dans le tableau ci-dessous (tableau n° 3).

Tableau n° 3 : Etude de l'OECM ; Répartition des questionnaires

	Sud	Nord	Global
Personnes physiques	114	42	156
Sociétés	13	2	15
Total	127	44	171

5- Enquête complémentaire

Quand il s'est agi de la formation pendant le protectorat, j'ai également, ajouté aux connaissances que j'avais acquises par mes lectures, une rencontre avec un ancien haut fonctionnaire de l'Etat qui avait été étudiant de l'Institut des Hautes Etudes Marocaines - IHEM, promotion de 1947. Pour comprendre certains points relatifs au programme du CEC ou à l'orientation des étudiants vers des études au Maroc ou à l'étranger, j'ai rencontré le directeur de l'enseignement supérieur, au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation des cadres à Rabat.

6- Les entretiens, les histoires de vie

Les entretiens avaient pour but d'étudier les carrières et les trajectoires professionnelles. Afin de porter un regard croisé féminin/masculin, j'ai effectué des entretiens, entre le début de l'année 2010 et le début de l'année 2014, auprès de femmes mais également auprès de quelques hommes dans chacun des segments professionnels de la profession comptable. Ces entretiens ont ainsi concerné des comptables, des comptables agréés et des experts-comptables stagiaires, mémorialistes ou diplômés non inscrits à l'Ordre et inscrits à l'Ordre. Ces femmes et ces hommes exerçaient leur activité professionnelle dans plusieurs villes du Royaume (Casablanca, Mohammedia, Marrakech, Agadir, Rabat, Kénitra, Fès, Meknès et Tanger). Je me suis particulièrement intéressée à la place qu'y occupaient les femmes. Pour respecter l'anonymat des personnes interviewées, je leur ai attribué des prénoms fictifs. J'ai cependant gardé, avec leur accord, l'identité de certaines personnes, notamment les responsables connus sur la place et dont le nom et la personnalité pouvaient aider à éclairer le propos étudié.

En croisant l'analyse des carrières professionnelles ou trajectoires sociales des individus, hommes et femmes, que j'ai rencontrés et interviewés, j'ai cherché à comprendre les trajectoires qu'empruntaient les femmes depuis leur accès à la formation au CEC.

J'ai d'abord effectué dans la région Rabat-Casablanca (principal axe économique du Royaume du Maroc), une enquête exploratoire constituée de trois entretiens auprès d'un expert-comptable, un comptable agréé et un comptable. A travers ces premiers entretiens, j'ai pu renforcer certains axes que je n'avais pas initialement suffisamment développés, dont notamment la question de l'origine sociale et mis davantage l'accent sur ce que je cherchais à comprendre relativement au genre. J'ai également mieux compris comment les experts-comptables entendaient leur position au sein du champ professionnel de la comptabilité, position qu'ils considèrent comme dominante par rapport à celle qu'occupent au sein du champ les comptables agréés et les comptables.

Ainsi, ce travail exploratoire m'a permis de rester attentive à la démarche proposée par Becker (2011 : p.34) : « Je choisirai peut-être mon échantillon de manière à ce qu'il prenne en compte la représentation que je me suis faite de mon sujet d'étude, mais je modifierai sûrement cette représentation en fonction de ce que mon échantillon m'apprendra ». Il m'a permis d'élaborer un guide d'entretien (annexe n° 4), qui m'a servi de fil directeur pour mes entretiens suivants, et qui m'a également éclairée sur la façon de constituer mon échantillon pour l'enquête auprès des professionnels de la comptabilité. J'ai ainsi choisi de focaliser mon attention sur les experts-comptables, afin de comprendre comment se positionnaient les femmes sur ce segment, le plus élevé de la profession, tout en réalisant des entretiens avec des femmes et des hommes comptables et comptables agréés.

Cette phase exploratoire m'a permis de mieux orienter la problématique de ma recherche mais également de mieux délimiter les axes de développement du terrain.

La constitution de mon échantillon s'est faite de la manière suivante : le choix des comptables agréés a été effectué à partir du fichier de l'ACAM. Cependant, ce choix ainsi que celui des comptables à questionner s'est fait de façon aléatoire. En réalité, mes premières observations m'ont permis de me rendre compte que je faisais face à un champ très vaste qu'il me serait difficile d'appréhender dans sa globalité. La perception de quelques comptables et comptables

agréés m'a paru plus intéressante à considérer pour éclairer davantage celle des experts-comptables notamment les femmes.

Le choix des experts-comptables à questionner a été effectué sur la base de trois sources différentes : le fichier de l'OECEM, le fichier censé regrouper les étudiants stagiaires ainsi que les experts-comptables mémorialistes du CEC de l'ISCAE. Mais en réalité, ce dernier enregistre bien les experts-comptables stagiaires mais n'enregistre pas les experts-comptables mémorialistes (entre la fin des trois années d'études et la soutenance du mémoire si elle a lieu). En effet, les experts-comptables mémorialistes ne sont inscrits sur cette liste que lorsqu'ils reviennent soutenir leur mémoire. La troisième source a été les experts-comptables que j'ai pu rencontrer lors de mes deux précédentes observations au sein des cabinets d'audit et qui m'ont orientée vers des personnes ressources, experts-comptables qu'il leur paraissait indispensable que je rencontre dans le cadre de ma recherche.

J'ai également complété mon échantillon à partir de contacts personnels. De plus, j'ai également contacté deux femmes experts-comptables dont l'une n'était pas inscrite à l'Ordre, après avoir pris connaissance d'articles publiés à leur sujet dans la presse nationale.

Pour une bonne compréhension de mon sujet et en raison de l'intérêt porté au genre, il était évidemment fondamental que les entretiens concernent des femmes mais également des hommes. La comparaison des trajectoires professionnelles dans les deux groupes était un moyen de mettre en lumière à la fois les similitudes mais également les divergences liées au genre, à tous les niveaux de ces trajectoires et particulièrement au niveau le plus élevé des parcours professionnels.

J'ai pu, ainsi, effectuer 81 interviews auprès de 64 experts-comptables, 6 comptables agréés et 11 comptables. Le tableau n° 4 ci-dessous en donne la répartition par région, par sexe et par statut professionnel.

Tableau n° 4 : Répartition par ville des entretiens réalisés auprès des professionnels de la comptabilité

Villes	Stagiaires		Mémorialistes		Diplômés		Total par ville		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Experts-Comptables									
Casablanca	2	2	2	3	4	27	8	33	41
Mohammedia		1		1	1	1	1	3	4
Marrakech				1	1	1	1	3	4
Agadir					1		1		1
Rabat			1	2	1	3	2	5	7
Kénitra						1		1	1
Fès				1	1	2	1	3	4
Meknès			2				2		2
Tanger					1	1	1	1	2
Total 1: EC	2	3	5	8	10	38	17	49	66
Comptables Agréés									
Casablanca					3	2	3	2	5
Rabat						1		1	1
Total 2: CA					3	3	3	3	6
Comptables									
Casablanca					3	5	3	5	8
Rabat					1	1	1	1	2
Kénitra						1		1	1
Total 3: C					4	7	4	7	11
TOTAL	2	3	5	8	17	48	24	59	83

Ainsi, je me suis attachée à travers ces entretiens à étudier différents axes : la situation personnelle des interviewés, leur parcours scolaire, leur mode d'exercice, leur pratique de la profession, les problèmes rencontrés, les autres activités professionnelles, la manière dont elles/ils réussissaient à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, comment elles/ils analysaient leur parcours professionnel, comment elles analysaient leur situation de femmes experts-comptables (guide d'entretien : annexe n° 4). Je me suis efforcée de retracer, à travers les souvenirs et le discours de l'enquêté(e), sa trajectoire scolaire ainsi que le déroulement de sa trajectoire professionnelle et tenté de les interpréter.

En ce qui concerne les femmes experts-comptables, j'ai considéré le nombre d'entretiens réalisés pour ma recherche comme significatif puisque sur les 32 femmes inscrites à l'Ordre, j'ai pu en interviewer 31. Une seule femme a été impossible à contacter. C'est la seule femme de nationalité française inscrite à l'OECEM.

En raison de l'absence de traçabilité des étudiants mémorialistes et des diplômés non inscrits à l'Ordre n'exerçant pas comme experts-comptables, il m'a été difficile de retrouver un nombre important de femmes ayant eu une trajectoire différente. Cependant, j'ai pu réaliser douze entretiens de femmes répondant à ce profil dont huit mémorialistes et quatre experts-comptables diplômées par l'Etat (DPLE) non inscrites à l'Ordre. Cette difficulté s'est également posée pour les comptables. En effet, il n'existe aucun fichier les regroupant et leur mode d'exercice est très hétérogène. J'ai toutefois, pu réaliser sept entretiens auprès de femmes comptables.

Concernant les hommes, l'échantillon a été constitué de manière aléatoire tout en prenant en considération l'importance de leur position au sein de la profession. J'ai considéré que la position occupée pouvait être à même de permettre d'avoir une vision plus globale du corps professionnel et du segment professionnel étudié. Par ailleurs, il m'a semblé plus aisé de me référer à ces trajectoires masculines afin de pouvoir y comparer les trajectoires des femmes.

S'interroger sur la place des femmes au sein de la profession comptable au Maroc, c'est rendre compte de la place des femmes marocaines dans l'organisation et la division du travail ainsi que sur le marché du travail et des services professionnels. Ce cheminement sera à même d'identifier les similitudes ou les différences notamment au sein des professions qu'investissent aujourd'hui les femmes au Maroc, et d'en déduire leur place au sein de la profession comptable. L'étude de cette dernière me permettra de m'intéresser aux différentes trajectoires que suivent les femmes s'engageant dans la formation comptable en portant un intérêt particulier au champ de l'expertise comptable en pratique libérale.

Certaines femmes empruntent une trajectoire linéaire et constante qui les mènera jusqu'au bout du parcours et leur permettra de devenir associées. D'autres iront jusqu'au bout de la formation, mais s'arrêteront à la porte de l'Ordre où elles ne s'inscriront jamais, soit par choix personnel, soit en raison des difficultés rencontrées. D'autres encore, qui ont entrepris la formation d'expert-comptable n'iront pas jusqu'à l'obtention du titre. Dans tous ces cas qui s'écartent de la voie linéaire, les femmes adopteront des voies alternatives. C'est à toutes ces trajectoires que je m'intéresserai en m'interrogeant sur les raisons qui ont conduit ces femmes sur les chemins qu'elles ont choisis ou sur lesquels elles ont été conduites. Sur ces parcours différents par leurs trajectoires et par leur issue, j'ai essayé d'identifier les facteurs qui

semblaient favorables à l'accès des femmes à l'exercice professionnel notamment dans la profession comptable, ainsi que les facteurs, qui, au contraire, apparaissaient comme des facteurs de blocage. Je me suis également demandée dans quelle mesure il était possible d'identifier une spécificité marocaine.

IV- Plan de la thèse

La thèse est organisée en trois parties de la manière suivante :

A- Première partie : Les mutations de la société marocaine et la place des femmes

Après un retour sur l'histoire du Maroc et sur les circonstances qui ont favorisé son passage d'un état précolonial puis colonial à un Etat ayant fait le choix d'une économie de marché malgré le poids de l'Etat et une économie de plus en plus ouverte sur les services, je m'attache à décrire l'environnement sociétal et son évolution pour comprendre l'évolution de la place des femmes au Maroc.

J'envisage tout d'abord, l'évolution historique, politique et économique du Maroc ainsi que la naissance d'un « capitalisme marocain » (chapitre I). Le Maroc précapitaliste connaît une ouverture forcée à l'Europe qui mènera à l'instauration du protectorat français. Ce protectorat, le plus court d'Afrique du Nord et un des moins douloureux, contribuera, malgré les vicissitudes qui l'accompagneront, au profond changement du Maroc. Les relations particulières qu'y instituera la France expliqueront la mise en place d'une dualité caractéristique du pays respectant d'un côté l'organisation du *Makhzen*⁶⁸ mais instaurant parallèlement la résidence française. La mise en place d'infrastructures physiques et la construction d'un tissu économique nouveau ont permis l'ouverture du Maroc à une économie moderne. Ces évolutions ont été à l'origine de la naissance du « capitalisme marocain », au profit des Marocains par l'instauration de la limitation au droit de propriété des étrangers ou « marocanisation » en 1973. Les années 1980 voient la situation économique au Maroc se dégrader lui imposant l'adoption du Plan d'Ajustement Structurel en 1983. La mise en place de ce Plan a eu des conséquences économiques et sociales significatives mais a également été

⁶⁸ Le *Makhzen* est, dans le langage courant au Maroc, l'Etat et les institutions régaliennes.

suivi par des réformes fiscales et bancaires qui ont confirmé l'ouverture du pays à l'économie de marché et élargi les services comptables, rendant ainsi possible l'ancrage et le développement de la profession comptable.

D'abord de manière très inégale du protectorat à l'indépendance, puis massivement depuis l'indépendance, les Marocains accèdent à l'éducation (chapitre II). Malgré l'ouverture qu'effectue le pays indépendant à l'éducation des filles, celles-ci n'y auront pas accès de manière égale à celle des garçons. Les filles, notamment en milieu rural, sont encore aujourd'hui touchées plus que les garçons, par les inégalités éducatives et par l'épineux problème de l'analphabétisme. J'ai essayé ensuite de comprendre comment les filles sont arrivées dans l'enseignement professionnel et comment elles ont eu accès à la formation en expertise comptable, d'abord en France, puis au Maroc, à l'ouverture du CEC en 1993.

L'accès puis la place des femmes sur le marché du travail permettent l'étude de leur taux d'activité ainsi que les catégories d'emplois qu'elles occupent (chapitre III). J'analyse également les facteurs qui ont favorisé l'accès des femmes aux professions supérieures et à des champs professionnels jusque là réservés aux hommes dont l'amélioration de leur vie personnelle, la défense de leurs droits et surtout leur accès aux études supérieures. Malgré ces évolutions, la situation des femmes reste caractérisée par les limites que connaît leur emploi, les inégalités de salaires et leur précarisation. Elles restent soumises à une ségrégation tant « horizontale » que « verticale » et sont loin de se situer comme « concurrentes des hommes » (Marry, 2004).

B- Deuxième partie : La structuration du champ professionnel ; l'évolution de la place des femmes

L'ouverture de l'économie marocaine au marché libéral et à la mondialisation ainsi que la place des femmes sur le marché du travail permettent d'aborder le champ professionnel de la comptabilité et ses différents modèles de pratique (chapitre IV). J'y décris le modèle anglo-saxon, devenu modèle dominant qui a été notamment à l'origine de la naissance et de la percée des *Big* et le compare au modèle « continental », deux modèles fondamentalement différents. L'évolution vers la mondialisation a nécessité le développement des normes comptables dont la pénétration, cependant, au sein de la norme nationale, n'est pas sans

générer des difficultés significatives. Ces évolutions permettent de comprendre la naissance et la structuration de la profession comptable dans les pays arabes sous influence britannique ainsi que celles des pays qui se sont inspirés de la tradition française. Dans ce dernier cas, je focalise mon intérêt sur le cas du Maroc à travers l'histoire, les enjeux et les batailles de ses organisations comptables professionnelles. J'évoque et analyse les conflits de compétences, de « territoires » ou de « juridiction » selon la théorie d'Abbott (1988).

J'interroge l'inégale présence des femmes dans les différents sous champs ou segments du champ de la comptabilité et discute ce qu'il reste de la relation avec la France. En effet, la structuration de la profession au Maroc est marquée par la lente arrivée des femmes au sein du champ professionnel de la comptabilité. Les différents segments professionnels de la comptabilité et la présence encore faible des femmes en leur sein, la place de l'audit au Maroc, sa pratique par les experts-comptables et les multinationales ainsi que le développement du marché des services comptables sont analysés à la lumière d'un retour sur le parcours des femmes au sein de la profession comptable dans les pays anglo-saxons, les pays européens et les pays arabes.

J'analyse également l'historique de la formation en commerce, gestion et comptabilité, depuis le poids de la formation en France à la création de l'ISCAE et l'ouverture de nouvelles filières (chapitre V). L'observation *in situ* que j'ai pu réaliser au sein de cabinets m'a permis d'interroger l'organisation du travail dans les cabinets comptables en fonction de leurs activités et de leur taille, d'analyser la division du travail et les inégalités de genre (chapitre VI) et de montrer que les femmes qui arrivent à se positionner aux plus hauts niveaux hiérarchiques restent très peu nombreuses.

C- Troisième partie : Carrières de femmes comptables

En focalisant cette dernière partie sur les trajectoires et les carrières des femmes, j'ai essayé d'étudier la place des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité, notamment celle des femmes experts-comptables. Alors qu'elles représentent 30% des experts-comptables stagiaires, les femmes ne sont plus que 6% à arriver à l'inscription à l'Ordre. Ce contraste laisse supposer des trajectoires particulières, des sorties en cours de route ou le choix de voies différentes (chapitre VII).

En effet, certaines femmes n'iront pas jusqu'à l'obtention du titre. D'autres compléteront leur formation, obtiendront leur diplôme mais ne s'inscriront pas à l'Ordre soit parce que leur trajectoire aura été interrompue soit, au contraire, par choix personnel. L'étude de leurs trajectoires conduit à s'interroger sur la signification de ces stratégies. S'agit-il d'échecs ou au contraire d'autres modes de réussite ?

D'autres femmes empruntent, elles, une trajectoire linéaire et constante qui les conduit à devenir associées et à mener des carrières de réussite (chapitre VIII). Sur ces parcours de réussite, j'ai essayé d'identifier les facteurs qui leur avaient été favorables.

Bien différentes sont les trajectoires où les femmes se sont heurtées à un ou plusieurs obstacles et ont vu leur carrière freinée voire interrompue (chapitre IX). Dans tous ces cas, j'ai essayé d'identifier les freins, obstacles et discriminations qui sont analysés selon la classique métaphore du « plafond de verre », métaphore qui fait, en réalité aujourd'hui, l'objet de nombreuses critiques. Ces dernières conduisent au développement de nouvelles théories qui montrent comment les difficultés que rencontrent les femmes sont le résultat de l'imbrication de différents facteurs.

Dans tous les cas, je me suis intéressée aux stratégies de carrière qui conduisaient aux choix de travailler en entreprise ou en pratique libérale et aux stratégies que les femmes développaient pour concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale et personnelle, notamment la façon dont elles concevaient leur place au sein de la famille en tant qu'épouse et que mère.

PARTIE I. LES MUTATIONS DE LA SOCIETE MAROCAINE ET LA PLACE DES FEMMES

« Comment assurer progrès et prospérité à une société alors que les femmes, qui en constituent la moitié, voient leurs droits bafoués et pâtissent d'injustice, de violence et de marginalisation, au mépris du droit à la dignité et à l'équité que leur confère notre sainte religion ? »

S.M le Roi Mohammed VI, lors de son accession au Trône en 1999.

Introduction de la première partie

En un siècle, la société marocaine a subi et continue à subir de profonds changements. Les politiques économiques orientées depuis deux décennies vers la libéralisation du marché et l'ouverture à la mondialisation ont créé les conditions propices au développement d'un marché des services comptables et ont favorisé le développement de professions en prise avec le monde économique et l'entreprise, dont la profession comptable.

Au Maroc, comme dans les autres pays du Maghreb, les femmes constituent une population hétérogène, du fait des différences entre monde rural et urbain et des écarts très grands entre catégories populaires encore sous l'emprise de la tradition et élites sociales et culturelles pour lesquelles l'accès à l'instruction a permis une plus grande ouverture sur le monde. Une recherche sur les femmes au Maghreb doit donc tenir compte de l'environnement culturel et des hiérarchies sociales, et différencier « le discours sur les femmes » de la « réalité des femmes » (Bourqia, Charrad et Gallagher (2000 : p.10)).

La situation des femmes marocaines dépend des transformations de la société, mais aussi de ses permanences ou de ses « retards ». Les avancées dont elles ont bénéficié ces dernières décennies doivent être nuancées. Le poids de la population rurale, le taux encore élevé de l'analphabétisme, la tension de l'économie entre un secteur ultra moderne et un secteur (majoritaire) encore traditionnel de petite production, sont autant de facteurs qui maintiennent, voire creusent davantage en raison de la crise économique et de la mondialisation, les énormes écarts sociaux. Ces traits, qui sont analysés dans le chapitre I, m'ont paru pertinents à développer pour la compréhension de l'évolution de la profession comptable particulièrement dans son segment supérieur, l'expertise comptable et en son sein, de sa population féminine.

Les chapitres II et III me permettront de resserrer la focale sur les femmes, d'abord à travers les progrès de l'éducation, l'accès à l'école et la formation professionnelle, et son rôle dans la promotion des femmes, donc dans leur accès au marché du travail qualifié, ensuite à travers leur participation croissante à ce marché du travail, qualifié et non qualifié. Je m'efforcerai d'identifier les contradictions de la société marocaine, le démarrage plus lent à l'indépendance que dans les autres pays du Maghreb, suivi d'un progrès rapide, qui ne règle toujours pas le retard des femmes, puisque d'un côté elles accèdent à présent en grand nombre, quasiment à égalité avec les hommes, à l'enseignement supérieur, alors qu'elles souffrent toujours, plus que les hommes, d'un fort taux d'analphabétisme.

L'arrivée des femmes sur le marché du travail ne peut pas être pensée indépendamment des transformations économiques et sociales plus globales. Les femmes marocaines ont toujours travaillé, mais leur travail, pensé comme auxiliaire de celui des hommes, n'était pas pris en compte. Le travail est mesuré quand il est salarié, ou quand il produit un revenu monétaire. L'accès des femmes au marché du travail est d'abord lié à la monétarisation de l'économie et à la marchandisation du travail. Il n'a donc pas de lien direct avec l'éducation. D'ailleurs, le plus grand nombre de femmes travaillent d'abord dans l'agriculture, l'industrie, le petit commerce, les services. C'est essentiellement le besoin qui pousse les femmes à chercher un travail salarié, où elles seront souvent surexploitées, encore plus que les hommes, parce que sous payées. Donc si le travail « libère », il peut être aussi, pour les hommes et plus particulièrement pour les femmes, source de souffrance. Parallèlement, mais dans une proportion bien moins importante, et de façon décalée, le Maroc a vu arriver des femmes enseignantes, secrétaires, infirmières...

D'ailleurs la baisse récente du taux d'activité montre que les choses ne sont pas simples : les femmes sont plus éduquées et pourtant elles travaillent moins. C'est que la crise économique est passée par là, et que le chômage les touche en priorité, ce qui les amène à renoncer en nombre. De plus, dans les espaces traditionnellement occupés par les hommes et où elles émergent aujourd'hui, leur statut reste entouré par le poids de la culture (Bourqia, Charrad, Ghallager, 2000 : p.12).

Je m'efforce de développer ces différentes étapes selon un fil conducteur, que je cherche dans la réflexion à approfondir autour des mécanismes, de la logique des changements sociaux que connaît le Maroc. J'essaie de comprendre et d'interpréter les faits, en les mettant en relation les uns avec les autres. Je m'efforce donc de développer chacun des chapitres de cette première partie comme une étape de cette réflexion.

Chapitre I. La société marocaine et les changements récents et en cours

Introduction

La question de l'arrivée des femmes dans une profession supérieure est essentiellement la résultante de leur accès à l'éducation et au travail. Ma recherche portant sur l'arrivée des femmes dans la profession comptable particulièrement dans son segment dominant, l'expertise comptable, c'est bien au croisement de l'éducation et du travail qu'elle s'inscrit.

Elle s'inscrit également au Maroc, pays dont les transformations historiques, économiques et sociales ont conduit à des mutations importantes de sa société, et particulièrement à l'évolution de la situation des femmes. En effet, l'insertion économique des pays du Maghreb et en l'occurrence du Maroc à l'économie mondiale a modifié la place des femmes et fait que celles-ci « ne constituent plus un monde à part », une population « cloîtrée dans un monde privé », mais sont aujourd'hui un ensemble hétérogène composé de multiples profils renvoyant à la diversité de leurs statuts et de leurs vécus (Bourqia, Charrad, Gallagher, 2000 : p.13).

Le Maroc est un pays à l'histoire séculaire et aux « expressions multiples » et le seul pays arabe à ne pas avoir connu la domination turque¹. Il a également traversé une période particulière, celle du protectorat français, qui aura eu le mérite « d'atténuer les méfaits du colonialisme, tout en introduisant une modernité aux effets ambivalents »². Comme l'écrivent Affaya et Guerraoui (2009 : p.80) : « ce pays occupe une place singulière dans le monde arabe par la continuité de sa civilisation et de ses institutions, il n'est pas une création récente ni artificielle, née de la décolonisation. Son Etat est ancien, pas un placage copié de l'Occident. Les conditions géographiques du pays sont favorables. Le peuple, à la fois berbère et arabe, n'est pas traversé de dissensions ethniques ou religieuses insurmontables. S'il a été colonisé par les Français, chacun en France comme au Maroc, reconnaît que ce bref protectorat, sans être exempt de brutalité! fut modernisateur, dotant le royaume d'une administration et d'infrastructures de qualité... ».

¹François Zabbal. Introduction. La construction du Maroc contemporain. Qantara, Magazine des cultures arabe et méditerranéenne. Octobre 2014, 27-58 : p.27.

²Selon Daniel Rivet. Ibid : p.40.

L'évolution historique a également conditionné les transformations économiques et sociales. L'indépendance acquise, le Maroc, au contraire de pays comme l'Egypte, l'Algérie et la Syrie, a fait le choix d'une économie libérale et d'une ouverture à la mondialisation, comme le Liban, la Jordanie, le Sénégal ou la Malaisie. De ce fait, l'ouverture au marché libéral a favorisé la naissance d'un « capitalisme marocain » donc la naissance d'un service des marchés comptables, ce qui a contribué à la naissance de la profession comptable.

A la lumière de ces transformations, je focaliserai mon propos sur la situation des femmes. En effet, les événements historiques et l'évolution économique du pays ont également favorisé l'accès des femmes à l'éducation, leur donnant accès au marché du travail pour les emplois qualifiés et aux professions supérieures, les conduisant même à investir des professions considérées jusque là comme masculines.

C'est le cas de l'expertise comptable à laquelle je m'intéresse. Je tiens compte dans mon développement des multiples aspects de la société marocaine qui apparaît aujourd'hui comme une société contrastée où se côtoient des secteurs très traditionnels et des secteurs très modernes, et où les femmes constituent, elles-mêmes un groupe hétérogène. A côté de celles qui ont eu accès à l'éducation voire sont très diplômées et ont accédé aux professions supérieures, existe encore une grande proportion de femmes analphabètes particulièrement en milieu rural, qui participent de longue date aux travaux agricoles, considérés comme une « continuité de leur travail dans le cadre domestique » (El Harras, 2000 : p. 51).

Je rapporte dans un premier temps les circonstances historiques qui ont favorisé l'intégration du Maroc à l'économie libérale et donné naissance à un « capitalisme » marocain. Je m'intéresse ensuite à l'ouverture de plus en plus marquée de l'économie marocaine aux services et à la mondialisation, favorisant le développement d'un service des marchés comptables, corollaire indispensable au développement d'une profession comptable. L'ensemble de ces facteurs ont conditionné l'évolution de l'emploi. J'analyse, enfin, les conditions de l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

I- La naissance d'un « capitalisme marocain »

Le protectorat français a conduit à « l'ouverture forcée du Maroc au marché européen » (Rivet, 2012 : p.271) et à l'économie libérale. La création d'un tissu économique nouveau et la mise en place d'infrastructures physiques permettent la naissance d'un « capitalisme marocain » qui ouvre l'économie marocaine, de plus en plus dominée par les services, à la mondialisation et aux transformations du marché du travail.

Dans cette société en mutation profonde, « la question du statut des femmes a traversé le XX^{ème} siècle »³ (Naciri, 2006). Le recul de l'âge du mariage, le contrôle de l'indice synthétique de fécondité et la défense de leurs droits, a permis aux femmes d'accéder à l'éducation et au marché du travail.

A- Du Maroc pré-colonial à « l'ouverture forcée » à l'Europe, l'instauration du protectorat

Le Maroc connaît une longue tradition de commerce. Toute son histoire, des Idrissides aux Alaouites⁴, est marquée par le commerce du Sud (Sahara) vers le Nord (l'Europe). Pendant des siècles, le Maroc est resté, malgré les nombreux conflits inter-tribaux qui le traversaient, un pays indépendant réuni autour du Sultan. Celui-ci « instaure un pouvoir qui transcendait tous les autres pouvoirs. Il l'imposait par sa légitimité symbolico-religieuse, par les dons ou par la force » (Affaya et Guerraoui, 2009 : p.34). Pourtant, au XIX^{ème} siècle, alors que la révolution industrielle et la croissance économique gagnent l'Europe et les Etats-Unis, le Maroc, lui, vit en autarcie, replié sur lui-même.

³Naciri (2006 : p : 165, note 4) indique que parmi les écrits qui ont fait date pour avoir développé une idéologie réformiste revendiquant le droit des femmes à l'éducation et à certains droits civils et politiques, on note le livre de Tahar Hadad (*Notre femme dans la Chariaa islamique et dans la société* (1930), et celui de Allal Al-Fassi (*l'auto-critique*, 1952).

⁴La dynastie Idrisside (788-974) est la première dynastie marocaine fondée par Idriss 1^{er}, prince de Baghdad. Les dynasties qui lui succéderont sont les dynasties Almoravide (974-1147), Almohade (1145-1248), Mérinide (1248-1465), Wattasside (1465-1555), Saadienne (1554-1636) puis l'actuelle dynastie régnante, la dynastie Alaouite.

Le pays est globalement coupé en deux : le bled *Makhzen* (plaines, ports, grandes villes) soumis à l'autorité du Sultan, et le bled « *siba*⁵ » (montagnes), dissident, ne reconnaissant que l'autorité religieuse du Sultan. L'organisation de la vie sociale repose sur des règles héritées du Moyen-âge. Agriculture, élevage et artisanat constituent l'essentiel de l'activité économique.

En effet, le Maroc pré-capitaliste a une économie commerçante et surtout agraire. Les prémisses d'une propriété privée, surtout foncière, n'apparaissent qu'à la fin du XIX^{ème} siècle mais l'aristocratie commerçante ne pourra accumuler du capital que grâce à ses échanges avec les Européens, malgré les relations d'intérêt qu'elle entretenait avec le *Makhzen* (Affaya et Guerraoui, 2009).

Le volume du commerce interne est faible en raison de la difficulté du transport : les routes sont inexistantes et l'insécurité importante. L'enseignement est dominé par le savoir religieux et reste confiné dans les mosquées. Le commerce extérieur et les activités d'import-export sont affaiblis par la protection accordée par le Sultan aux intérêts européens à la fin du XIX^{ème} siècle, ce qui finit par détruire l'industrie locale et impose la dévaluation de la monnaie nationale.

Le Maroc suscite alors de nombreuses convoitises : non seulement ses voisins proches tels que la France et l'Espagne mais également l'Allemagne, l'Autriche-Hongrie, la Belgique, la Grande-Bretagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, la Russie, la Suède, et même les lointains Etats-Unis. En effet, les visées colonialistes notamment européennes sont très vives à cette époque, au point que Victor Hugo, lui-même, pourtant célèbre par sa défense de l'humanisme, aura cette parole restée célèbre : « Dieu offre l'Afrique à l'Europe. Prenez-la (...). Versez votre trop plein dans cette Afrique et du même coup résolvez vos questions sociales, changez vos prolétaires en propriétaires »⁶.

⁵*Siba* (dissidence) serait un terme qui serait spécifique au Maroc. Pour Gellner [1962, cité par Tozi M. 2013. Paul Pascon : un pionnier de la sociologie marocaine. SociologieS pratiques, Découvertes / Redécouvertes Référence électronique URL : <http://sociologies.revues.org/4322>], la *siba* n'est pas un dysfonctionnement, ni une menace directe contre le système. Elle garantit, au contraire sa régénération et est souvent appréhendée, du côté du pouvoir comme de celui des dissidents, comme une demande d'intégration.

⁶Voir à ce sujet, A. Sala-Molins. Lumières, révolution, esclavage. Dans « La philosophie et la Révolution française », sous la direction de Bernard Bourgeois et Jacques D'Hondt, 1993 (313 pages) : p.114. et Pauhac J P. Victor Hugo et l'Afrique ou la naïveté « civilisationnelle », Images et Mémoires, 2011, bulletin n°29: p.27.

Tous ces pays convoitant le Maroc signent la convention de Madrid de 1880⁷ destinée à régler ce qu'il était convenu d'appeler « le problème marocain ». Elle avait pour but de donner un cadre juridique aux prétentions de chacun de ces pays sur le Maroc. Elle commence par autoriser les pays européens à posséder des terres et des biens au Maroc. En même temps, la suprématie économique européenne a permis de créer un nouvel ordre local et a réussi à assujettir le royaume à un consortium de banques européennes⁸ (Rivet, 2012). Ce consortium bancaire, par un emprunt dont le montage financier est assuré par la banque de Paris et des Pays-Bas, va exercer une très forte domination sur l'économie du pays et lourdement peser sur les décisions du protectorat (Delanoë, 1988).

En février 1912, soit un mois avant l'officialisation du double protectorat franco-espagnol, les banques européennes du consortium, sous l'égide de la Banque de Paris et des Pays-Bas, fondaient la Compagnie générale du Maroc, qui avait pour but la mise en valeur du pays. Destinés à cet effet, le protectorat voit donc se succéder, de 1904 (date de la création du consortium, soit bien avant le protectorat) à 1927, des emprunts bancaires importants. Ils atteignent en 1927, 900 millions de francs (Delanoë, 1988). L'importance de ces emprunts et leur utilisation réelle ne feront qu'affaiblir de plus en plus le système financier du Maroc⁹. Albert Ayache (cité par Delanoë, 1988 : p.59) fait le calcul de l'infrastructure du protectorat et démontre l'extrême puissance des groupes financiers ainsi que la mobilisation d'une importante part des fonds publics à leur seul profit.

Ainsi, « le Maroc, qui deviendra un « complément » de l'économie métropolitaine, est d'abord colonisé par les puissances bancaires, l'armée et l'occupation suivront » (Delanoë, 1988 : p.57).

⁷Lasserre-Bigorry J.-H. 1950. Le mythe d'Algésiras. Dans : Politique étrangère n°3 : p.318.

⁸Ce consortium, dirigé par la Banque de Paris et de Pays Bas, regroupe les onze établissements bancaires français les plus importants et a été constitué suite à la signature d'un contrat le 12 juin 1904. Il consent des emprunts au *Makhzen* mais les conditions de ces emprunts imposées aux négociateurs marocains sont particulièrement onéreuses. Elles comportent également l'abandon de 60 % des revenus douaniers pour toute la durée de l'amortissement qui devait s'étendre de 1906 à 1945.

⁹Albert Ayache, dans, *Le Maroc*, Editions Sociales, 1956, ajoute : « ...on peut estimer à 500 ou 550 milliards, le total des capitaux privés entrés ou restés au Maroc (petits épargnants). Or, nous avons établi à 1500 milliards, le volume global des capitaux restés. Ces chiffres font ressortir l'extrême importance des capitaux publics, dont le chiffre se situe aux alentours de 1000 milliards. Quels que soient les correctifs ultérieurs, ils témoignent de l'extrême puissance des groupes financiers qui sont parvenus, pour leur seul profit à pousser les contribuables et les petits épargnants (par le biais des emprunts émis par le protectorat) à engager deux ou trois fois plus d'argent qu'eux-mêmes ».

En souhaitant que l'administration marocaine puisse « devenir honnête, régulière, équitable, assurant pour tous, et avant tout aux marchands, liberté et sécurité » (...) rendant le pays « plus productif, le Trésor sultanien mieux pourvu, le *Makhzen*, plus respecté » (...) et à même de pouvoir « prétendre à être traité d'une manière conforme au droit public reconnu en Europe » (Laroui, 1977 : p.255), les Européens ouvraient ainsi la voie au protectorat français. Ils signent, le 7 avril 1906, à l'issue de la conférence d'Algésiras, l'Acte qui marque « la fin de l'indépendance effective de l'Empire chérifien » (Brignon et coll, 1967 : p.330) et aboutit à une « internationalisation du Maroc ». En effet, les puissances internationales y affirment « le triple principe de la souveraineté et de l'indépendance du Sultan, de l'intégrité de ses Etats, de la liberté économique sans aucune inégalité » mais consacrent l'ingérence des puissances contractantes au Maroc en adoptant une déclaration relative à l'organisation de la police, un règlement concernant la surveillance et la répression de la contrebande des armes, un acte de concession d'une Banque d'Etat marocaine, une déclaration concernant un meilleur rendement des impôts et la création de nouveaux revenus, un règlement sur les douanes de l'Empire et la répression de la fraude et de la contrebande, une déclaration relative aux services publics et aux travaux publics (Lasseyrre-Bigorri, 1950 : p.319) .

Parmi tous ces Etats, la position de la France est particulière. En effet, depuis la fin du XIX^{ème} siècle, elle s'efforce d'étendre son influence au Maroc. Ayant colonisé l'Algérie et venant d'instaurer son protectorat en Tunisie, « il était naturel... qu'elle eût la coquetterie d'attacher à l'Algérie cette deuxième boucle d'oreille » (Ibid : p.318).

Après avoir longtemps buté sur le veto de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne, la France et l'Espagne profitent de l'internationalisation de « l'affaire marocaine » et du traité d'Algésiras, pour occuper définitivement le terrain. Elles se partagent le royaume dans une sorte de concession-délégation offerte par l'ensemble des puissances occidentales. En contrepartie, elles devront assurer à l'Europe une plus-value économique, en dotant le Maroc de routes sûres et de moyens de transport modernes. Le Maroc, après plusieurs siècles d'indépendance, capitule officiellement en 1912 et sera le seul pays arabo-musulman à avoir vécu un double protectorat, même si le protectorat français aura à sa disposition davantage de moyens militaires et financiers que le protectorat espagnol (Rivet, 2012).

De plus, l'Espagne n'occupera qu'une partie limitée du Nord du Maroc et son histoire y sera très différente de celle de la France. Elle sera, selon l'expression de Rivet (2012 : p. 304) « sous-locataire de la France » dans le nord du pays. Parallèlement, l'Espagne aura à faire face à une longue guerre de conquête qui atteindra son paroxysme avec la guerre du Rif de 1921 à 1926 contre Abd el-Krim et aux événements qui la secouent notamment la dictature de Primo de Rivera, régent de la monarchie, de 1923 à 1930, la chute de la monarchie et l'avènement de la république en 1931 puis la guerre civile de 1936 à 1939 (Rivet, 2012 : p. 304).

Le protectorat français, lui, sera un des plus courts d'Afrique du Nord puisqu'il ne durera que 44 ans, alors qu'il sera de 75 ans en Tunisie et que l'occupation de l'Algérie durera, elle, 132 ans. Il mettra en place rapidement un plan d'équipement qui « inventorie les ressources minières, énergétiques, hydrauliques et agricoles du pays » (Rivet, 2012 : p.311), puis contribue à la mise en place d'un capitalisme financier dans lequel le développement industriel prendra une part importante¹⁰. Deux gros emprunts d'Etat, émis en 1914 et 1920 sont destinés à assurer l'équipement portuaire, routier et ferroviaire du Maroc. « L'Etat ne dessine pas seulement l'infrastructure économique du Maroc. Il pense, impulse le développement de villes nouvelles : Casablanca en premier qui fait figure de Chicago nord-africain » (Rivet, 2012 : p.312).

« L'ouverture forcée » à l'Europe amorce le changement de la société. Elle produit en particulier ce que Rivet (2012 : p. 282) qualifie d'« ajustement silencieux des campagnes à l'économie de marché ». Les paysans accèdent au crédit par le biais de l'association avec les Européens. Les pratiques agricoles se modifient : culture de denrées dont les marchés extérieurs sont demandeurs comme les légumineuses, exportation en Angleterre et en Espagne des œufs du Maroc, devenus le « premier produit d'exportation » (Rivet, 2012 : p.283). L'amélioration se mesure également au progrès de l'habitat en dur et à la monétarisation croissante de l'économie.

¹⁰Création de l'Office Chérifien des Phosphates (OCP) par le *dahir* du 7 août 1920, et du BRPM (Bureau de Recherches et de Participation Minière) par le *dahir* du 15 novembre 1928, dirigé par Eirik Labonne, qui exploite le manganèse, le cobalt, le plomb dans le sud du Haut Atlas (Rivet, 2012).

Toutefois, les progrès notables des cultures de marché à proximité de l'océan s'accompagnent d'un dessaisissement par les colons de la possession de la terre. Ainsi l'économie rurale est en « mutation accélérée » mais également en « transition indéfinie » (Rivet, 2012 : p.285). Mais l'éclosion du nationalisme marocain amènera l'érosion du protectorat et le Maroc acquiert son indépendance en 1956. Le protectorat aura, cependant, contribué à intégrer le Maroc à l'économie moderne.

B - L'intégration du Maroc à l'économie moderne

La centralité de l'Etat va rapidement remplacer la dualité bled *Makhzen* soumis à l'autorité du Sultan, et le bled « *siba* », dissident, ne reconnaissant que l'autorité religieuse du Sultan. Pourtant, cette dualité sera conservée sous d'autres formes, dans le sens d'abord d'une administration duale sous la forme *Makhzen*/administration coloniale, d'une double économie, à la fois moderne et traditionnelle, d'un « Maroc utile et d'un Maroc inutile »¹¹.

1- Une dualité caractéristique du pays

La dualité administrative est établie par le traité de Fès, conclu le 30 mars 1912¹². Le Maroc déléguait ses droits régaliens à la France tout en restant un Etat souverain. La conception du protectorat est celle d'une formule-« contrôle » sur le pays opposée à la formule-administration directe¹³. Ainsi d'emblée s'établit un « dualisme inhérent à la colonisation tardive et à la nature de l'Etat chérifien » (Hibou, 2006 : p.156). En effet, le choix de ce dualisme semble avoir été contraint d'une part par l'existence des traités internationaux, la vigilance des nations impliquées dans le traité d'Algésiras, l'évolution des idées et des critiques concernant la colonisation de l'Algérie et le protectorat établi trente ans plus tôt en Tunisie (1881), et d'autre part, malgré son affaiblissement, par la « force paradoxale du pouvoir chérifien face aux impérialismes européens » (Hibou, 2006 : p.158), pouvoir dont la légitimité ne pouvait que bénéficier au protectorat.

¹¹Cette expression aurait été utilisée par le Maréchal Lyautey « faisant la différence entre les régions à potentiel économique fort, agricole, minier, maritime et les autres régions, sans ressources naturelles appréciables », Jaouad Kerdoudi, La Vie Economique, n° 1296 du 21/06/2002. Elle a encore été récemment entendue pour justifier la mise en place du projet de régionalisation prônant la solidarité inter-régionale (2010).

¹²Il fut publié le 1^{er} novembre 1912 dans le numéro 1 du Bulletin Officiel du Protectorat.

¹³Circulaire émise en 1920 par le Maréchal Lyautey. Dans El Karmouni, 2011 : p.18.

D'un côté, le pays est dirigé par le « *Makhzen* chérifien » représentant la maison royale, ses manifestations d'autorité et sa capacité à fixer des normes (Bourqia, 1999). De l'autre côté, se met en place un système administratif et économique colonial, qui ne sera jamais critiqué par les Marocains en tant que tel, mais plutôt en raison de sa nature étrangère et qui explique qu'à l'indépendance, la monarchie adoptera un modèle marqué par une constitution et des modalités d'intervention s'inspirant du système français¹⁴. Elle adoptera également un interventionnisme étatique teinté de libéralisme¹⁵. L'Etat colonial s'occupe des réformes économiques, fiscales, administratives et militaires; le *Makhzen* reste lié au sacré dont le maintien était considéré par Lyautey comme indispensable à l'équilibre de la société marocaine (Hibou, 2006 : p.160).

2- L'intégration du Maroc à l'économie moderne

L'instauration du protectorat au Maroc marque l'intégration du Maroc à l'économie moderne, par l'instauration d'une administration coloniale, d'une industrie nationale, d'une banque d'Etat et de services publics. Mais, il n'effacera pas pour autant la persistance d'un système précolonial et contribuera ainsi à créer un système dual qui continue jusqu'à aujourd'hui à peser sur le système capitaliste marocain. Ce dualisme entravera durablement le projet de l'indépendance et de la marocanisation de l'économie.

a- La construction d'un tissu économique nouveau

En effet, alors que les moyens d'échanges et de communication étaient archaïques au XIX^{ème} siècle, rendant hypothétique, à cette époque, l'existence d'un marché économique marocain (Laroui, 1977), le protectorat va rapidement mettre en place, les infrastructures physiques qui feront du Maroc un état capitaliste au service des intérêts de la colonisation.

Les routes et les lignes de chemins de fer sont étendues avec pour ces dernières des antennes minières pour le transport des phosphates, du manganèse et du charbon (El Karmouni, 2011). Il en est de même du transport maritime grâce à la construction de grands ports parmi lesquels

¹⁴D. Rivet, *Le Maroc de Lyautey à Mohamed V. Le double visage du Protectorat*, Paris, Denoël, 1999.

¹⁵H. El Malki, *Le Financement du développement économique au Maroc (1960-1977) : problèmes et perspectives*, Casablanca, Editions maghrébines, 1973.

le port de Casablanca occupe une place à part, son trafic représentant plus des trois quarts du trafic maritime de l'époque¹⁶.

Ces infrastructures mettent en place un tissu économique nouveau, même si en 1935, le Maroc reste un pays essentiellement agricole, car « l'ensemble constitué par les mines, l'industrie et les BTP arrivait à peine à 31% du PIB » (El Karmouni, 2011 : p. 23).

Le capitalisme marocain est en cours de construction. Malgré la crise mondiale de 1929 qui ralentira l'activité économique florissante pour la colonisation et malgré les limites des accords bilatéraux signés par le Maroc dans le cadre contraignant de l'acte d'Algésiras de 1906, le protectorat contribuera activement de 1912 à 1932 à la constitution de nombreuses sociétés françaises du protectorat, que l'on appellera les sociétés chérifiennes¹⁷, lui permettant de s'accaparer l'agriculture, l'immobilier et le commerce. L'agriculture coloniale développera particulièrement la culture des céréales. L'activité immobilière était également importante du fait de la construction des quartiers européens consacrant encore la dualité classique même au sein des villes : « quartiers européens »/« médinas ». Cette activité occasionne une spéculation foncière soutenue. Puis se mettent en place des institutions de crédits et d'établissements commerciaux mais également les premiers noyaux sous la forme des filiales des grands groupes français¹⁸. Les principales sociétés concessionnaires de service public se mettent également en place à cette époque¹⁹.

Après la seconde guerre mondiale, la France investit au Maroc dans la construction et l'industrie, notamment dans les secteurs du textile, de la métallurgie, l'industrie chimique dont la production sera essentiellement destinée au marché local. De nombreux groupes français implantent des filiales au Maroc réalisant ce qui ressemblait déjà à une « délocalisation » de la production.

¹⁶Célérier Jean. Les ports de la zone française du Maroc. *Annales de Géographie*. 1934, 43, 242, p.165.

¹⁷Le qualificatif chérifien, se référant à la monarchie marocaine dite chérifienne car descendant du Prophète, est synonyme ici de « marocain », au sens de « français du Maroc ».

¹⁸Régie des tabacs et Chaux et Ciments du Maroc (1912-1914), Superphosphates (Kuhlmann), Brasseries du Maroc, Ateliers de construction Shwartz-Haumont (1919-1923), Etablissement Carnaud (de Wendel), Compagnie sucrière Marocaine (Raffinerie Saint-Louis) et les sociétés minières : Aouli, Zellidja, Djérada, Chérifienne des pétroles (El Karmouni , 2011 : p.30).

¹⁹Compagnie des Chemins de Fer du Maroc, Energie Electrique du Maroc et la Société marocaine de Distribution (Ibid).

La banque Paribas, dont l'implication financière au Maroc bien avant le protectorat a déjà été indiquée plus haut, va dominer, à travers la Compagnie Générale du Maroc (Génaroc), la quasi-totalité de l'économie marocaine. Elle sera l'un des plus grands promoteurs du capitalisme colonial au Maroc. Elle constituera un conglomérat aux multiples ramifications politico-économiques intervenant majoritairement dans la création de la Banque d'Etat du Maroc, dans les services publics de l'électricité et des chemins de fer, les travaux publics, le transport routier, l'aménagement des ports, de diverses industries dans les domaines de l'agriculture, la pêche, les mines, le pétrole, l'immobilier, les entrepôts, les boissons... Elle finira par acheter « la 2^{ème} plus grosse entreprise du Maroc : l'ONA »²⁰ (Omnium Nord Africain).

b- Les premières banques au Maroc et la création de la Banque du Maroc

La première banque marocaine fut la banque Moses Pariente créée à Tanger en 1802. Elle est suivie en 1860 par la création de la banque Nahon ainsi que de la banque Salvador Hassan²¹. A la fin du XIX^{ème} siècle apparurent les premières banques étrangères avec notamment le Comptoir National d'Escompte de Paris en 1896 et la Deutsche Orient Bank en 1906. En février 1907, le consortium bancaire dirigé par la Banque de Paris et des Pays Bas va créer la Banque d'Etat du Maroc. L'Acte d'Algésiras prive l'Etat marocain de l'une de ses attributions régaliennes essentielles, le pouvoir d'émission de la monnaie²².

Dans un premier temps, la Banque d'Etat du Maroc était une société anonyme de droit français dont le siège social était à Tanger. En réalité, elle est à la fois banque d'Etat et banque privée et son statut ne concerne que ses activités publiques (Delanoë, 1988 : p. 58).

Le capital de la banque était réparti entre les pays signataires de l'Acte d'Algésiras à l'exception des Etats-Unis²³. Mais la France arrivera à détenir la majeure partie du capital

²⁰Georges Hatton. 2009. Les enjeux financiers et économiques du protectorat marocain (1936-1956). Publications Société Française Histoire Outre Mer, cité par El Karmouni, 2011 : p. 24.

²¹Tahar Daoudi : La banque au Maroc. Paris, L'Harmattan 1999.

²²La Banque d'Etat du Maroc- Acte d'Algésiras, chapitre III - articles 31 à 58.

²³Les banques étrangères choisies pour participer à l'établissement de la Banque d'Etat du Maroc sont: Banque Mendelssohn (Allemagne), Boden Créditenstalt (Autriche), Société Générale (Belgique), Banque d'Espagne (Espagne), Banque de Paris et des Pays Bas (France), Banque Glyn Mills Currie et C^o (Angleterre), Banque d'Italie (Italie), Nederland Handel Maatchappy (Hollande), Banque du Portugal (Portugal), Banque du Nord (Russie), Sandinaviska Credit Aktiebolaget (Suède). Abraham Lahnite. Les conditions d'établissement du traité de Fez, 2011, la politique berbère du protectorat français. Editions L'Harmattan, 336p : p.65. Un tiers du capital

suite à un jeu d'influence exercé par Paribas²⁴ qui réussira à obtenir une rétrocession des parts de certains pays dont le Maroc. A la Banque du Maroc, s'ajoutent, la Compagnie Marocaine²⁵, le Groupe Walter lié au capital américain, particulièrement le Groupe Pennaroya-Rothschild qui possède une grande partie du capital des mines de plomb de Zellidja et le Groupe Mas, propriétaire notamment des quatre quotidiens en langue française dont le Petit Marocain et La Vigie et d'une banque.

En 1912 avec la mise en place du protectorat français, des filiales de grandes banques commerciales européennes, notamment françaises, s'installent au Maroc. Des institutions financières marocaines ont également été créées²⁶. Ce n'est qu'en 1943 avec la promulgation du *dahir* du 31 mars que la profession bancaire sera réglementée. Dans ce sens, plusieurs textes vont voir le jour donnant ainsi à la Direction des Finances des compétences en matière de réglementation et de contrôle de l'activité bancaire.

Au lendemain de l'indépendance du Maroc, les bases d'un système bancaire national sont mises en place. En 1959, la Banque du Maroc est créée par le *dahir* n° 1.59.233 du 30 juin. Elle remplace définitivement la Banque d'Etat du Maroc. La Banque du Maroc devient un établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Elle assure donc la fonction de Banque Centrale.

Pour promouvoir le développement du pays et pour renforcer l'autonomie de la Banque du Maroc, l'Etat va procéder à la création d'organismes financiers spécialisés et à la restructuration de certaines institutions existantes²⁷.

de la banque du Maroc est fourni par la France, un tiers conjointement par l'Angleterre et l'Allemagne. Les autres puissances apportent chacune 2% du capital.

²⁴La participation des groupes bancaires et financiers français passe de 21,42% en 1907 à 57,2% en 1927 (Delanoë, 1988 : p.58), après l'effondrement de l'Allemagne impériale en 1918.

²⁵Dirigée par Mr Guillemet, la Compagnie marocaine est en fait l'instrument de Schneider-Creusot et l'Union Parisienne (Delanoë, 1988 : p.59).

²⁶Il s'agit de la Caisse des Prêts Immobiliers du Maroc, la Caisse Centrale de Garantie, la Caisse Marocaine des Marchés et du Crédit Populaire ainsi que des caisses vouées à l'agriculture.

²⁷Seront créés, le 10 février 1959 la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) et la Caisse d'Épargne Nationale (CEN), le 13 Juin 1959 le Fonds d'Équipement Communal (FEC), le 24 juillet 1959 la Banque Nationale pour le Développement Economique (BNDE) et le 1^{er} septembre 1959 la Banque Marocaine pour le Commerce Extérieur (BMCE). Le 2 février 1961, il est procédé à la restructuration du Crédit Agricole et du Crédit Populaire. Le 19 mai 1967, le Crédit Immobilier et Hôtelier va venir remplacer la Caisse de Prêts Immobiliers du Maroc.

En novembre 1967, la Bourse des Valeurs de Casablanca remplace l'ancien Office des Cotations des Valeurs Mobilières, appellation qui avait, elle-même, remplacé en 1948 celle de l'Office de Compensation des Valeurs Mobilières créé en 1929.

Entre 1954 et 1961, suite soit à des fusions soit à la disparition de certains établissements, le nombre des banques est ramené à 26²⁸. Le 21 avril 1967, s'ensuit la consolidation du système bancaire marocain avec la promulgation d'une loi relative au contrôle de la profession bancaire et au crédit²⁹.

En 1987, le Crédit Agricole commence à financer d'autres secteurs d'activité liés au monde rural. En mars de la même année, la Banque du Maroc arabise son nom et devient *Bank Al-Maghrib*. C'est le nom officiel sous lequel elle est connue aujourd'hui. A cette même date sera créée par le roi Hassan II, *Dar As-Sikkah*, unité industrielle chargée de la fabrication de la monnaie fiduciaire. C'est en 1989 que sont créées, pour promouvoir les investissements des Marocains résidant à l'étranger, *Bank Al-Amal* qui octroie des prêts et *Dar Al-Damane* qui garantit les prêts accordés par la première.

La loi de 1993 et la privatisation des banques d'Etat a permis à des groupes marocains d'entrer dans le capital des banques existantes. Le nombre des banques continue de se réduire, d'abord à vingt et une banques en 2000, puis à seize en 2005, pour arriver aujourd'hui à un total de dix-neuf³⁰.

La loi n° 76-03 portant statut de *Bank Al-Maghrib* promulguée par le *dahir* n° 1-05-38 du 20 chaoual 1426 (23 novembre 2005) renforce l'autonomie de la Banque centrale en matière de conduite de la politique monétaire. Par ailleurs cette loi confère une base légale à sa mission de surveillance et de sécurisation des systèmes et des moyens de paiement. Elle confère à *Bank Al-Maghrib* (Banque du Maroc) la forme juridique de personne morale de droit public,

²⁸En 1954, le nombre de banques était de 69 avec 75 guichets dont 55 à Tanger et 20 à Casablanca.

²⁹Décret royal n° 1067-66 du 10 moharrem 1387 (21 avril 1967) portant loi relatif à la profession bancaire et au crédit.

³⁰Conseil de la Concurrence (Mars 2013), « Etude sur la concurrentiabilité du secteur bancaire ». Le nombre d'établissements bancaires s'est réduit suite à « plusieurs mouvements de concentrations, d'alliances, d'ouverture du capital et de croissance externe et interne. La disparition de certaines banques, de taille parfois moyenne, a ouvert la voie à une recomposition du marché marocain » (p.12).

soumise au contrôle d'un Commissaire aux Comptes, du Commissaire du Gouvernement et de la Cour des Comptes.

Sera également publiée dans le même Bulletin Officiel, la loi 34-03 se rapportant aux établissements de crédit et organismes assimilés. Cette loi va permettre l'élargissement du champ d'application de la loi bancaire à certains organismes exerçant des activités bancaires, la redéfinition des compétences des organes consultatifs (Conseil National du Crédit et de l'Épargne et le Comité des Établissements de crédit...). Elle améliore la protection des clients.

C'est toujours pendant la période du protectorat et une vingtaine d'années après la création de la Banque d'État du Maroc, que se met en place la Bourse de Casablanca.

c- La création de la Bourse de Casablanca

La Bourse de Casablanca a été créée le 7 novembre 1929 sous le nom d'Office de Compensation des Valeurs Mobilières. En 1948, en raison de l'amélioration et de la réglementation de son organisation et de son fonctionnement, rendues nécessaires par l'importance grandissante du marché des valeurs mobilières et l'instauration du contrôle de change, elle devient l'Office de Cotation des Valeurs Mobilières.

La Bourse de Casablanca connaîtra ensuite trois réformes successives. Une première réforme est mise en place en 1967, devant l'intérêt grandissant des épargnants pour l'investissement en bourse, pour doter le marché financier marocain d'une Bourse juridiquement et techniquement organisée. Une seconde réforme rentre dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel de 1983. La réforme la plus importante sera celle de 1993. Elle comporte la promulgation de trois textes fondateurs³¹. L'objectif de cette réforme était de moderniser le marché en assurant la protection de l'épargne, l'investissement en valeurs mobilières, l'agrément des sociétés de bourse aux intermédiaires spécialisés, qui sont les seuls habilités à exécuter les transactions sur les valeurs mobilières cotées, la création des Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières OPCVM, intermédiaires financiers ayant pour objet la gestion

³¹Le *dahir* portant loi n°1-93-211 relatif à la Bourse des Valeurs; le *dahir* portant loi n°1-93-212 relatif au Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières et aux informations exigées des personnes morales faisant appel public à l'épargne; le *dahir* portant loi n°1-93-213 relatif aux Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières. Ils seront améliorés en janvier 1997 par la promulgation de la loi n°34-96 modifiant et complétant le *dahir* portant loi n°1-93-211 relatif à la Bourse des Valeurs et la mise en place en octobre 1998 du dépositaire central, Maroclear, institué par la promulgation de la loi n°35-96.

de portefeuilles de valeurs mobilières sur la base du principe de la répartition des risques, la création de la Société de Bourse des Valeurs de Casablanca « SBVC », société privée gestionnaire de la Bourse des Valeurs, dont le capital est détenu à parts égales par les sociétés de bourse agréées.

Pour accroître l'efficacité et la transparence du marché, la publication des états comptables et financiers des sociétés cotées devient obligatoire en 1993.

En 2000, la Société de la Bourse des Valeurs de Casablanca « SBVC » a changé de dénomination pour devenir Bourse de Casablanca, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance.

Ainsi, le Maroc ayant fait le choix d'une économie libérale, cette structuration va lui permettre, après une étape marquée par le Plan d'Ajustement Structurel (PAS) en 1983, de procéder à la mise en place d'un « capitalisme national » en adhérant aux options néolibérales de financiarisation de l'économie et d'ouverture au marché mondial.

C- La naissance du « capitalisme marocain »

Après avoir été dominée par un patronat essentiellement européen pendant le protectorat, l'économie marocaine ne voit naître un « capitalisme marocain » qu'à partir de l'indépendance, avec l'intervention d'une forte aide de l'Etat. L'Etat a, en effet, pour but, de créer une nouvelle classe d'entrepreneurs pour reprendre une partie du patrimoine constitué par la colonisation. Mais si, effectivement, la création d'un capital national a été possible, certaines grandes familles marocaines ayant pu reprendre des affaires avec le soutien d'institutions publiques, le Maroc n'a pas vu naître cette classe d'entrepreneurs ayant le goût du risque et investissant dans le tissu productif dans le sens schumpétérien³², qui implique recherche et performance.

Jusqu'à son indépendance en 1956, le Maroc a une économie essentiellement extravertie, mais les exportations ne concernent que quelques produits alors que les importations explosent. Alors qu'à la veille de l'indépendance, « la part des capitaux marocains dans l'activité

³²François Perroux. La pensée économique de Joseph Shumpeter, les dynamiques du capitalisme, travaux de droit, d'économie, de sociologie et de sciences politiques, n°34, Librairie Droz, Genève, 1965.

économique n'était que de 5 à 7%, elle passera à 30% en 1960, puis à 40% en 1970 » (El Karmouni, 2011 : p.28).

L'économie marocaine restera néanmoins fortement marquée par sa dépendance à l'égard de l'étranger et particulièrement de la France. Cependant, le Maroc, à la différence de l'Algérie et de la Tunisie, fait rapidement le choix de privilégier un système libéral tout en maintenant au secteur public un rôle primordial (Catusse, 2009).

Au lendemain de l'indépendance le gouvernement propose des mesures de protection en offrant aux entreprises locales des conditions plus avantageuses. Mais le premier plan quinquennal est fortement compromis par l'importante hémorragie de capitaux vers l'étranger que provoque l'indépendance.

A partir des années 1960, l'Etat essaie de favoriser la constitution d'un capital privé marocain. A cet effet, il met en place le code des investissements, la politique de substitution aux importations, l'accès aux commandes publiques, une politique facilitant l'accès au crédit et favorisant les exportations, une politique des bas salaires. Mais ces mesures n'encouragent pas vraiment la mise en place d'un capitalisme national. Jusque tardivement après l'indépendance, les capitaux étrangers contrôlent toute l'économie marocaine. En 1973, le potentiel industriel marocain est majoritairement contrôlé par des intérêts étrangers³³.

Toutes ces années sont marquées par l'absence d'un véritable entrepreneuriat marocain. En effet se pose même la question de l'identité de l'entrepreneur : « est-il le pourvoyeur de fonds ? Le patron ? Le manager ? C'est dire à quel point la question de l'identité socioprofessionnelle de l'entrepreneur s'est posée, et continue toujours à l'être, du fait de la complexité de cette catégorie sociale et de l'hétérogénéité de l'entreprise au Maroc qui se reflètent sur le mode d'organisation et de gestion comme elles se projettent sur les relations de production » (Affaya et Gerraoui, 2009 : p.72). Il faudra une longue succession d'étapes pour voir se mettre progressivement en place des tentatives de réformes économiques.

³³Abelaziz Belal, « l'investissement au Maroc 1912-1964 » 1968

C'est au début des années 1970 que s'ébauchent les premières tentatives de réformes économiques sous l'impulsion de problèmes de politique interne qui secouent le pays au début des années 1970. Dans les années 1980 et 1990, interviennent également les conditions internationales imposées par le PAS (1983), la pression de la rue et la contestation syndicale (1984, mouvements populaires de 1995). En 1996, le Maroc conclut des accords d'association avec l'Union Européenne. Plus récemment, les réformes résulteront des engagements régionaux et internationaux du Maroc, comme la conclusion, en 2008, avec l'Union Européenne de « statut avancé »³⁴, les accords de libre échange avec certains pays arabes, la Turquie et les Etats-Unis (Affaya, Guerraoui, 2009). Ces réformes marqueront le début d'une dynamique entrepreneuriale.

1- La limitation au droit de propriété des étrangers ou « marocanisation »

En 1973, soit dix sept ans après l'Indépendance, le Roi Hassan II lancera la politique de « marocanisation ». La loi sur la « marocanisation » du 2 mars 1973 a pour principal objectif la limitation du droit de propriété des étrangers par l'introduction d'une personne physique ou morale marocaine dans le capital social d'une société dont plus de 50% est contrôlé par des étrangers. Cette loi qui est promulguée dans un contexte de troubles politiques est loin de constituer une nationalisation. Il s'agit plutôt d'une politique volontariste qui a pour but de créer une nouvelle classe d'entrepreneurs marocains capables de fournir plus d'emplois et de richesses (El Aoufi, 1990). L'Etat souhaite confirmer ses choix libéraux, affirmés dès l'indépendance malgré l'extension du secteur public, tout en protégeant les nationaux de la concurrence étrangère afin de promouvoir un « capitalisme national » (Affaya, Guerraoui, 2009 : p.72). Par la marocanisation, l'Etat souhaite assurer le transfert d'une partie du patrimoine économique et financier détenu par le capital étranger au secteur privé local³⁵ qui peut désormais intervenir dans le capital mais également dans des secteurs non concernés par la « marocanisation » comme l'agriculture, domaine dans lequel intervient le rachat massif

³⁴Le Maroc, seul pays d'Afrique dans ce cas, a obtenu, en 2008, le «Statut avancé de l'Union Européenne » qui lui permet théoriquement de bénéficier de toutes les attributions d'un pays membre, sauf la participation aux institutions politiques de l'Union. Le but, à long terme, est la demande d'intégration du Maroc au marché unique européen. Ce mouvement de rapprochement avec l'Europe est renforcé depuis avril 2013, par un accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) actuellement en négociation avancée, un partenariat de migration et de mobilité (depuis juin 2013) et un accord de pêche, renouvelé en décembre 2013.

³⁵A. Darouich et M.S. Saadi. 1986. Évolution du capital privé marocain depuis l'indépendance, dans « L'économie marocaine en question », éditions Al Bayane : p.77.

des terres de la colonisation estimé globalement à 500.000 hectares³⁶ ainsi que l'industrie de transformation³⁷.

Dans les faits, même si les grandes familles commerçantes et certains propriétaires fonciers en seront d'importants bénéficiaires³⁸, la « marocanisation » aura joué un rôle considérable dans l'émergence d'une nouvelle génération d'entrepreneurs issue de classes plus modestes, mais généralement attachées à l'élite au pouvoir ou encore bureaucrates chargés de la mise en application de cette politique³⁹.

Mais sur les 4417 entreprises « marocanisables » avant mai 1975, 49% seulement seront « marocanisées » (El Aoufi, 1990). Moins de dix ans plus tard, la loi sur la marocanisation sera officiellement abrogée et le Maroc va procéder, en 1983, et dans le cadre d'une nouvelle restructuration de l'économie marocaine, à la « démarocanisation » (El Aoufi, 1990) par la mise en place du code des investissements 1982 et par le PAS en 1983 ou la politique de libéralisation lancée par la réforme de la loi bancaire en 1993 et par la politique de privatisation.

Cette évolution permettra de comprendre tant la montée en puissance tardive de la profession d'expertise comptable que sa référence à des normes d'emblée internationales.

2- Les années 1980, la situation économique au Maroc et l'adoption du Plan d'Ajustement Structurel (PAS)

Jusqu'aux années 1980, l'économie marocaine est donc une économie de marché, marquée cependant par un interventionnisme fort, impliquant des investissements publics lourds en matière d'infrastructures. Mais ses principaux indicateurs témoignent d'une grave détérioration de la situation économique du pays qui conduira à la mise en place du PAS.

³⁶Ibid : p.77.

³⁷Saidi Mohammed Saïd. 1989. « Les groupes financiers au Maroc », éditions Okad : p.64.

³⁸Ibid.

³⁹El Morchid Brahim. 2009. Recherche de rente et processus de réformes politiques et institutionnelles dans le monde arabe. La leçon marocaine. Working paper n°469. Groupe de Recherche Economique et Financière (GREF), Faculté de Droit, Marrakech.

Les indicateurs économiques permettent d'évaluer l'importance de la détérioration de la situation économique du Maroc. « La dette extérieure a progressé de plus de six fois entre 1975 et 1982 pour atteindre plus de 83% du PIB. Le déficit budgétaire et le déficit courant de la balance des paiements ont atteint des niveaux records en 1982, se situant respectivement à 12% et à 12,3%⁴⁰ ». La croissance est faible : le taux de croissance du PIB n'a pas dépassé 2%. Le taux d'inflation s'est situé aux alentours de 9,5%⁴¹. Sur le plan budgétaire, l'épargne publique était négative (- 1,7% du PIB)⁴².

L'économie marocaine a subi le contre coup de nombreux facteurs, soit locaux soit liés à la conjoncture internationale de l'époque. Parmi les facteurs endogènes figurent principalement les conséquences du boom phosphatier des années 1973-1974, déclenché par le triplement du cours réel du phosphate. Il explique que le Maroc sera victime, dès 1975, de la chute brutale du prix du phosphate⁴³.

Le développement du secteur public s'était appuyé sur la production de phosphate par le biais de l'Office Chérifien des Phosphates (OCP), qui avait pour mission « d'assurer l'indépendance, le développement et la souveraineté du pays » et qui continue d'être encore aujourd'hui « la première entreprise du Maroc, employant environ 30.000 salariés, produisant 3% de son PIB et représentant 30% des exportations du pays » (Catusse, 2009 : p.63).

De plus, l'Etat s'était lancé dans un ambitieux projet de premier traitement et d'exportation du phosphate (site de Jorf Lasfar⁴⁴) qui, dans ce contexte, loin d'avoir les résultats attendus, aura au contraire un impact négatif considérable sur les finances publiques et les structures internes de prix et de production. L'économie marocaine va également être grevée, dès 1981,

⁴⁰HCP. septembre 2005 . Les sources de la croissance économique au Maroc: p.16.

⁴¹Ibid : p.12.

⁴²Abdessamad Kacemi. 2001. Ministère de l'Economie et des Finances, Division des Etudes et des Prévisions Financières. L'épargne intérieure au Maroc : p. 4.

⁴³Morrisson Christian, Jeanneret-Amour Véronique. 1991. Ajustement et dépenses sociales au Maroc. Tiers-Monde. tome 32 n°126 : p. 253-269. Grâce aux revenus du phosphate, l'Etat multiplie par 3,4 le volume des investissements publics de 1974 à 1977, augmente le salaire des fonctionnaires de 26% et subventionne les produits alimentaires à partir de 1975. Mais le prix du phosphate chute dès 1976 (- 47% du prix de l'année précédente) entraînant un lourd déficit budgétaire de près de 20% du PIB.

⁴⁴Parc industriel, premier du genre au Maroc avec 500 ha, destiné aux industries de première catégorie (les industries lourdes comme la métallurgie, la chimie-parachimie et la logistique industrielle).

par un cycle de sécheresse sans précédent, qui conduit le pays à augmenter les importations céréalières, ce qui contribuera à avoir un impact négatif sur le PIB marocain.

Les actions de stabilisation engagées par l'Etat dès 1978 n'atteindront pas les objectifs escomptés en raison des mauvaises récoltes dues à la sécheresse, à la hausse des prix des matières premières et au soulèvement populaire en réaction à la politique gouvernementale qui conduira aux émeutes de Casablanca en juin 1981⁴⁵.

La conjoncture économique internationale est également défavorable. L'augmentation du prix du pétrole, la hausse des taux d'intérêt et celle du dollar, vont se conjuguer pour ébranler la macro-économie marocaine. En effet, le prix du pétrole flambe depuis 1979. Les taux d'intérêt enregistrent de nouveaux records aussi bien en valeur réelle qu'en valeur nominale sur les marchés internationaux et le dollar, principale devise de la facturation des importations et du paiement du service de la dette, enregistre une forte appréciation à partir de 1980. De plus, la conjoncture internationale est marquée par une récession qui frappe plus durement les pays en développement et par la recrudescence du protectionnisme qui ralentit le commerce international.

Ainsi, la situation économique du Maroc le contraint à négocier un programme de stabilisation avec le FMI et la Banque mondiale. C'est le Plan d'ajustement structurel (PAS), ensemble de mesures qui auront pour but le rétablissement des grands équilibres internes et externes de l'économie marocaine.

Le processus d'ajustement structurel repose essentiellement « sur la maîtrise de la demande interne, la mobilisation de l'épargne locale, l'optimisation de l'allocation des ressources, et sur un réaménagement des taux de change en vue de sauvegarder la compétitivité de l'économie nationale⁴⁶ », avec les conséquences qui en découlent : privatisation, libéralisation des échanges, reconstitution des équilibres macro-économiques, et désengagement de l'Etat en dehors des secteurs jugés stratégiques : électricité, production et distribution d'eau, postes et

⁴⁵En octobre 1980, dans les suites des conséquences économiques de la baisse du prix du phosphate, un programme de stabilisation est convenu avec le FMI. Mais l'application des mesures de réduction des subventions étatiques entraîne une augmentation de 50 % des prix au consommateur pour les produits de base, dont le prix du pain. Ces augmentations entraînent de graves émeutes à Casablanca au printemps 1981, émeutes qui seront durement réprimées et que l'on appellera « les émeutes du pain ».

⁴⁶HCP. Octobre 1995. Bilan du Plan d'Ajustement Structurel : p.1.

télécommunications. Une dizaine d'années plus tard, il sera même nécessaire de privatiser la téléphonie mobile ou de déléguer des services publics à des entreprises françaises. Sur le plan économique, l'objectif principal est de promouvoir les échanges extérieurs en vue d'une meilleure insertion du Maroc dans l'économie mondiale. Cette libéralisation très avancée a été accompagnée par la suppression du contrôle des prix.

La libéralisation de la politique des changes s'est intensifiée à partir de 1988. En plus des opérations courantes, les Pouvoirs Publics vont libéraliser totalement en septembre 1992 les opérations de transferts relatives au capital étranger et autoriser les entreprises marocaines à partir de 1993 à accéder au marché financier international⁴⁷. Sont aussi mises en place une réforme fiscale et une réforme bancaire.

Les réformes fiscales portent sur les tarifs douaniers et la réforme des taxes. Le plafond des droits de douane est considérablement diminué et les importations libérées. Cependant, la réforme douanière va vite se heurter aux limites de la contrainte financière dans un système qui demeure fortement dépendant de la fiscalité indirecte. Au niveau de la mobilisation des recettes, une importante réforme fiscale est engagée. Elle introduit la TVA à partir de 1986. En matière d'imposition des revenus, elle met en place l'Impôt sur les Sociétés (IS) en 1988 et l'Impôt Général sur le Revenu (IGR) en 1990.

Le PAS a également imposé des mesures visant à réduire le déficit du budget de l'Etat, principal déterminant du déficit externe. Pour réduire progressivement les dépenses de la caisse de compensation dans le cadre de la politique de vérité des prix, le principe de la gratuité des services publics est remis en cause. Pour réduire son intervention, l'Etat s'attache, d'une part, à l'amélioration de la gestion des entreprises publiques mais surtout, d'autre part, lance un vaste programme de privatisation afin d'attirer les investisseurs extérieurs et de stimuler l'actionnariat populaire⁴⁸.

⁴⁷Ministère de l'Economie et des Finances, Division des Etudes et des Prévisions Financières. 1995. Bilan du Programme d'Ajustement Structurel : p.2.

⁴⁸Ibid.

A partir de janvier 1991, le secteur bancaire voit se mettre en place de nouveaux instruments de régulation et de contrôle (réserve monétaire, coefficient de division des risques...), la libéralisation presque complète des taux d'intérêt et la réduction des emplois obligatoires, placements auxquels les banques ont l'obligation de souscrire comme par exemple les émissions de bons du trésor. En 1993 est promulguée une nouvelle loi bancaire dont l'objectif est l'uniformisation du cadre réglementaire dans lequel interviennent les établissements de crédit et les sociétés de financement et une meilleure protection des déposants et des emprunteurs.

Des dispositions ont été prises en matière de refinancement des banques dans le but de faciliter l'émergence d'un marché monétaire sur lequel le Trésor Public joue encore aujourd'hui un rôle prépondérant.

En même temps, la monnaie nationale est fortement dépréciée : les deux dévaluations intervenues lors du PAS, ont eu pour objectif, la réalisation d'un taux de change d'équilibre, flexible et réaliste, capable de soutenir la libéralisation des importations et la compétitivité des secteurs exportateurs.

Sur le plan social, le principe de l'augmentation de l'offre et de la réduction de la demande et la nécessité de réduire rapidement le déficit budgétaire sous-tendant le PAS menacent les dépenses sociales au Maroc, dominées par les dépenses d'éducation et de santé. Alors que la consommation, les dépenses des ménages et le coût de la vie sont restés pratiquement stables, soutenus par une bonne campagne agricole, la part des dépenses d'éducation et de santé dans les dépenses publiques passe de 27,6 % à 25,8 % entre 1983 et 1986 et leur part dans le PIB a diminué de 8,3 à 7,2 %⁴⁹. Ainsi, de 1982 à 1986, les dépenses de fonctionnement du ministère de l'éducation nationale diminuent de 4%, celles du ministère de la santé publique augmentent de 2% tandis que les dépenses d'équipement de ces deux ministères reculent, respectivement, de 18% et 36%⁵⁰.

⁴⁹Morrisson C, Jeanneret-Amour V. Ajustement et dépenses sociales au Maroc. Tiers-Monde, 1991, 32, 126 : pp. 253-269 : p.254. Entre 1994 et 2012, le secteur de la santé et celui de l'éducation ont vu leur budget multiplié respectivement par 3,5 et par 4 (La vie Economique du 23 septembre 2013). En 2009, les dépenses dans le secteur de la santé représentaient 33,5% des dépenses publiques et 6,4% du PIB, dans le domaine de l'éducation, en 2012, les dépenses représentaient 17,3% des dépenses publiques et 5,4% du PIB (données de la banque mondiale).

⁵⁰Ibid.

Dans le domaine de l'éducation, c'est principalement sur l'enseignement primaire que l'impact sera le plus négatif. De 1973 à 1983, les effectifs des élèves inscrits dans le primaire ont doublé. Puis, en raison des restrictions budgétaires, ils ne progresseront que de 4,2% de 1983 à 1991 et baisseront particulièrement en milieu rural (-12,8%)⁵¹ en raison de l'écart du revenu moyen par famille entre le monde rural et le monde citadin. La non-scolarisation de ces enfants, souvent retenus par leur famille pour travailler, « ne manquera pas d'avoir des effets négatifs à long terme en affectant leur niveau de vie dans les années 1990 à 2030 »⁵².

Le taux de croissance enregistré par l'économie marocaine durant la période 1983-1994 a été de 4,1% l'an en moyenne⁵³. Cette croissance, significative en période d'ajustement structurel, reste en fort déséquilibre face à une population active en forte augmentation, d'où une aggravation du chômage : de 10,7% en 1982, il passe à 12,1% en 1991 (20,6% en milieu urbain et 5,6% en milieu rural)⁵⁴. Surtout, en raison de l'importance des jeunes dans sa démographie, le Maroc vivra de grandes difficultés quant à l'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi. Ainsi en 1993, le chômage concerne 30,2% des jeunes de moins de 26 ans en milieu urbain et 20% pour la tranche d'âge 25 à 34 ans⁵⁵. Il tend également à devenir de longue durée.

Ces transformations auront un impact important sur l'économie marocaine qui devient de plus en plus ouverte aux services et à la mondialisation ainsi que sur la société marocaine.

II- Economie et société dans le Maroc d'aujourd'hui : domination des services et ouverture à la mondialisation

La nouvelle constitution, mise en place par le Roi Mohammed VI, largement approuvée par référendum, est votée par le parlement le 1^{er} juillet 2011. Elle sera suivie par les élections

⁵¹Ibid : p.258.

⁵²Ibid : p.262.

⁵³Ministère de l'Economie et des Finances, Division des Etudes et des Prévisions Financières. 1995. Bilan du Programme d'Ajustement Structurel : p.2.

⁵⁴Ibid : p.9.

⁵⁵Ibid.

législatives remportées par les islamistes du Parti Justice et Démocratie (PJD) sans que cela ait eu de conséquence notable, trois ans plus tard, sur la politique économique, sur les relations avec les Etats-Unis et l'Europe, sur l'application des traités de coopération économique ou de libre-échange, confortant ainsi l'économie de marché et l'ouverture à la mondialisation.

Le Maroc reste un pays très contrasté. Entre métropoles urbaines et monde rural, entreprises nationales et implantation des entreprises étrangères, le Maroc a fait le choix d'une politique libérale et d'ouverture à la mondialisation et met en place de grands projets économiques avec pour objectif attendu un impact positif sur l'emploi.

A- La population marocaine : entre monde rural et métropoles urbaines

L'urbanisation est en pleine expansion. Elle ne doit pas, pour autant occulter la part importante de la population rurale.

La population urbaine comptait en 1960, 29,2 % de la population marocaine et 55,1 %, en 2004. Elle a ainsi été multipliée presque par 5 contre seulement 1,6 pour la population rurale durant la période 1960-2004⁵⁶.

En 2013, le Maroc compte une population de 33,01 millions d'habitants dont 41,1% vivent en milieu rural ; à titre comparatif, l'Algérie compte 39,21 millions d'habitants dont 30% vivent en milieu rural, la Tunisie compte 10,89 millions d'habitants et la part de la population rurale est de 34%⁵⁷.

La pyramide des âges (tableau n° 5 et figure n° 1) montre que même si elle commence à se rétrécir à la base, la population des jeunes de moins de 25 ans représente encore 47,25% de la population. A titre comparatif, elle est de 45,4% en Algérie, 40,8% en Tunisie. En France et au Portugal, elle est respectivement de 31% et 32%.

⁵⁶Perspective Maroc, 2030, quelle population ? HCP, 2006.

⁵⁷Données de la Banque Mondiale, 2013.

Tableau n° 5 : Tableau des âges de 2010 : Maroc

Age (ans)	Hommes	Femmes	Total	Ratio F/H	%
≥100	89	250	339	2,81	0,00
95 - 100	1 499	3 458	4 957	2,31	0,02
90 - 95	11 017	20 729	31 746	1,88	0,10
85 - 90	40 268	61 041	101 309	1,52	0,32
80 - 85	98 294	129 287	227 581	1,32	0,72
75 - 80	174 074	208 049	382 123	1,20	1,21
70 - 75	248 189	295 528	543 717	1,19	1,72
65 - 70	292 233	325 143	617 376	1,11	1,95
60 - 65	372 578	388 196	760 774	1,04	2,41
55 - 60	570 913	561 154	1 132 067	0,98	3,58
50 - 55	761 352	764 499	1 525 851	1,00	4,82
45 - 50	835 161	888 407	1 723 568	1,06	5,45
40 - 45	933 603	1 028 164	1 961 767	1,10	6,20
35 - 40	1 076 592	1 172 098	2 248 690	1,09	7,11
30 - 35	1 223 990	1 309 189	2 533 179	1,07	8,01
25 - 30	1 410 521	1 478 765	2 889 286	1,05	9,14
20 - 25	1 511 251	1 543 398	3 054 649	1,02	9,66
15 - 20	1 478 222	1 478 243	2 956 465	1,00	9,35
10 - 15	1 510 430	1 482 048	2 992 478	0,98	9,46
5 - 10	1 508 587	1 461 626	2 970 213	0,97	9,39
0 - 5	1 512 446	1 456 847	2 969 293	0,96	9,39
Total	15 571 309	16 056 119	31 627 428	1,03	100,0

Source : Perspective Monde; <http://perspective.usherbrooke.ca/>

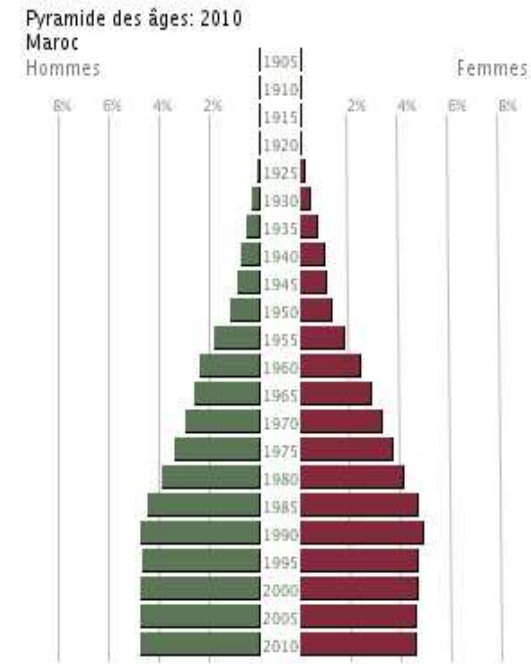


Fig. n° 1 : Perspective monde - US Census Bureau, International Data

Les moins de 15 ans représentent 38% de la population (35% en Algérie et 31% en Tunisie). En France, cette tranche d'âge représente 18,5% de la population et au Portugal, elle est de 26%.

A l'autre extrémité, 8,45% de la population est âgée de plus de 60 ans (7,58% en Algérie et 10% en Tunisie pour 22,6% en France). Environ 4% de la population marocaine est âgée de plus de 70 ans (3,4% en Algérie et 12% en France et au Portugal). 1,16% seulement a plus de 80 ans (1% en Algérie et 1,5% en Tunisie, 3,5% au Portugal et 5,26% en France).

L'espérance de vie moyenne est estimée à 71,22 ans pour les hommes et 74,67 ans pour les femmes. Elle était en 1960 de 49,8 ans pour les femmes et de 47,2 ans pour les hommes. Ce qui signifie qu'elle s'est élevée de 45% en 51 ans. Parmi les facteurs qui expliquent cet élévation figure l'amélioration de l'encadrement médical, malgré les répercussions sur la santé des difficultés économiques des années 1980 et du PAS. A titre comparatif, la France fait partie des quelques pays où l'espérance de vie a franchi les 80 ans (elle est en moyenne de 81,67 ans, soit 84,3 ans pour les femmes et 77,8 ans pour les hommes). Le taux de croissance de la population est passé, au Maroc de 1,74% en 2000 à 1,07% en 2011 et 1% en 2012 (en France, il est de 0,497% en 2011 et 0% en 2012)⁵⁸.

D'après une étude réalisée en 2010, le Maroc (9^{ème}) fait partie des 15 pays qui fournissent le plus grand nombre de migrants au monde. Il est aussi le premier « fournisseur » de migrants du continent africain devant l'Égypte (14^{ème}) et l'Algérie (15^{ème}). En 2000, 2,6 millions de Marocains (nés au Maroc) vivaient à l'étranger, ce qui correspondait à 9% de la population totale du pays⁵⁹.

Ces indicateurs mettent en évidence d'importants écarts sociaux. C'est sur cette toile de fond que s'inscrit l'évolution des professions modernes, y compris les professions de service aux entreprises, dont l'expertise comptable est la plus emblématique.

⁵⁸Index mundi - Maroc - 2012.

⁵⁹Gilles Pison. *Population & Sociétés*, n° 472, novembre 2010, Bulletin mensuel d'information de l'Institut national d'études démographiques.

B- L'évolution du paysage économique, la place des PME et celle des entreprises étrangères

Les gouvernements marocains qui se sont succédés depuis l'indépendance ont considéré comme prioritaire le développement de l'agriculture et des régions rurales (marchés intérieurs du pays, exportation, industrie agro-alimentaire), malgré les aléas climatiques tempérés par la mise en place de barrages hydrauliques dans les principales régions du Maroc. Mais ils ont également poursuivi le développement de l'industrie engagé depuis le protectorat et mis en place une économie de plus en plus dominée par les services.

Le Maroc n'a pas de pétrole, mais l'exploitation des phosphates en fait le premier producteur et exportateur au monde. Le secteur de la pêche contribue fortement aux exportations. En effet, situé à 14 km des côtes européennes, le pays est bordé par deux façades maritimes, la Méditerranée au nord et l'Atlantique tout le long de la côte ouest, s'étendant sur 3.500 km, façades qui lui permettent de se positionner au carrefour des grandes voies des échanges internationaux qui relient l'Amérique, l'Afrique, l'Europe et le Moyen-Orient. Les côtes marocaines contiennent une richesse halieutique très importante. L'institution, en 1981, de la Zone Economique Exclusive (ZEE) de 200 miles marins⁶⁰ a porté la surface maritime sous juridiction nationale au-delà du million de km². Un accord de partenariat dans le secteur de la pêche avait été signé entre le Maroc et l'Union européenne en 2007 pour une durée de quatre ans. En 2011, l'UE n'avait pas souhaité le prolonger, situation qui avait été jugée inacceptable par les grosses entreprises de pêche, notamment espagnoles et qui avait été accueillie favorablement par les petits pêcheurs marocains qui avaient eu à faire face, depuis 2007, à une concurrence inégale. Le conflit avait finalement donné lieu à de nouvelles négociations et un nouveau protocole a été paraphé par les deux parties, le 24 juillet 2013. Il devrait être signé en 2015.

⁶⁰Loi n° 1-81 instituant une zone économique exclusive de deux cent miles au large des côtes marocaines promulguée par le *dahir* n° 1.81.179 du 3 jourmada II 1401 (8 avril 1981): B.O n° 3575 du 6 mai 1981. D'après le droit de la mer, une zone économique exclusive (ZEE) est un espace maritime sur lequel un Etat côtier exerce des droits souverains en matière d'exploration et d'usage des ressources. Elle s'étend à partir de la ligne de base de l'Etat jusqu'à 200 milles marins (environ 370 km) de ses côtes au maximum.

Par ailleurs, le secteur de l'industrie de transformation s'est développé : textile, industries de transformation légère, industrie mécanique, automobile, pharmaceutique, électronique, nouvelles technologies et dernièrement le secteur de l'aéronautique grâce aux entreprises nationales.

Comme l'indique la figure n° 2, six régions sur seize produisent 63,8% de la richesse du Maroc⁶¹ enregistrant la part la plus importante du PIB. Ce sont essentiellement la région du Grand Casablanca, capitale économique du Maroc (19,2%), devant la région de Rabat-Salé-Zemmour-Zaër (12,6 %), Rabat étant la capitale administrative du Royaume, les régions de Marrakech-Tensift-Al-Haouz (8,9%), Tanger (8%), Souss-Massa-Drâa (7,7%) et enfin Chaouia-Ourdigha (7,5%)

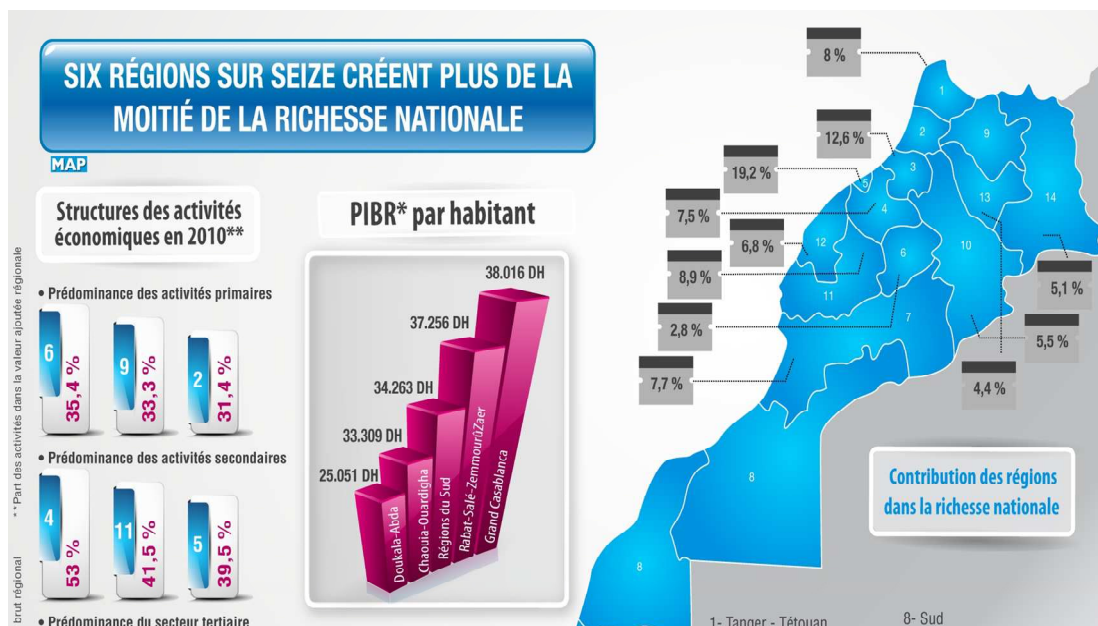


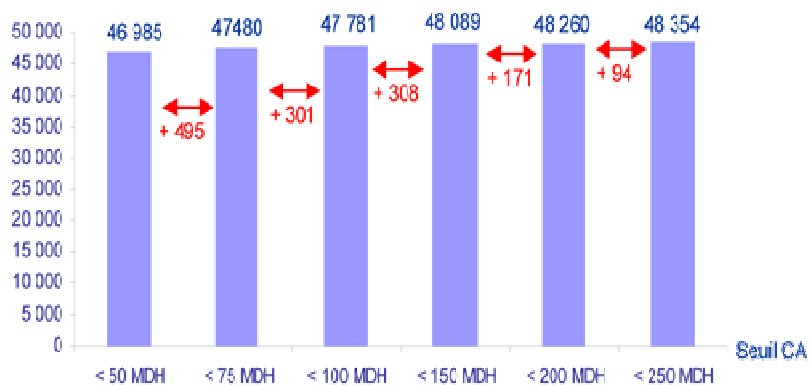
Fig. n° 2 : Source, Aujourd'hui Le Maroc, 2012-10-11. Infographie ; données du HCP 2010.

⁶¹Haut Commissariat au Plan. Comptes régionaux. Produit intérieur brut et dépenses de consommation finale des ménages. 2010.

Ces vingt dernières années, le paysage économique marocain s'est profondément modifié. La politique de privatisation ainsi que le développement du marché financier au début des années 90, a permis l'émergence de grands groupes. Cependant, la quasi-totalité des entreprises marocaines sont encore à l'heure actuelle des PME et TPE.

1- Les Petites et Moyennes Entreprises/Industries « PME/PMI » et les TPE

Les PME constituent le principal moteur de l'économie marocaine. La définition de la PME au Maroc a évolué en fonction des dispositions contenues dans les différents textes ayant cherché à encourager cette catégorie d'entreprises en raison de sa taille réduite et sa fragilité relative. Lors de la préparation du Plan de Développement Economique et Social, la sous-commission en charge des PME a retenu les critères suivants⁶² : un effectif employé de moins de 200 personnes; un chiffre d'affaires inférieur à cinq millions de Dirhams (environ 452.050,00 €) en phase de création, à vingt millions de Dirhams (environ 1.808.200,00 €) en phase de croissance et à 50 millions de Dirhams (4.520.500,00 €) en phase de maturité. La figure n° 3 indique la très faible variation du nombre des entreprises lorsque l'on considère un chiffre d'affaires supérieur à cinq millions de Dirhams (environ 452.050,00 €). Il existe également une faible variation lorsque l'on considère un effectif employé supérieur à 200.



Sources : Inforisk / OMPIC

Fig. n° 3 : Poids des PME dans le tissu économique (en nombre d'entreprises)

⁶²Direction de la politique Economique Générale (2000), « Les PME au Maroc, éclairage et propositions », Document de travail n° 50, mars.

Selon la fédération des PME⁶³, ces dernières représentent 95% du nombre des entreprises et occupent plus de 50% des salariés du secteur privé. La part des PME dans les exportations marocaines et les investissements privés nationaux se situe respectivement autour de 31% et 51%⁶⁴. Les PME participent à environ 40% de la production nationale. Cependant, elles ne participent qu'à hauteur de 10% de la valeur ajoutée.

Dans le domaine industriel qui compte environ 500.000 emplois, les PMI représentent près de la moitié des entreprises, le textile et l'habillement occupe 35% des activités du secteur, la chimie et para-chimie 26%, l'agro-alimentaire 24%, la mécanique et la métallurgie 12%, l'électrique et l'électronique 3%⁶⁵. Les PMI se concentrent essentiellement sur l'axe Casablanca - Rabat - Tanger, le long de la côte atlantique. Dans le secteur artisanal, comme dans le BTP, les PME sont fortement prédominantes.

Le secteur du commerce et de la distribution est l'un des piliers de l'économie marocaine et participe fortement à la création des richesses et de l'emploi. Il compte environ 888.000 emplois (hors informel) et est constitué dans sa quasi-totalité de PME⁶⁶. Dans le secteur des services, et tout d'abord dans le tourisme qui compte près de 600.000 emplois, les PME sont très présentes dans la promotion de l'hôtellerie, de la restauration et des agences de voyages. En termes de nombre d'entreprises, le tissu des PME est composé notamment par les activités de commerce (30%) et des activités de services (40%)⁶⁷. Regroupant une large gamme d'activités qui se caractérisent par la diversité de leurs formes et niveaux d'organisation et d'intégration différents (commerce traditionnel, franchises, grandes surfaces, centres commerciaux...), le secteur dénombre 720.000 points de vente répartis à travers le pays. Il revêt aussi une dimension sociale importante. En effet, il abrite et constitue « la source de revenu d'environ 1,2 million de personnes soit 13% de la population active marocaine »⁶⁸.

⁶³La Fédération de la PME-PMI affiliée à la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) jusqu'en 2005, date à laquelle elle demande et obtient son externalisation de la CGEM.

⁶⁴Badr El Maitia. L'organisation et le Financement des Marchés Publics au Maroc. Université Mohammed V Agdal - Mémoire DUT. 2008.

⁶⁵Statistiques du ministère de l'industrie, du commerce et de la mise à niveau de l'économie. 2010.

⁶⁶Ibid.

⁶⁷Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale, Rapport annuel 2007.

⁶⁸Ait El Madani Abderrahim, Université Cadi Ayad Marrakech, Faculté des Sciences juridiques économiques et sociales, option économie et gestion. Mémoire de fin d'études, le marketing de la grande distribution au Maroc, le cas de *Aswak Assalam* de Marrakech. 2008 : p.4.

Pour les pouvoirs publics marocains, les PME représentent un très grand potentiel économique avec une forte marge de progression. Plusieurs programmes de soutien ont été lancés pour leur apporter l'appui nécessaire tant sur le plan du financement et de la formation professionnelle, que sur le plan des infrastructures et des incitations fiscales à l'investissement⁶⁹.

Les PME comptent en réalité environ 80% de TPE. Selon le gouvernement marocain, la Direction Générale des Impôts, l'OMPIC et le HCP, elles seraient environ trois millions. Elles emploient plus de six millions de personnes, parfois dans des conditions précaires et contribuent pour 46% des opportunités d'emplois créés chaque année⁷⁰. L'écrasante majorité d'entre elles augmentent les acteurs de l'informel. D'innombrables établissements ne comptent aucun salarié, sauf des membres de la famille, notamment dans le commerce et l'artisanat. Tous ces établissements se caractérisent par leur faible compétitivité et leur modeste niveau de productivité. Elles ont également un faible niveau de capitalisation et sont souvent exclues du financement bancaire. Par ailleurs, n'ayant ni une formation ni un niveau suffisants et ne bénéficiant d'aucun programme de soutien, les patrons de TPE sont souvent dans l'incapacité d'assurer la pérennité de l'entreprise, d'où une durée de vie brève et un renouvellement massif. En effet, 40.000 nouvelles TPE verraient le jour chaque année.

2- Les grandes entreprises et les grands groupes

Au Maroc, est définie comme étant une « grande entreprise », une entreprise employant plus de 200 salariés et ayant un chiffre d'affaires hors taxe supérieur à 75 Millions de Dirhams ou un total bilan de plus de 50 millions de dirhams. Ces grandes entreprises jouent un rôle important dans l'économie marocaine par la taille de leurs investissements, leurs effectifs, leur pérennité et leur rôle dans la régulation conjoncturelle des secteurs économiques. Leurs effectifs s'élèvent, par exemple, à 1.200 personnes pour la Société Anonyme Marocaine de l'Industrie du Raffinage (SAMIR)⁷¹ en 2008, 2.570 personnes pour l'ONA (Omnium Nord

⁶⁹Programmes *Imtiaz*, *Moussanada*, *Moukawalati* : www.invest.gov.ma.

⁷⁰Edition N° 3813 du 2012/06/26

⁷¹La SAMIR ou Société Anonyme Marocaine de l'Industrie du Raffinage, située dans la ville de Mohammedia, est une entreprise spécialisée dans le raffinage des produits pétroliers qui est considérée comme l'un des géants du domaine du raffinage en Afrique (elle exporte 25% de sa production au Sénégal). Elle a été créée en 1959 par

Africain) en 2008 et 11.212 personnes pour IAM⁷² (*Itissalat Al-Maghrib*) en 2006 qui représentent à elles seules 15,23% du PIB. Le tableau n° 6 indique leur poids dans le PIB en 2007. Ainsi, selon la Direction des Etudes et des Prévisions Financières, les grandes entreprises industrielles représentent 8% des établissements industriels mais 63% du chiffre d'affaires, 73% des exportations et 58% des emplois, 71% de la valeur ajoutée industrielle et 64% des investissements au Maroc⁷³. La taille moyenne des grandes entreprises industrielles dépasserait les 500 salariés avec un chiffre d'affaires moyen de 176 millions de Dhs et un montant d'investissement de 10,3 millions de Dhs⁷⁴.

Tableau n° 6 : Les dix plus forts chiffres d'affaires et leur poids dans le PIB à fin décembre 2007

Valeurs	Capitalisation (Mdhs)	Poids dans le PIB
ONA	32 835	5,45%
SAMIR	31 400	5,21%
IAM	27 532	4,57%
Attijariwafa Bank	8 800	1,46%
Fertima	7 493	1,24%
Sonasid	6 327	1,05%
Cosumar	5 462	0,9%
Lydec	4 884	0,81%
BCP	4 579	0,76%
Centrale Laitière	4 484	0,74%
TOTAL	133 796	22,24%
PIB	601 600	

Source : Maroc Services Intermédiation.

En ce qui concerne l'export, les grandes entreprises du secteur du textile et de la chimie sont les plus dynamiques. En termes de production, il s'agit de l'agroalimentaire ainsi que de l'industrie chimique (tableau n°7 infra).

l'Etat Marocain, représenté par le Bureau des Etudes et des Participations Industrielles (BEPI) et l'Office Italien des Hydrocarbures (*Ente Nazionale Idrocarbur ENI*) en joint venture avec la compagnie AGIP.

⁷²*Itissalat Al-Maghrib* (IAM), appelé également Maroc Telecom, est une société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, née en 1998 de la scission de l'Office National des Postes et Télécommunications (ONPT). Privatisée partiellement par le royaume du Maroc à partir de 2001, elle devient une filiale du groupe français Vivendi qui vend sa participation, en mai 2014, au groupe émirati *Etisalat*. Elle est le premier opérateur global de télécommunications au Maroc, tant du point de vue de la date de sa création que de celui de son chiffre d'affaires.

⁷³Etude comparative de la PMI et GI au Maroc, Ministère des finances et de la privatisation, Direction des Etudes et des Prévisions Financières, mars 2007.

⁷⁴Ibid.

Tableau n° 7 : Classement des dix premières entreprises marocaines selon leur rentabilité en 2010

Rang	Société	Chiffre d'affaires - DH	Bénéfice - DH	Secteur et Activité
1	IAM - Maroc Telecom	31 665 000 000	9 949 000 000	Télécommunications
2	OCP	43 500 000 000	8 800 000 000	Mines et Energie
3	Lafarge Ciments	5 353 697 000	1 678 965 000	BTP et Infrastructure
4	SAMIR	37 030 146 965	835 881 318	Hydrocarbures
5	Ciments du Maroc	2 984 071 363	815 772 201	BTP et Infrastructures
6	Holcim Maroc	3 542 700 000	668 600 000	BTP et Infrastructures
7	Medi Telecom	5 703 000 000	623 000 000	Télécommunications
8	Centrale laitière	6 174 000 000	577 500 000	Agroalimentaire-Agriculture
9	Cosumar	5 810 000 000	577 500 000	Agroalimentaire-Agriculture
10	Jorf Lasfar Energy Company	4 894 411 825	514 076 643	Mines et Energie

Source : Classement global des 500 Entreprises les plus performantes - 10^{ème} Edition 2011
Co-publication de KOMPASS Maroc et EconomieEntreprises.

En 2012, selon les mêmes sources, le chiffre d'affaires total des 500 plus grandes entreprises marocaines a connu en 2011, une hausse de 8,6% par rapport à 2010, passant de 528 MMDH en 2010 à 574 MMDH (tableau n° 8).

Tableau n° 8 : Classement des dix premières entreprises marocaines selon leur rentabilité en 2011

Rang	Société	CA MMDH	% sur le CA global	Secteur et Activité
1	Office Chérifien des Phosphates-OCP	56,4	24,54	Mines et Energie
2	SAMIR	49,7	21,62	Hydrocarbures
3	Office National de l'Electricité - ONE	25,3	11	Electricité
4	IAM - Maroc Telecom	25	10,8	Télécommunication
5	Afriquia SMDC	17,2	7,5	Carburants, médias, télécommunications et immobilier Filiale d'AKWA GROUP
6	Imperial Tobacco Maroc	14,4	6,27	Agroalimentaire
7	Royal Air Maroc	12,9	5,6	Aéronautique
8	Vivo Energy Maroc (ex Shell)	10,2	4,4	Lubrifiants, carburants et Gaz de Pétrole Liquéfié GPL
9	Addoha	9,4	4,1	Immobilier
10	Marjane Holding	9,3	4,0	Filiale de SNI Grande distribution

Adapté de la Source : Classement global des 500 Entreprises les plus performantes - 11^{ème} Edition 2012
Co-publication de KOMPASS Maroc et EconomieEntreprises.

Ainsi, selon ce classement, en 2011, le Groupe OCP, domine le classement avec un chiffre d'affaires de 56,4 MMDH. A lui seul, le leader mondial des phosphates et dérivés représente près de 25% du chiffre d'affaires des dix entreprises les plus performantes et 10% du chiffre d'affaires global des 500 plus grandes entreprises marocaines⁷⁵.

⁷⁵Infomédiaire.

Ainsi les grands groupes, une dizaine aujourd'hui⁷⁶, constituant majoritairement des groupes familiaux, réalisent à eux seuls près du tiers du PIB marocain.

Je reviendrai dans la troisième partie sur la notion d'homologie structurelle, c'est à dire une correspondance entre les tailles des organisations. On entend ainsi que les plus grands des cabinets (et les plus multinationaux) servent les plus grandes (et les plus multinationales) des entreprises. J'ai cherché à vérifier si dans le cas des grandes entreprises marocaines, on retrouvait l'existence de cette homologie structurelle et j'ai essayé d'y identifier la place des grands cabinets notamment les *Big*. Les entreprises soumises à l'audit légal sont dans l'obligation de publier leurs comptes annuels accompagnés de l'attestation du commissaire aux comptes. Ces résultats doivent être visibles par les tiers et sont publiés dans les journaux ou disponibles sur le site institutionnel des entreprises, à la rubrique « finance ». J'ai ainsi pu retrouver la plupart d'entre elles (tableau n° 9), quelques unes ayant été impossibles à retrouver. Quand on prend connaissance des rapports relatifs aux dix sept grandes entreprises qui sont dans l'obligation de présenter des comptes consolidés (établissement des états financiers d'un groupe de sociétés, pour publication ou pour ses besoins internes à l'entreprise), on constate qu'elles pratiquent le co-commissariat aux comptes bien que ceci ne soit pas une obligation légale au Maroc. Ainsi, chaque société fait appel à deux commissaires aux comptes, issus de cabinets d'audit différents. En France, le co-commissariat est une obligation légale. Bruxelles vient, de demander, en mai 2014, la généralisation de cette pratique en Europe⁷⁷ (cf. chapitre VI).

⁷⁶ONA, Ynna holding : Groupe Chaâbi, Finance.com: Groupe Benjelloun, Akwa et Aksa : Groupe Akhannouch, Diana holding : Groupe Zniber, Delta holding : Groupe Fahim, Groupe Sekkat, HMMA : Groupe Agouzzal, Groupe Karim Lamrani, Groupe El Alami, Holmarcom : Groupe Bensalah.

⁷⁷Journal Officiel de l'Union européenne du 27 mai 2014.

Tableau n° 9 : Commissaires aux comptes des plus grandes entreprises marocaines

Entreprise	Commissaires aux comptes
Addoha	Deloitte et A. Saaidi et Associés
Afriquia SMDC	Coopers Audit Maroc et Fideco Audit & Conseil
Attijariwafa Bank	Ernst&Young, Deloitte et Mazars
BCP	Deloitte et Mazars
Centrale laitière	PWC et Ernst&Young
Ciments du Maroc	KPMG et Ernst&Young
COSUMAR	PWC et Ernst&Young
FERTIMA	Coopers Audit Maroc SA
HOLCIM Maroc	KPMG et Ernst&Young
Jorf Lasfar Energy Company	Ernst&Young et Benjelloun Touimi Consulting
LAFARGE Ciments	PWC et Deloitte
LYDEC	Ernst&Young et Mazars
Maroc Telecom	KPMG et Coopers Audit Maroc SA
MEDI Telecom	Ernst&Young et Manay Maroc
OCP	Deloitte et Ernst&Young
ONA (dissout en 2010)	PWC et Ernst&Young
SAMIR	PWC et KPMG
SONASID	PWC

* Classées par ordre alphabétique.

Ainsi, les dix sept plus grandes entreprises marocaines sont le plus souvent auditées par des *Big*. En effet, sur les 33 missions d'audit réalisées, Ernst&Young en a assuré neuf, Deloitte et PWC en ont assuré cinq, KPMG a assuré l'audit de quatre entreprises. Aux quatre *Big* ont été ainsi confiées 69,8% des missions d'audit. On retrouve également Mazars au niveau de l'audit de trois grandes entreprises (9,1%). Huit entreprises soit 47,1% d'entre elles, ont fait appel à un co-commissariat assuré totalement par des *Big* (dans un cas, trois commissaires aux comptes étaient impliqués, deux venant des *Big* et un de Mazars). L'ONA, que je n'ai pas comptabilisé ici en raison de sa dissolution, était également audité par des *Big*, PWC et Ernst&Young.

Cinq cabinets marocains arrivent tout de même à se faire une place : Coopers Audit Maroc SA (03 missions soit 9,1%), A. Saaidi et Associés, Fideco, Audit & Conseil Benjelloun Touimi Consulting, Manay Maroc qui comptabilisent chacun une mission (03%). On note que deux parmi eux sont des cabinets influents. Coopers Audit Maroc est dirigé par Abdelaziz Mechatt, ancien président de l'OECEM (1995-1998 puis 1998-2001) et ancien associé de PWC. Saadi et associés est dirigé par Abderrahman Saadi ancien ministre de la privatisation chargé des entreprises d'Etat et de l'incitation de l'économie (1993-1998), puis directeur de la SAMIR et son associé Mohamed Hdid qui a été également président de l'OECEM (2011-2014).

Si le tissu économique marocain est donc essentiellement constitué de PME/PMI et TPE, les grands groupes revêtent une importance capitale pour l'économie marocaine. Ils sont de véritables locomotives sectorielles avec des investissements de taille. Mais en concentrant le capital, ils creusent les inégalités entre grandes et petites entreprises.

3- La place des entreprises étrangères

Les entreprises marocaines ne sont pas encore réellement compétitives et n'ont pas su, ou n'ont pas pu, dans le contexte des différentes crises internationales, être créatrices de suffisamment d'emplois. Pour résorber le chômage et augmenter son stock de devises, le Maroc, a alors tenté, dans le cadre de la mondialisation, de s'ouvrir aux entreprises étrangères, au prix, comme d'autres pays en voie de développement, d'une « priorité accordée aux intérêts des marchés financeurs sur ceux des salariés et des consommateurs » (Longuenesse, 2011 : p.81).

Les entreprises étrangères sont de plus en plus nombreuses à s'implanter au Maroc. « Pour un investisseur étranger, l'atout majeur du Maroc est sa politique fiscale et économique très incitative. Celle-ci est articulée autour de trois axes : un environnement légal attractif, une stratégie de promotion des investissements étrangers et une stratégie de développement sectoriel », déclare Mohamed Dami, expert-comptable du cabinet marocain Dami et Associés⁷⁸. Une politique qui repose sur trois fondements-clés⁷⁹ : la liberté d'investissement (à l'exception du secteur agricole), le droit de transférer les bénéfices et celui de rapatrier les dividendes. La majorité des entreprises bénéficient d'une exonération totale de l'impôt sur les sociétés durant les cinq premières années d'implantation, puis d'un impôt à taux réduit de 17,5 % les années suivantes. Sont également des avantages significatifs, pour les entreprises, le faible coût de la main-d'œuvre et le droit du travail très flexible.

En 2000, parmi les 520 filiales étrangères recensées au Maroc, 320 ont un capital détenu en partie par une société dont le siège social est en France⁸⁰. En 2012, 842 entreprises étrangères ou à participation étrangère opérant dans le seul secteur industriel sont présentes au Maroc⁸¹.

⁷⁸Marion Perroud : le Maroc, la nouvelle Mecque des entreprises françaises. Chef d'entreprise Magazine n° 71 - 01/09/2012.

⁷⁹Ibid.

⁸⁰L'Economiste, édition N° 727 du 17/03/2000 : dossier Maroc-France.

Les entreprises étrangères employaient 161.629 personnes fin 2009 et presque exclusivement au niveau de l'industrie, dans les secteurs suivants : 51.300 dans le secteur du textile-habillement et cuir, 38.700 dans les industries électriques et électroniques, 30.400 dans le secteur de l'agroalimentaire, 21.400 dans les industries chimiques et para-chimiques ainsi que 19.800 dans l'industrie métallurgique et mécanique⁸². Plus de la moitié de ces emplois, soit 90.000 emplois, sont occupés par des femmes.

De plus, un nouveau métier attire de plus en plus d'investisseurs étrangers, l'*offshoring*⁸³ qui assurait fin 2010 environ 46.000 emplois. Pour les entreprises étrangères, l'*offshoring* fondamentalement, permet de réduire les coûts et d'être plus compétitif sur un marché de plus en plus mondialisé, où la concurrence est de plus en plus rude. Cependant, l'*offshoring*, s'il améliore l'emploi, peut menacer les intérêts marocains puisque produire aux normes européennes coûte cher. De plus, en ce qui concerne le problème des devises, l'Etat doit supporter le risque de change lorsqu'une entreprise étrangère soumissionne à un appel d'offres pour un marché au Maroc. « Il n'existe pas d'égalité entre une entreprise marocaine et une entreprise étrangère puisque l'une assume le risque de change et l'autre non »⁸⁴.

Toujours est-il que les investisseurs étrangers au Maroc sont aujourd'hui de diverses nationalités⁸⁵ : les Japonais Sumitomo et Yazaki, géants mondiaux du câblage destiné à l'automobile, emploient respectivement 15.000⁸⁶ et 8.000 personnes. Les Américains Delphi et Dell figurent parmi les plus grands pourvoyeurs d'emplois. Delphi est le géant mondial des équipements électroniques pour automobile. Il a ouvert sa première usine à Tanger en 1999 puis une seconde en 2009 avec un effectif de 6.000 salariés. Dell, troisième plus grand constructeur d'ordinateurs au monde, assure aujourd'hui 2.000 emplois au Maroc. L'Allemand Leoni, spécialisé dans la production de fibres optiques et câblage automobile, possède trois sites de fabrication à Bouznika, Aïn-Sebaâ et Bouskoura, dans la région de Casablanca et

⁸¹La vie économique du 18 mai 2011.

⁸²Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 2009.

⁸³L'*offshoring* ou externalisation, est une délocalisation dans un pays où le coût de la main d'œuvre (et les charges sociales et fiscales) est moins élevé.

⁸⁴Khalid Dahami, président de la Fédération du commerce et des services. Les inspirations ECO, 11 juillet 2013.

⁸⁵Ahmed Chami, ministre de l'Industrie, du commerce et des nouvelles technologies : IIe Assises de l'industrie, bilan de la mise en œuvre du Pacte national pour l'émergence industrielle. Casablanca, 2011.

⁸⁶A travers ses cinq sites de production implantés au Maroc.

assure environ 6.000 emplois. Le français Webhelp, dans le domaine des relations-clients et call-centers emploie 5.000 opérateurs. L'entreprise Logica, qui a été rachetée en 2012 par le groupe CGI, spécialiste canadien dans le domaine des services en technologies de l'information et de la communication et en gestion des processus d'affaires, emploie 720 personnes.

L'investissement étranger au niveau de l'industrie va notamment au textile avec 246 entreprises, à l'industrie mécanique avec 211 entreprises et à la chimie et parachimie avec 201 entreprises⁸⁷. A ces investissements, s'ajoutent ceux dans les services avec le tourisme, le BTP et plus récemment l'agriculture portée par le Plan Maroc vert⁸⁸.

En fait, les premiers investisseurs du Royaume sont les entreprises françaises. Il s'agit le plus souvent de filiales d'entreprises françaises (dont les bénéfices peuvent être transférés hors du Maroc) ou d'entreprises à capitaux français, qui contribuent au développement du pays en réinvestissant sur place. 750 entreprises ou filiales d'entreprises françaises y sont implantées, employant près de 120.000 personnes⁸⁹, et couvrant tous les domaines d'activités, surtout à Casablanca et Rabat (600 unités au niveau de ces deux villes) et à Tanger. Les dix plus grandes entreprises françaises implantées dans le pays représentent près de 14% du chiffre d'affaires cumulées des 500 plus grosses entreprises du Maroc. Peut-on considérer que la France, après avoir été présente physiquement au Maroc pendant le protectorat puis après l'avoir quitté, revient aujourd'hui sous une forme de domination différente et sans doute encore plus puissante, la domination économique ?

4- Les sociétés cotées en Bourse : un nombre encore faible

Depuis quelques années, la structuration et le développement des groupes marocains passe par l'introduction à la Bourse de Casablanca. Pour les sociétés cotées, l'introduction en bourse constitue un moyen, parmi d'autres, leur permettant d'accéder au financement tout en minimisant les frais financiers.

⁸⁷Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, 2011.

⁸⁸Ibid.

⁸⁹Evem : evem.ma : espace virtuel des entreprises du Maroc, espace international France-Maroc, 2013.

Pourtant, sur les 94.120 entreprises du pays (tableau n° 10), le nombre d'entreprises cotées en bourse reste très faible. De 1993 à 2012, la Bourse de Casablanca a enregistré 59 introductions et 50 radiations, ce qui a porté le nombre de sociétés cotées de 68 en 1992 à 77 en 2008, chiffre qui a tendance à stagner actuellement comme l'indique le tableau n° 10 infra.

Tableau n° 10 : Evolution du nombre d'OPCVM* et des sociétés cotées en bourse de Casablanca

Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sociétés introduites	1	2	0	0	2	3	10	10	5	0	2	3	1
Sociétés radiées	2	0	0	3	1	2	1	0	1	1	4	1	0
Sociétés cotées	53	55	55	52	53	54	63	73	77	76	74	76	77
OPCVM	141	154	160	169	181	185	200	238	260	294	320	333	360

Source : Bourse des valeurs de Casablanca⁹⁰.

*OPCVM : Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières

A titre comparatif, en 2006, 65 entreprises étaient cotées en bourse, alors qu'à la même période, elles étaient 48 en Tunisie, 201 en Jordanie et 744 en Egypte, traduisant vraisemblablement la réticence des chefs d'entreprise marocains désireux de préserver le caractère familial de leurs entreprises⁹¹, le principe de la protection (*Himaya*) restant important dans la culture marocaine et considérant comme un risque de dévoiler ses biens et de faire confiance à des tiers étrangers à la famille (El Aoufi, 1990).

Le dynamisme des introductions à la Bourse de Casablanca s'est essoufflé en 2008, année au cours de laquelle cinq nouvelles sociétés seulement sont introduites en bourse (tableau n° 10). Ceci s'explique par le climat d'incertitude qui s'est installé dans le marché et qui atteint, au 13 mars 2008, des niveaux de valorisation jugés élevés, rendant ainsi nécessaire, aux yeux des investisseurs, une correction technique du marché⁹².

⁹⁰In Ministère de l'économie et de finances. Division des études et des prévisions financières. Tableau de bord des indicateurs macro-économiques. Avril 2013: p. 21.

⁹¹Ministères des affaires économiques et générales - Investissements Directs Etrangers dans le monde et au Maroc - 16 Octobre 2007 : p.39.

⁹²Ibid : p.9.

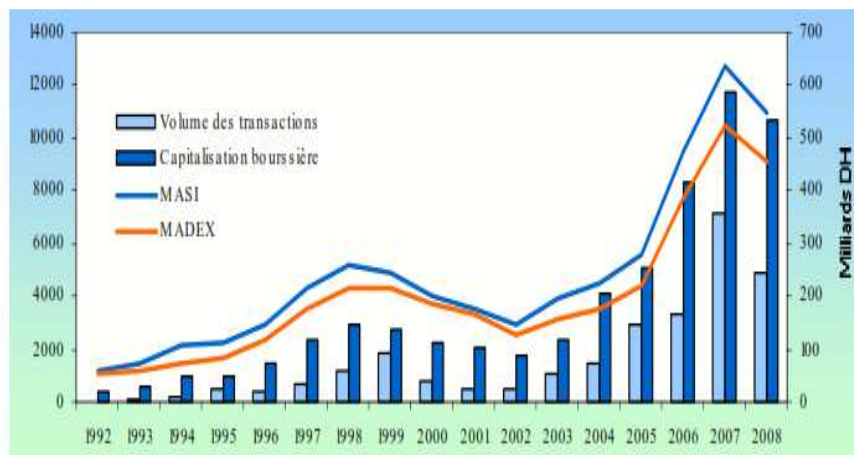


Fig. n° 3 : Evolution des indicateurs boursiers.
 Source : Bourse de Casablanca, calculs: DEPF. Ministère de l'économie et de finances.
 Introductions à la Bourse de Casablanca : tendances, déterminants et résultats techniques. 2009 : p.10.

La région de Casablanca domine très largement. Entre 2005 et 2008, elle canalise, à elle seule, 48,7% des souscriptions, réunit 61% de la demande en actions globale, et compte 67,1% des actions attribuées (la capitale, Rabat, compte respectivement une participation de 9,2%, 5,3% et 5,7%). Près du tiers des 77 sociétés cotées sur le marché central sont détenues par les grands groupes familiaux marocains.

Entre 2005 et 2008, 1,1% des souscriptions sont d'origine étrangère. La contribution française y joue le rôle le plus important (67,8% des souscriptions étrangères en 2005, 28,3% entre 2006 et 2007 du fait de l'arrivée d'autres nationalités, puis 67,6% en 2008).

En 2008, le volume quotidien moyen des transactions dépasse les cent millions d'euros et la capitalisation s'élève en juillet 2008 à plus de 67 milliards d'euros⁹³, faisant de la bourse de Casablanca la deuxième plus importante place financière du continent africain après celle de Johannesburg et devant Le Caire⁹⁴. En mars 2014, la bourse de Casablanca vient d'entrer dans l'indice GFCI (*Global Financial Centres Index*), classant les centres financiers mondiaux. Elle y occupe la seconde place sur le plan africain derrière l'Ile Maurice et la 62^{ème} place mondiale.

⁹³Bourse de Casablanca, rapport annuel 2008, p.35 et 37.

⁹⁴L'évolution économique et financière dans les pays africains de la zone franc. L'essor des marchés boursiers en Afrique. Banque de France - Rapport annuel de la zone franc - 2011.

Pourtant, en juin 2013, le Maroc est sorti du *MSCI Emerging Market*⁹⁵ pour rejoindre un indice boursier moins prestigieux le *MSCI Frontier Market*⁹⁶. En effet, la bourse de Casablanca connaît des contre-performances expliquées surtout par le manque de liquidité sur le marché marocain, facteur déterminant dans l'attractivité d'une bourse, la Bourse de Casablanca étant actuellement « la place la moins liquide de toute la région MENA⁹⁷ ».

Cette structuration et cette évolution ont permis au Maroc de développer ces dernières années de nombreux projets dans différents domaines, parmi lesquels le domaine de l'industrie (plan « Emergence »⁹⁸), de l'agriculture (plan « Maroc Vert » lancé en 2008⁹⁹), du solaire éolien (plan « Solaire et éolien »¹⁰⁰), du tourisme¹⁰¹ ou encore du commerce¹⁰².

Ainsi l'évolution économique du Maroc, l'ouverture à une économie de marché et à la mondialisation et l'évolution de la législation et des réglementations sur les entreprises accroissent la demande de services comptables et favorisent le développement de la profession comptable.

⁹⁵« Les *MSCI (Morgan Stanley Capital International)* sont les indices de référence les plus couramment utilisés dans le monde par les gérants de portefeuille. Ils s'appliquent à des groupes de pays, à des pays en particulier, à des secteurs économiques ou industriels. A chaque indice correspond une série d'indices dérivés selon la taille des entreprises concernées (*small cap, large cap*) ou du style de gestion (*value et growth*) ». Source : Lexique AOF (Agence Option Finance) - <http://www.boursereflex.com>.

⁹⁶Au sein du *MSCI Frontier Market*, le Maroc va désormais figurer auprès de trente pays dont le Koweït, l'Arabie Saoudite, le Nigeria, le Kenya et la Tunisie.

⁹⁷Karim Hajji, DG de la Bourse de Casablanca dans « Bourse de Casablanca : le reclassement dans l'indice MSCI, un bon signal pour les investisseurs étrangers ? » La vie économique, 18 juin 2013.

⁹⁸Pacte national pour l'Emergence industrielle. Contrat Programme 2009-2015.

⁹⁹Ministère de l'agriculture et de la pêche maritime, Plan Maroc vert : Premières perspectives sur la stratégie agricole. Avril 2008.

¹⁰⁰Programme lancé en 2009 (solaire) et 2010 (éolien).

¹⁰¹Le « Plan Azur » a pour objectif l'aménagement et le développement de six stations balnéaires.

¹⁰²Le plan « Rawaj 2020 » pour le commerce a pour objectif le développement du commerce intérieur : grandes surfaces, réseaux commerciaux, commerces de proximité et marchés de gros.

III- Evolution du marché de l'emploi et structure de la population active

La répartition de l'emploi selon les catégories socio-professionnelles de la population active occupée et le niveau de qualification montrent qu'on note encore, en 2008, une prépondérance des ouvriers et manœuvres dans l'agriculture et les autres secteurs d'activité dont la proportion atteint 42 % du total de la population active occupée et plus de 65 % de l'emploi féminin (Laaboudi A, Tahraoui M, Bouoiyour J, 2010 : tableau n°11, infra). La main d'œuvre féminine est beaucoup moins qualifiée en moyenne que la main d'œuvre masculine.

Les emplois par les exploitations agricoles en milieu rural et les entreprises privées non-agricoles en milieu urbain assurent 88 % de l'emploi total (77 % en milieu urbain et 98 % en milieu rural). Le secteur public pourvoit près de 9 % de l'emploi total (8 % dans les administrations publiques et 1 % dans les établissements publics). La population active occupée urbaine constitue plus de 90 % de l'emploi dans le secteur public (22 % d'emploi féminin par rapport à l'emploi total public).

L'amélioration de la capacité de création d'emplois et la restructuration profonde de la demande de travail, les performances économiques ainsi que la politique de libéralisation commerciale récentes ont amené des modifications notables dans le domaine des activités : les activités primaires ont légèrement reculé dans l'emploi total (41 % de l'emploi contre 45 % en 2000). Dans le secteur secondaire, l'emploi a gagné environ deux points. Les activités de service représentent actuellement près de 47,4 % de l'emploi total (35,3 % en 2000).

Les changements ont également concerné la structure de l'emploi particulièrement en milieu urbain. La proportion des employés, bien qu'encore importante, commence à se réduire (68 % contre 73% en 2000).

La dynamique de restructuration a également relativement concerné le profil de l'emploi selon les professions avec un renforcement sensible des cadres moyens et supérieurs. La même tendance s'observe chez les artisans et les ouvriers qualifiés. Ces derniers ont gagné un point en pourcentage dans l'emploi total alors que les ouvriers et manœuvres agricoles ont perdu cinq points. Par contre, la part des manœuvres non agricoles et travailleurs assimilés tend à se renforcer.

Tableau n° 11 : Evolution de la population active 2000-2008
(Laaboudi A, Tahraoui M, Bouoiyour J, 2010 : p.36)

	Emploi total		Emploi Urbain	
	2000	2008	2000	2008
Population active occupée (15 ans et plus) en milliers de personnes	8891	10189	4199	5013
Structure de l'emploi selon l'âge (en %)				
15-34 ans	51,6	47,2	46,5	43,5
35-59 ans	41,3	46,4	48,7	52,8
60 ans et plus	7,1	6,4	4,8	3,7
Structure de l'emploi selon le diplôme (en %)				
Sans diplôme	73,4	68,2	54,7	49,2
Niveau moyen	18,4	21,8	28,8	31,4
Niveau supérieur	8,2	10,0	16,5	19,4
Structure de l'emploi selon le niveau scolaire (en %)				
Sans niveau scolaire	44,7	37,1	23,9	18,9
Primaire	24,1	26,9	28,3	28,2
Collège	11,7	13,6	17,1	18,5
Lycée	8,2	9,3	15,2	16,2
Supérieur	5,6	7,4	11,1	14,2
Autres	5,7	5,7	4,4	4,0
Structure de l'emploi selon les professions (en %)				
Cadres supérieurs et assimilés	2,3	2,5	4,8	5,1
Cadres moyens	3,8	4,2	7,6	8,1
Employés	7,8	8,8	15,0	15,9
Commerçants	7,7	7,3	12,6	10,9
Exploitants agricoles, pêcheurs et assimilés	13,6	14,1	1,6	1,7
Artisans et ouvriers qualifiés	16,7	17,3	28,3	26,5
Ouvriers et manœuvres agricoles assimilés	31,0	26,2	3,0	3,2
Manœuvres non-agricoles et travailleurs assimilés	17,1	19,6	27,1	28,6
Structure de l'emploi selon le statut professionnel (en %)				
Salariés	38,2	43,8	61,6	65,4
Indépendants	26,9	27,9	24,5	23,0
Employeurs	2,1	2,5	3,6	4,3
Aides familiales	29,2	23,3	5,5	4,0
Autres	3,6	2,8	4,8	3,3
Structure de l'emploi selon la branche d'activité (en %)				
Agriculture	45,1	40,9	5,1	5,5
Industrie	13,4	12,8	23,0	20,8
BTP	6,2	8,9	8,9	11,2
Commerce	12,6	12,5	21,3	19,9
Transport et Communication	3,3	4,4	5,4	6,8
Administration et services sociaux	10,4	10,0	19,6	17,9
Autres services	9,0	10,5	16,7	17,9

Source : *Activité, emploi et chômage, Direction de la statistique Haut Commissariat au Plan Rabat.*

Ainsi, la baisse de la part des ouvriers agricoles et travailleurs assimilés de 31% en 2000 à 26% en 2008 (Laaboudi, Tahraoui et Bouoiyour, 2010), montre que la baisse de la population employée dans l'agriculture se fait au profit de tous les autres emplois, qualifiés et non qualifiés et que l'agriculture est en train de passer d'une agriculture de petits paysans à une agriculture de moyennes et grandes exploitations capitalistes et de cultures d'exportation.

Ainsi, aujourd'hui, les effets des grandes réformes et des grands chantiers entamés par le pays commencent à se traduire par la hausse continue du PNB, et ceci même durant les mauvaises saisons agricoles dues à des périodes de sécheresse aigües. De plus, la loi 44-10, adoptée en décembre 2010, a créé la place financière de Casablanca, « Casablanca Finance City » (CFC) qui a vocation à devenir un véritable hub financier à l'échelle du Maghreb et de l'Afrique. La loi de Finances 2011 a introduit des dispositions fiscales pour en renforcer l'attractivité.

Pourtant, la dette extérieure publique marocaine reste d'actualité. Elle s'est établie à environ 234,7 milliards de MAD au terme de l'année 2013 représentant 26,5% points du PIB. Elle contribue avec l'insuffisance du taux d'investissement, à expliquer que la relance de l'économie marocaine reste en dessous des niveaux attendus.

Le problème essentiel est la persistance du déséquilibre de la balance commerciale qui n'arrête pas de se creuser malgré une croissance des exportations. En 2012, la croissance économique s'est effondrée. Elle atteint 2,9% du PIB au troisième trimestre, contre 5% en 2011 et uniquement 1.000 emplois ont été créés, contre 105.000 en 2011, et 156.000 par an, en moyenne, entre 2000 et 2010¹⁰³. En novembre 2011, le Parti Justice et Démocratie, actuellement au pouvoir, s'engageait, dans le cadre de sa campagne électorale, à ce que l'économie marocaine crée 300.000 emplois par an¹⁰⁴. L'éligibilité récente (03 août 2013) du Maroc par le Fonds Monétaire International (FMI) à l'octroi, sur une durée de deux ans, d'une ligne de précaution et de liquidité de crédit de 6,2 milliards de dollars¹⁰⁵ en échange d'une accélération des réformes structurelles engagées, notamment celle de la caisse de

¹⁰³Ministère de l'économie et des finances. Direction des études et des prévisions financières. Tableau de bord social. Juillet 2013.

¹⁰⁴Rachid Achachi, Alié Dior Ndour. Programme d'ajustement structurel : l'inévitable retour ? La Vie économique. 09.08.2012.

¹⁰⁵Nouveau gage de confiance du FMI pour le Maroc. La vie économique, 01.08.2013.

compensation et celle de la caisse des retraites, laisse profiler à l'horizon, l'inquiétude d'un nouveau PAS pour le Maroc¹⁰⁶.

Il est utile de comprendre les facteurs qui ont favorisé l'arrivée des femmes sur le marché du travail. C'est ce que je m'efforce de présenter dans la section qui suit avant d'envisager dans le chapitre III, l'évolution actuelle de leur place sur le marché du travail.

IV- Conditions de l'arrivée des femmes sur le marché du travail

L'arrivée des femmes sur le marché du travail au Maroc n'est que partiellement liée à la hausse des taux d'alphabétisation et la chute des indices de fécondité qui sont désormais des phénomènes universels et qui ne découlent pas simplement de l'évolution économique comme le démontre le cas européen : l'Allemagne y fut, en effet, leader en matière d'alphabétisation, la France fut la première à assurer le contrôle des naissances, mais c'est l'Angleterre qui réalisa la première des révolutions industrielles (Courbage et Todd, 2007).

Le Maroc, comme de nombreux pays du Sud, a connu une transition démographique et une transition de la fécondité rapides : en cinq décennies, l'indice synthétique de la fécondité (ISF) a été divisé par plus de trois (Sajoux et Chahoua, 2012). En 1962, la moyenne nationale était de 7,2 enfants par femme¹⁰⁷. En 2009-2010, on relève une convergence des niveaux de fécondité entre le milieu urbain où la moyenne est de 2,2 enfants par femme, atteignant ici presque le seuil de remplacement des générations¹⁰⁸ et le milieu rural avec une moyenne de 3,1 enfants par femme (Ibid : p.5). Les moyennes les plus basses (2,1 enfants par femmes) s'observent dans les provinces ouvertes à la migration internationale dont l'influence sur la vie locale est importante : en effet, un Marocain sur onze vit à l'étranger (3,1 millions d'expatriés en 2004), une proportion qui a doublé en dix ans, dont 85% en Europe occidentale et 9% seulement dans les pays arabes (Courbage et Todd, 2007). La contraception rare en 1960 (9%)

¹⁰⁶L'agence d'évaluation financière « *Moody's* », la deuxième plus importante agence de notation, a abaissé le 12 février 2013, la note du Maroc de « stable » à « négative », en raison notamment de l'augmentation du déficit public du pays estimé à 7,1% du PIB, par le ministère des finances et de la détérioration des autres indicateurs clés. La dette souveraine du Maroc garde la notation « Ba1 », c'est à dire en catégorie spéculative.

¹⁰⁷Le taux de renouvellement des générations est estimé à 2,1 enfant par femme.

¹⁰⁸Enquête nationale démographique à passages répétés (ENDPR).

est adoptée en 2011 par 67,4% des femmes¹⁰⁹. Aujourd'hui, un Marocain sur huit seulement vit encore dans un contexte de famille nombreuse (Ibid).

Une transition démographique rapide s'observe habituellement dans les pays les plus avancés au plan économique, culturel et social, où il existe une amélioration du statut de la femme et où on enregistre des progrès de la scolarisation des femmes et une nette diminution de l'analphabétisme féminin (Ibid). Le Maroc ne s'inscrit pas dans cette configuration. Je montre en particulier dans le chapitre V, l'importance résiduelle, malgré les progrès enregistrés, de l'analphabétisme féminin. L'existence d'une relation plus forte entre l'alphabétisation masculine et la baisse de la fécondité atteste du rôle des hommes dans la transition démographique (Ibid). Paradoxalement, la déconnexion de la rapidité de la transition démographique, devenue inéluctable, avec le degré d'alphabétisation des femmes au Maroc, serait un facteur favorable aux femmes, dans les années à venir : « les filles en seront les premières bénéficiaires, avec une scolarisation universelle et, à terme, l'éradication de l'analphabétisme féminin » (Ibid : p. 3).

L'amélioration du statut des femmes est un facteur important à considérer dans les mutations de la société marocaine mais ne contribue que partiellement à leur arrivée sur le marché du travail. Le principal facteur à considérer est lié aux conséquences de la crise économique des années 1975 et de la période du PAS, crise qui a rendu nécessaire l'augmentation des ressources des ménages ; plus que les femmes, les hommes y ont joué un rôle fondamental.

A- L'évolution du statut des femmes, une accélération récente

Dans le monde arabe, le débat sur la place de la femme dans la société est antérieur aux indépendances. Il figure déjà dans le discours des « réformistes égyptiens, tunisiens et marocains du début du siècle dernier » (Belarbi, 2012 : p.37). A partir de la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les sociétés postcoloniales ou post-protectorat mettront en avant la question des femmes dans la construction de la société. Sur le plan juridique, la thèse de doctorat en droit de Abderrazak Moulay Rchid (1991) inaugure la recherche juridique universitaire sur la condition féminine au Maroc. Assez rapidement, l'intégration des femmes dans le

¹⁰⁹ Enquête nationale de la planification familiale, ministère de la santé, 2011.

développement économique et social ainsi que dans les institutions politiques représentatives, devient « le noyau central de l'évolution de la société » (Belarbi, 2012 : p.39).

En 1947, soit près d'une décennie avant l'indépendance, le Roi Mohammed V fait paraître sa fille, la princesse Lalla Aïcha¹¹⁰ dévoilée et lui fait lire le « discours de Tanger », un des « discours phare pour la lutte pour l'indépendance du Maroc »¹¹¹, signifiant ainsi que les femmes marocaines pouvaient jouer un rôle politique de premier plan. Pourtant ce n'est qu'en 1993 que le Maroc adhère à la convention internationale de 1979 sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) tout en émettant des réserves¹¹², réserves qui seront levées en 1999, lors de l'accession au trône du Roi Mohammed VI.

Les ONG féministes marocaines ont fait, depuis les années 1980, de la réforme de la *Moudouwana*¹¹³, leur cheval de bataille. Elles organisent en 1992 une campagne intitulée « un million de signatures »¹¹⁴. Elles intensifient leur mobilisation en 1998, à l'occasion du Plan d'Intégration de la Femme au développement (PANIFD), financé par la Banque mondiale. En 2000, une importante marche organisée dans la capitale, Rabat, regroupe les femmes et les hommes soutenant l'émancipation des femmes et le Plan d'Intégration de la Femme au développement¹¹⁵. Organisée en réponse immédiate à Casablanca, une marche est conduite par les mouvements islamistes, dirigés par l'association de Al-Adl Wa-l-Ihsan de Abdesslam Yassine¹¹⁶, qui brandissent le thème de la défense de la famille et de l'identité musulmane du

¹¹⁰Lalla Aïcha (17 juin 1930 - 4 septembre 2011) fut la fille aînée du Roi Mohammed V. Elle a symbolisé l'émancipation des femmes par ses actions en faveur de l'instruction des femmes et leur participation à l'espace public.

¹¹¹Allocution de Mme Zohour Alaoui, Ambassadeur déléguée permanente du Royaume du Maroc auprès de l'Unesco, à l'occasion de la célébration du 50^{ème} anniversaire de l'Organisation Panafricaine des femmes, Paris, le 15 novembre 2012.

¹¹²Le Maroc refuse alors de mettre en application toute clause contraire à la législation nationale ou à la loi islamique. Par exemple, l'article 9 traite du droit de la mère à transmettre sa nationalité à ses enfants, forme de discrimination qui sera abandonnée par le Maroc en 2007. L'article 16 stipule que les droits et les obligations au moment, pendant et après la dissolution du mariage reposent sur le principe de l'égalité entre conjoints, alors que selon la loi marocaine, le soutien au ménage relève uniquement de l'époux...

¹¹³La *Moudawana* ou Code du statut personnel marocain est le droit de la famille marocain codifié en 1958 sous le règne du Roi Mohammed V et amendé une première fois en 1993 par Hassan II.

¹¹⁴La campagne d'« un million de signatures » a été organisée en 1992 par Latifa Jbadi, fondatrice et présidente de l'Union de l'action féminine.

¹¹⁵Marches des femmes à Rabat et à Casablanca, la leçon civique, Maghreb Hebdo du 17 mars 2000.

¹¹⁶Abdessalam Yassine, né en 1928 à Marrakech et mort le 13 décembre 2012 à Rabat, est un pédagogue et religieux marocain, il est le fondateur et chef spirituel du mouvement islamiste marocain *Al Adl Wal Ihsane* (Justice et Spiritualité) fondé en 1973, opposant à la monarchie.

Maroc « menacées par l'Occident ». Ces deux mouvements mettent en évidence l'importance de la rupture de la société marocaine (El Ayadi, 2002) scindée en deux blocs représentant « le référentiel universel d'un côté et la vision inspirée de la religion de l'autre » (Naciri, 2014 : p.57). Finalement les attentats terroristes de Casablanca (16 mai 2003), en secouant l'opinion publique, renvoient la question des femmes en arrière-plan. Ce sera l'intervention personnelle du Roi Mohammed VI, vécue comme légitime du fait de sa qualité de « Commandeur des Croyants », qui résoudra la crise. Le Roi fait assurer dans la réforme de la *Moudawana* la convocation du référentiel islamique, chaque nouvelle disposition du code étant appuyée par une *sourate*¹¹⁷ ou un *hadith*¹¹⁸ et il annonce lui-même la réforme du code de la famille, le 10 octobre 2003.

La nouvelle réforme se distingue aussi par l'avancée démocratique et participative relative, qui a marqué sa genèse et le processus de sa gestation (Mouaquit, Naciri et Sghir Janjar, 2004 ; Naciri, 2014). Contrairement à 1993, le débat n'est pas uniquement une affaire d'hommes. La commission consultative chargée de recueillir les propositions de réforme émanant des divers acteurs dans les mondes associatifs et politiques comporte aussi pour la première fois trois femmes (deux universitaires et une magistrate¹¹⁹). La nouvelle réforme réussit à articuler la dimension religieuse et la dimension législative moderne puisque le projet sera soumis au parlement qui l'entérinera, quelque mois plus tard, à l'unanimité des voix (Mouaquit, Naciri et Sghir Janjar, 2004).

Cette nouvelle réforme¹²⁰, améliore considérablement le statut personnel des femmes marocaines avec particulièrement : la reconnaissance de la co-responsabilité au sein de la cellule familiale ; la suppression de la tutelle matrimoniale (la femme majeure n'a plus besoin de tuteur pour se marier) ; l'unicité de l'âge du mariage (fixé à 18 ans pour les deux sexes) ; la restriction sévère de la polygamie même si elle n'est pas expressément interdite; la simplification des procédures pour les Marocains expatriés ; le divorce qui devient un droit partagé exercé sous contrôle judiciaire; la reconnaissance des droits de l'enfant ; la défense du

¹¹⁷Chapitre, ou un ensemble de versets sur un sujet donné.

¹¹⁸Commentaire religieux, « tradition du Prophète ».

¹¹⁹Les deux femmes universitaires sont Rahma Bourqia, présidente de l'université Hassan II Mohammédia-Casablanca et Nouzha Guessous, professeure à la faculté de médecine de Casablanca. La magistrate est Zhour El Horr, conseillère à la Cour suprême.

¹²⁰*Dahir* n° 1-04-32 du 12 *Hijja* 1424 (03 février 2004) portant promulgation de la loi 70-03 portant code de la famille (Bulletin Officiel n° 5358 du 2 *Ramadan* 1426 - 6 octobre 2005 - p.667).

droit à la paternité ; la régulation de la gestion des biens acquis par les conjoints pendant le mariage ; l'introduction d'une certaine équité entre les petits-enfants lorsqu'il s'agit de bénéficier de l'héritage du grand-père.

En 2006, les mères marocaines peuvent enfin transmettre leur nationalité de plein droit et automatiquement à leurs enfants nés de père étranger, dans le cadre d'un mariage légal¹²¹.

Cependant, la mise en évidence du profond clivage de la société marocaine par les « marches de 2000 », montre que s'il existe réellement une avancée incontestable en matière de gain de droits pour les femmes, il reste, pour contourner le risque de recul, à concilier les requêtes de ceux qui sont favorables à l'émancipation des femmes et celles des islamistes¹²².

Naciri (2014) souligne que face au projet de développement de l'Etat post-colonial marqué par la crise économique et sociale et maintenant la dévalorisation des femmes au sein de la famille mais également dans le travail et dans la rue, les islamistes en valorisant les femmes dans le cadre de la complémentarité des rôles de genre, arrivent à obtenir leur adhésion et à les mobiliser. Cette adhésion n'est pas forcément synonyme de soumission. En effet, les femmes devenues visibles, revendiquant le droit au travail, à l'éducation, à la parole et l'accès à un rôle politique pourraient faire émerger un féminisme islamique (Ibid).

Les mutations de la société marocaine semblent pourtant devenues inéluctables et ont favorisé l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Parmi elles, la hausse de l'âge de la primo-nuptialité durant les quarante dernières années et l'augmentation du célibat, figurent parmi les changements les plus remarquables dans la société marocaine.

¹²¹Discours royal : transmission de la nationalité marocaine par la mère, 4 septembre 2006.

¹²²C'est ce que l'historienne canadienne Osire Glacier qualifie de *backlash* face à « l'émergence de l'islamisme (...) qui cherche à légitimer les normes patriarcales par un discours religieux ». « Pouvoir et production du savoir : le cas du féminisme marocain » Colloque international, Centre Isis pour femmes et développement, Fès, Maroc, juin 2011.

B- Le recul de l'âge du mariage et l'augmentation du célibat

En 1960, les hommes se mariaient en moyenne à 24 ans et les femmes à 17 ans¹²³. En 2010, les hommes se marient en moyenne à 32,5 ans et les femmes à 27,4 ans. Même dans le monde rural, où les jeunes femmes se mariaient en 1960 en moyenne à 17 ans, l'âge moyen du mariage a été repoussé à 25,6 ans en 2010. Ce recul de l'âge du mariage s'explique en partie, en milieu urbain, par la « scolarisation plus longue des filles, l'entrée sur le marché du travail des jeunes, l'aspiration à un autre style de vie, et les difficultés économiques »¹²⁴ que vivent les jeunes et leurs familles. C'est la même situation qui est observée en Tunisie où l'âge du mariage des femmes est passé de 19 ans en 1956 à 29,2 ans en 2008¹²⁵ ainsi qu'en Algérie, où il est passé de 18 ans en 1966 à 30 ans en 2010¹²⁶. Le retard au mariage est un des facteurs qui contribue également à la réduction des taux de fécondité au Maroc.

Les jeunes et leur mode de vie se trouvent directement influencés par ces évolutions. En particulier le célibat est en très forte augmentation¹²⁷. La montée du célibat aux âges jeunes (15-29 ans) explique près des deux tiers de la baisse de la fécondité observée durant les trois dernières décennies¹²⁸. Le célibat est estimé à 54,1% dans la tranche d'âge 25-29 ans et il atteint, dans cette tranche d'âge, 63,1% à Casablanca, capitale économique et ville la plus moderne du pays¹²⁹. Ainsi, le célibat, subi le plus souvent pour des raisons financières et matérielles, a été multiplié par 2,6 chez les garçons et 4,6 chez les filles. A Casablanca, 49% des jeunes filles dans la tranche d'âge 24-29 ans sont célibataires¹³⁰. A cela, s'ajoute, selon l'étude du HCP, le fait que la participation des femmes au marché du travail, pour les emplois qualifiés, est tributaire de manière déterminante de son état matrimonial. Une femme célibataire est généralement considérée comme plus disponible pour le travail qu'une femme mariée.

¹²³Ibid.

¹²⁴Haut Commissariat au plan, Centre des Etudes et des perspectives 2025, Recherches Démographiques, 50 ans de développement humain, Démographie marocaine, tendances passées et perspective d'avenir, p.27.

¹²⁵L'âge au mariage des hommes en 2008 est de 33 ans. Office National de la Famille - Tunisie - 2008.

¹²⁶L'âge au mariage des hommes en 2008 est de 35 ans. Office National de la Statistique - Algérie - 2010.

¹²⁷Haut Commissariat au plan, Centre des Etudes et des perspectives 2025, Recherches Démographiques, 50 ans de développement humain, Démographie marocaine, tendances passées et perspective d'avenir : p.27-28.

¹²⁸Ibid.

¹²⁹Le Nouvel Economiste, Edition n° 2241 du 24/03/2006.

¹³⁰Ibid.

C- La crise économique et le rôle des hommes

La crise économique et le rôle des hommes ont été, en réalité, les principaux facteurs de l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Au plus haut niveau, les souverains marocains, ont joué, depuis la lutte pour l'indépendance, un rôle majeur dans la scolarisation des filles (cf. chapitre V), contribuant à l'amélioration de leur statut. De façon plus générale, au Maroc, les hommes, contrairement aux idées reçues, ont joué un rôle de premier plan dans l'accès des femmes au travail (Courbage et Todd, 2007). A la fin des années 1950, l'émigration des hommes vers les pays européens (à faible fécondité), n'a pas manqué d'influencer la société d'origine. Les femmes ne les rejoindront qu'à partir des années 1970 dans le cadre du regroupement familial. Le rôle des hommes est également attesté, comme indiqué plus haut, par la relation plus forte entre l'alphabétisation masculine et la baisse de la fécondité (Courbage et Todd, 2007).

La crise économique du Maroc indépendant a été un facteur déterminant dans l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Au lendemain de la chute du prix du phosphate en 1975 et à l'austérité qui a résulté de la mise en place du PAS, la baisse du pouvoir d'achat et celle de l'emploi public rendront nécessaires, pour les ménages, une deuxième source de revenus dans la famille (Courbage et Todd, 2007). Ce sont, alors, les hommes qui encouragent leur femme et leurs filles à travailler en usine ou dans des bureaux. La féminisation de la main-d'œuvre s'accélère alors et entraîne l'arrivée des femmes sur le marché du travail (cf. chapitre II). La participation des femmes à l'emploi a progressé rapidement, particulièrement en milieu rural où le taux de féminisation de l'emploi est passé de 16,6% à 29,2% entre 1982 et 2002¹³¹. En 1999, par exemple, la féminisation de la main d'œuvre dans le secteur du textile atteint 75%¹³². On assiste également à un phénomène nouveau dans la société marocaine : la montée des femmes devenues chefs de ménage par nécessité (cf. chapitre II), le plus souvent, veuves ou divorcées, contraintes de travailler pour faire vivre leur famille.

¹³¹Azeroual A. et Bouameur R., ministère des finances et de la privatisation. Direction de la politique économique générale. L'impact de la transition démographique sur la croissance et l'emploi au Maroc. Doc n°3, Décembre 2003.

¹³²Rahma Bourqia. 1999, Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social (UNRISD). Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine, p : 1-41.

Avancée importante, le code du travail a contribué à améliorer le statut des femmes. La Convention 183 de l'Organisation Internationale du Travail sur la protection de la maternité a été adoptée en 2000. Le Maroc est le seul pays arabe à l'avoir ratifiée. En effet, en 2004, il a reconnu et intégré l'ensemble des conventions internationales interdisant toute discrimination au travail¹³³ et constituant un changement qualitatif majeur, en faveur de l'égalité de chance et de la protection des femmes au travail¹³⁴. Parmi les principales avancées, on notera une meilleure protection contre la pénibilité au travail et la protection de la maternité. Pour cette dernière, à laquelle est consacré un chapitre complet, est imposé un congé de maternité de quatorze semaines (article 152) avec possibilité de prolongation en cas de maladie et l'interdiction, sous peine d'amende, de rupture du contrat de travail durant ce congé (articles 159 et 165).

Conclusion

L'ouverture forcée à l'Europe a contraint le Maroc à s'intégrer à l'économie capitaliste moderne. Dans un premier temps, cette ouverture se fait par la volonté du protectorat et à son profit. La résidence générale applique au Maroc les décisions de la métropole. Ainsi se trouve transposée au Maroc, la tradition française du rôle de l'Etat. Celui-ci va mettre en place des réformes qui vont façonner durablement la société et l'économie locales. Le protectorat crée ainsi un nouvel environnement capitaliste qui s'accompagne de l'arrivée au Maroc de sociétés européennes. Ces changements seront propices au développement de services professionnels d'un type nouveau, dont la comptabilité et la révision comptable comptent parmi les principaux.

Dans un second temps, le Maroc indépendant qui aura bénéficié d'infrastructures et d'équipements modernes, s'ouvre à l'économie de marché et développe un capitalisme national. Cependant, les difficultés locales associées à une conjoncture internationale défavorable, amèneront le Maroc à accepter la mise en place du PAS dont les résultats auront finalement été très contrastés.

¹³³Le nouveau code de travail 2004. Bulletin Officiel n° 5210 du Jeudi 6 Mai 2004. *Dahir* n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

¹³⁴La vie économique, le 07 septembre 2009.

S'il a permis la réduction des déséquilibres internes et externes, il a eu des répercussions négatives sur les indicateurs sociaux en terme d'éducation, de santé et d'emploi. Mais il a contribué à orienter le Maroc vers une économie néolibérale et vers la mondialisation. Les résultats atteints restent cependant fragiles en matière de finances publiques ou de balance des paiements.

Les paradoxes et les difficultés que connaît le Maroc sont le résultat du fait que « le pays (...) est passé en l'espace d'un siècle d'une organisation corporatiste et familiale de l'activité économique à une organisation capitaliste de cette activité » (Affaya et Guerraoui, 2009 : p.101). Cette évolution s'est très largement faite sous l'effet de la contrainte extérieure. Aujourd'hui, l'économie marocaine dans son ensemble (service, industrie, BTP, finance) est toujours extravertie et « le capital privé marocain dominant évolue ainsi dans le sillage du capital financier international »¹³⁵. Affaya et Guerraoui (2009) notent que le capitalisme marocain se caractérise par sa complexité et sa nature hétérodoxe et qu'il est marqué par la coexistence de plusieurs formes de production et d'échange.

L'économie de marché à laquelle accède le Maroc après le protectorat et à laquelle il fait le choix de s'ouvrir plus largement après l'indépendance, s'est également accompagnée de changements sociétaux majeurs. Parmi ces changements, l'un des plus significatifs sera l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Devenues plus visibles, ayant investi, quoique irrégulièrement, de nombreux champs professionnels qui leur étaient traditionnellement fermés, les femmes rendent aujourd'hui possibles les interprétations sociologiques relatives à la féminisation des champs professionnels marocains dont celui de la comptabilité.

Je rappelle dans le chapitre qui suit le rôle primordial joué, dans cette évolution, par l'accès des femmes à l'éducation.

¹³⁵Abdelkader Berrada, Mohamed Saïd Saadi. Le grand capital privé marocain. Le Maroc actuel. *Editions du CNRS, Paris, 1992. p.325.*

Chapitre II . Les femmes et l'éducation au Maroc : une progression tardive mais irrésistible

Introduction

Avant le protectorat, l'enseignement au Maroc est un enseignement théologique. Les enfants recevaient un enseignement religieux dans les écoles coraniques et les médersas et pouvaient, pour certains d'entre eux, accéder à un enseignement supérieur, assurée dans la seule université du pays, la *Qaraouiyyine*¹.

L'école coranique ou *Msid* était cependant largement mieux organisée dans les villes que dans les campagnes. Les élèves les plus doués et les plus méritants pouvaient accéder au second stade de l'apprentissage dans une mosquée ou une *zaouïa*, puis pouvaient avoir l'opportunité d'entrer dans une médersa prestigieuse, ou à la *Qaraouiyyine* elle-même, seul établissement d'enseignement supérieur de l'époque et qui fut fréquentée également par des hommes illustres du monde musulman, Fès étant alors considérée comme la capitale du savoir. A côté de leur vocation première de lieu d'étude et de recueillement, on décrit même, dans ces écoles, une véritable vie estudiantine, dont notamment la fête des étudiants « *Sultan tolbas* ² ». Cet enseignement était strictement réservé aux garçons. Les filles en étaient totalement exclues.

Le premier établissement juif de l'Alliance Israélite Universelle ouvre ses portes en 1862 à Tétouan, bientôt suivi par d'autres écoles talmudiques dans les principales villes marocaines.

A partir du protectorat, les Français ont pour projet de former des jeunes gens, qu'ils souhaitent médiateurs entre deux sociétés que Lyautey voudrait faire coexister pacifiquement.

¹L'université *Al Qaraouiyyne* première université théologique, a été fondée à Fès au IX^{ème} siècle sous la dynastie Idrisside. Alors qu'aucune femme n'a accès à cette époque à l'instruction, ce serait l'une d'elles, Fatima Al-Fihriya, qui aurait fondé cette université. Chafik T. Bencheikroun, dans son ouvrage, « Les Idrissides : l'histoire contre son histoire », *al-Masaq* (Publication of the *Society of The Medieval Mediterranean*), 23/3-3 (2011) : p. 171-188, met en doute la réalité de l'existence de cette femme et pense qu'il s'agirait davantage d'un personnage de légende.

²Cette fête consistait à élire un étudiant qui, fictivement, recevait tous les pouvoirs du Sultan. Les étudiants étaient autorisés, le temps de cette fête, à parodier leurs professeurs et des personnages de l'administration dans des sketches pour l'écriture desquels ils jouissaient d'une grande liberté.

En réalité, l'intérêt porté par le protectorat à l'éducation des Marocains musulmans sera postérieur à 1945 pour faire taire les critiques émanant après cette date de l'ONU, même si la scolarisation de la population masculine a commencé à progresser à partir de 1930. La scolarisation des filles débute également à cette période, mais timidement et non sans générer des réactions hostiles au projet de leur éducation.

Ainsi se met en place un paysage éducatif, marqué par la multiplicité et la diversité, qui n'offre cependant pas suffisamment de places à destination d'une société multifactorielle et en perpétuelle mutation. Ces facteurs génèrent des difficultés d'intégration qui expliquent, dès cette période, la trop lente progression ultérieure du taux d'alphabétisation et la très faible ouverture à la scolarisation des filles.

Au lendemain de l'indépendance, acquise en 1956, la question de l'enseignement a été au cœur du débat politico-sociétal du Maroc, le développement de la scolarisation entrant dans le sens de l'intérêt national. Le *dahir* de novembre 1963, déclare l'enseignement obligatoire pour tous les enfants âgés de sept à treize ans, amenant à un doublement des effectifs en une décennie. Mais il s'avère rapidement que la généralisation de l'enseignement est, en réalité, davantage une utopie nationale qu'un objectif réalisable et conduit au développement d'un nouvel objectif, celui d'une éducation capable de favoriser la consolidation de l'Etat moderne et l'indépendance économique (Mellakh, 2000).

L'enseignement bénéficie alors aux garçons mais également aux filles, qui, pour la grande majorité d'entre elles, éloignées de l'éducation pendant des siècles, ont enfin pu y accéder en plus grand nombre. Mais, l'évolution de la scolarisation se fera de manière lente et très irrégulière et le bilan réalisé³ plus d'un demi-siècle plus tard a permis de constater que les choix faits et les programmes réalisés ont produit une crise de la qualité de l'éducation et surtout n'ont pas empêché la persistance d'inégalités éducatives, principalement au détriment des filles, particulièrement en milieu rural. Pourtant, les filles vont réaliser une véritable percée dans l'enseignement, arriver quoique irrégulièrement dans l'enseignement professionnel puis investir l'enseignement supérieur et les professions supérieures.

³Travaux de la Commission Spéciale Education-Formation (COSEF) mise en place par le Roi Hassan II en mars 1999 et du Conseil Supérieur de l'Enseignement mis en place par le Roi Mohammed VI en 2004.

A peine ébauchée pendant le protectorat, la formation professionnelle restera, longtemps après celui-ci, le « parent pauvre » de l'enseignement marocain. L'enseignement professionnel a d'abord été assuré dans des écoles privées comme par exemple les écoles Pigier. Dans l'enseignement public, l'enseignement professionnel a d'abord été ébauché dans l'enseignement secondaire. En 1958, on comptait environ 154 sections d'enseignement professionnel parmi lesquelles 97 formaient des ouvriers industriels dans les domaines de l'ajustage, la mécanique, les machines-outils, et l'électricité ainsi que 14 sections agricoles (Bencherroum et El Yaacoubi, 2005 : p.254). Mais l'enseignement professionnel reste insuffisant et inadapté aux besoins nationaux. En 1984, les étrangers représentaient, encore 17,3 % au niveau des cadres et 9,2 % au niveau des techniciens dans le secteur privé (Ibid : p.255).

Ce n'est qu'à partir des années 1980 que le Maroc a accordé un intérêt grandissant à la formation professionnelle et a commencé à structurer l'enseignement professionnel public. Cet enseignement qui inclut l'enseignement de la comptabilité n'est donc arrivé que tardivement au stade de l'enseignement supérieur. Celui-ci a d'abord porté sur les études en commerce ou en gestion sous forme de formations courtes, mais également de formations longues. Enfin, le diplôme national d'expertise comptable (DNEC) ne sera mis en place qu'en 1990 alors que, jusqu'alors les experts-comptables marocains étaient formés en France, ce qui continue d'être encore le cas pour un grand nombre d'entre eux.

I- Le développement du système éducatif et les progrès de l'éducation : l'accès à l'enseignement primaire, secondaire et professionnel

Le protectorat s'est achevé au Maroc avec un faible acquis en matière d'éducation pour les Marocains musulmans. C'est, cependant, à cette époque que s'est mis en place une ébauche de formation professionnelle et que les filles ont timidement accédé à l'école, alors qu'elles en avaient été, jusqu'alors, exclues.

Le Maroc indépendant en 1956 érige la scolarisation en priorité nationale. Celle-ci permet l'élargissement de l'accès à l'éducation primaire et secondaire des filles comme des garçons ainsi que le développement de l'enseignement professionnel. D'importants progrès seront réalisés. Ils n'empêcheront pas, cependant, la persistance d'inégalités entre le milieu urbain et

le milieu rural. Après un accès tardif à l'éducation, les filles y feront une percée spectaculaire. Cependant, malgré l'importance et la rapidité de leur présence à tous les niveaux de l'enseignement, c'est encore à leur détriment que s'observent les situations d'inégalité.

A- L'enseignement au Maroc pendant le protectorat ; le difficile accès des filles à l'éducation

Pendant le protectorat, plusieurs types d'enseignement cohabitent au Maroc. Les écoles marocaines et françaises sont restées longtemps séparées tant par les programmes qu'on y enseignait que par leur localisation. Les écoles et les lycées français n'existaient que dans les villes. Les écoles marocaines, majoritairement musulmanes mais également juives, assuraient en grande partie un enseignement théologique (écoles coraniques et écoles talmudiques) et étaient surtout urbaines. Certaines écoles musulmanes réservées aux fils de notables, faisaient partie de la petite élite dont se préoccupait le protectorat⁴. Les écoles rurales et les écoles berbères coraniques restaient minoritaires. L'enseignement supérieur, développé au Moyen-âge et essentiellement théologique⁵ n'était plus dispensé que de façon parcimonieuse dans certaines *zaouias*⁶ ou dans certaines familles lettrées et se concentrait sur le droit (*fiqh*), la théologie, les lettres et les sciences auxiliaires alors que des disciplines comme l'astronomie, la science cabalistique des nombres, la médecine (*tibb*)... en sont exclues (Laroui, 2001 : p.197). En effet, « ne faisant plus partie de programme officiel, ces disciplines sont devenues objet de monopole de quelques familles qui les transmettent de père en fils, à tel point que, lorsque les besoins se feront plus pressants (pour l'artillerie, la cartographie et la topographie dans l'armée), le Sultan A. Rahman commencera par obliger certains *alims* à divulguer leurs connaissances » (Laroui, 2001 : p.199).

Le *dahir* du 29 mai 1938 crée le certificat d'études primaires et celui du 25 juin 1938 précise que ce certificat permet « l'accès à des fonctions subalternes dans l'Administration ».

⁴Ces écoles étaient destinées, selon Lyautey, à former une élite de jeunes fils de notables ayant une éducation musulmane, et pour lesquels le français ne devait être que « l'instrument d'acquisition de notions exactes et complètes sur la civilisation européenne » (*dahir* du 17 février 1916).

⁵En 1912, il n'y a qu'un seul établissement d'enseignement supérieur au Maroc, l'université *Al Qaraouiyne*. Elle ne compte plus, à cette date que 500 à 700 étudiants.

⁶Edifice religieux musulman.

Dans les villes, certaines écoles dispensaient également un enseignement manuel tandis que les écoles urbaines des « fils de notables », sont pratiquement les seules à porter une attention particulière aux matières de gestion et d'administration parmi lesquelles, la comptabilité (Belkbir, 2003), sans que l'on ait davantage de précisions quant au type d'enseignement prodigué ni quant à sa finalité.

L'enseignement professionnel se limite à celui de la formation artisanale pratiquée par compagnonnage. Pendant le protectorat, de 1912 à 1944, à l'enseignement débouchant sur le secondaire réservé à l'élite et à une partie de la classe moyenne s'oppose l'enseignement professionnel réservé aux élèves des milieux moins favorisés dès le primaire (Zougari, 2005). En effet, très tôt au cours du cycle primaire, la majorité de ces enfants empruntaient la voie de l'enseignement professionnel, dans des établissements techniques, des fermes agricoles ou des écoles d'artisanat et étaient destinés à répondre à l'apparition de nouveaux besoins en lien avec l'introduction de la production industrielle du protectorat. Cependant le nombre des élèves formés restait faible⁷. De plus, le *dahir* du 16 avril 1940 (relatif à la formation des ouvriers qualifiés) ne faisait pas de différence entre l'apprentissage, la formation méthodique de main-d'œuvre qualifiée et la formation professionnelle et pour subvenir à ses besoins en main d'œuvre qualifiée, l'administration coloniale devait recourir surtout à la métropole. De plus, la majorité de ces formations étaient considérées comme peu valorisantes par les élèves et leurs familles qui préféraient pour leurs enfants l'entrée dans l'enseignement général. Les abandons dans les écoles professionnelles sont alors considérables : 43 % en 1956 pour l'ensemble des écoles professionnelles de Casablanca, 70% pour la promotion 1956-1959 de l'école du bâtiment de Casablanca (Bencherroum et El Yaacoubi, 2005 : p.254-255).

⁷« Seuls 1231 apprentis fréquentaient les Ecoles Musulmanes d'Apprentissage en 1935. Sur ce chiffre 300 étaient à placer au maximum. Sur les 300 à placer, 52 seulement étaient pourvus d'un certificat d'apprentissage, c'est-à-dire ayant un statut reconnu par le patronat » (Bencherroum M et El Yaacoubi D, 2005 : p.250).

Entre 1945 et 1956, la formation professionnelle a pour but de répondre à la pénurie aigue en ouvriers et employés qualifiés ou semi-qualifiés pour les métiers du commerce, de l'industrie et de l'agriculture du protectorat (Bencherroum, El Yaacoubi, 2005). Cette formation, identique à celle dispensée en France, est assurée au sein de trois structures : les centres d'apprentissage, les collèges techniques et les centres de formation supérieure. Les centres d'apprentissage organisaient les études au sein des écoles primaires et les sanctionnaient par un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). Les collèges techniques, au nombre de onze, formaient des ouvriers qualifiés et sanctionnaient les études par un Brevet d'Enseignement Technique (BET). Les centres de formation supérieure assuraient la formation de techniciens pour l'agriculture et l'industrie et sanctionnaient les études par un baccalauréat. C'est l'exemple de l'école d'agriculture de Meknès, créée en 1945, et celui de l'école industrielle de Casablanca, qui forme en particulier, en trois années, à un brevet d'enseignement commercial qui comprend une formation à la comptabilité.

Parallèlement à l'enseignement public, des écoles privées, dont les écoles Pigier, commençaient également à être créées dans les grandes villes. Gervais Pigier, « ancien chef de comptabilité, arbitre de commerce, expert teneur de livres et auteur d'ouvrages de comptabilité »⁸, crée, en 1850, un cabinet comptable à Paris, et ouvre la première « Ecole Pratique de Commerce et de Comptabilité » où il met en pratique le système de comptabilité « en partie double ». Jusqu'alors, en France, les comptables étaient formés sur le tas, par l'expérience acquise au sein des sociétés qui les employaient. Gervais expérimente pour ses propres employés une méthode alliant à la fois théorie et pratique, mise en situation et lien étroit avec l'entreprise (Longuenesse, 2002). Emile Pigier « arbitre, rapporteur auprès du tribunal de commerce de la Seine, expert à la Cour d'Appel » (Ibid : p.137), succède à son père. L'enseignement des écoles Pigier, qui vont rapidement se multiplier, en particulier après la seconde guerre mondiale, se focalisait sur les métiers de l'administration de l'entreprise⁹, du secrétariat ouvert aux jeunes filles et de la comptabilité, qui s'inspire très fortement de l'expérience anglo-saxonne.

⁸« Pigier, Une histoire de 150 ans », racontée par Caroline, Yann et Anselme, texte inédit, rédigé à l'occasion du cent cinquantième de l'Ecole Pigier, Paris, 2000. Cité par Longuenesse (2002: p.139 note 30).

⁹On ne parlait pas encore de gestion.

En 1928, la première école au Maroc est ouverte à Casablanca, puis celle de Rabat ouvre ses portes en 1930. C'est, à cette époque, que les premières jeunes filles, françaises et juives marocaines d'abord, y débute des études de secrétariat, les jeunes filles musulmanes ne s'y inscriront que quelques années plus tard¹⁰.

En réalité, l'enseignement professionnel est destiné à la formation des Européens puisque 96% des ouvriers marocains sont dépourvus de toute qualification alors que 82,4% des ouvriers français sont qualifiés. De plus, 35% des employés européens sont des cadres contre uniquement 5,7% des employés marocains (Bencherroum et El Yaacoubi, 2005 : p.251).

Dans le système du protectorat, après le lycée, les études supérieures étaient assurées, principalement par l'Institut des Hautes Etudes Marocaines¹¹ -IHEM-, créé par l'arrêté viziriel du 11 février 1920. L'IHEM, premier établissement non religieux d'enseignement supérieur au Maroc, a, à sa création, une vocation essentiellement scientifique, mais il aura rapidement une fonction d'enseignement à partir de 1921, date à laquelle lui est confiée la préparation des examens qu'assurait auparavant l'Ecole supérieure de langue arabe et de dialectes berbères¹². L'IHEM avait pour mission la formation de cadres marocains et étrangers (notamment les Algériens) destinés à l'administration marocaine, tout particulièrement l'administration territoriale du département de l'Intérieur. Les diplômes délivrés étaient un Certificat d'Aptitude à l'Interprétariat, un Diplôme d'Arabe Classique qui ouvrait le droit à enseigner dans le secondaire, un Certificat et un Brevet en dialectes berbères¹³. Les archives du Centre des Archives Diplomatiques de Nantes (CADN) montrent que l'enseignement portait sur des matières comme la géodésie et la cartographie, la géologie et la morphologie, la météorologie, la biogéographie, l'hydrologie, la linguistique, l'histoire et l'archéologie préislamiques, l'art

¹⁰Interview avec le directeur du groupe Pigier Maroc (à Casablanca), et avec la responsable de scolarité de Pigier Berrechid (région semi-rurale).

¹¹Il deviendra, en 1957, la première Faculté des Lettres et des Sciences Humaines du Maroc, au sein de l'Université Mohamed V, première université du Maroc indépendant.

¹²Mohamed Bahlal. Le collège d'Azrou. La formation d'une élite berbère civile et militaire. 2005. Coll. Terres et Gens d'Islam. éditions Karthala-Iremam. Le protectorat « a un besoin urgent de préparer des interprètes pour établir de faciles liaisons avec le Makhzen » (p. 36). Le général Lyautey va créer à cet effet l'Ecole supérieure de langue arabe et de dialectes berbères en 1912.

¹³Entretien avec Mr Mohamed Hajjaj, ancien élève de l'IHEM (1945-1947) et major de la promotion 1947, ancien secrétaire général du ministère de l'intérieur au Maroc. Les dialectes berbères étaient enseignés en 1947 par Mr Roux, directeur du Collège Moulay Youssef de Rabat.

et l'ethnographie, la sociologie¹⁴, le droit coutumier et la procédure, l'économie montagnarde, l'hygiène¹⁵. Il semble qu'aucun enseignement de gestion, de comptabilité, d'économie ou de droit positif n'ait été dispensé. Un certain nombre de futurs hauts fonctionnaires marocains ont été formés à l'IHEM. Un enseignement séparé était dispensé aux Français. L'enseignement théorique durait deux années et était suivi d'une année de stage à la direction des Affaires Chérifiennes. L'Institut publiait également le Bulletin de l'Institut des Hautes Etudes Marocaines, regroupé au sein de la revue Hespéris avec les Archives berbères, ainsi que des ouvrages scientifiques.

Par la suite, deux centres d'Etudes Juridiques qui recevaient essentiellement des étudiants français, ont été mis en place, celui de Rabat, prolongation des activités de l'IHEM et celui de Casablanca (1927-1957)¹⁶. Les diplômes en droit des facultés d'Alger, de Bordeaux et de Toulouse pouvaient y être obtenus.

Les filles, quant à elles, ne vont accéder à l'école qu'avec le protectorat. La scolarisation n'avait jusqu'alors, dans la société marocaine, jamais été envisagée pour elles¹⁷. Elles n'avaient de chance d'accéder à un bagage élémentaire au sein de leurs familles que si ces dernières avaient un haut niveau d'instruction théologique comme les familles des *oulémas* ou si elles étaient d'un haut niveau social.

¹⁴La sociologie a été enseignée notamment par Charles Le Cœur, un élève de Marcel Mauss lui-même considéré comme le « père de l'anthropologie française » et qui était le neveu d'Emile Durkheim. Jacques Berque lui rend un hommage posthume dans la revue Annales, Economies, Sociétés, Civilisations, 1952, 7,1: p.143 : « une perte pour la sociologie française: Charles Le Cœur ».

¹⁵www.diplomatie.gouv.fr/fr/photos-videos-et-publications/archives-et-patrimoine/expositions/etudes/les-tribus-marocaines-pendant-le/article/les-organes-scientifiques-du : ce site indique qu'en ce qui concerne le IX^{ème} congrès de l'IHEM consacré à la montagne marocaine, qui s'est déroulé en mai 1937, le Centre des Archives Diplomatiques de Nantes (CADN) possède le programme général des recherches effectuées sous forme de questionnaires (carton 90, inv. n°15). « Le CADN, ouvert en 1987, conserve les archives rapatriées des services extérieurs (ambassades, consulats, Instituts et Centres culturels français à l'étranger, représentations françaises auprès des organisations et commissions internationales, les archives des Protectorats Maroc et Tunisie et du Mandat Syrie Liban, ainsi que quelques séries d'archives de l'administration centrale ».

¹⁶Lire à ce sujet l'intervention de Philippe Delvit : « Faire son droit sous le protectorat ». Le Centre d'Etudes Juridiques de Rabat, 1927-1957. Communication rédigée pour le colloque international *Etudier ailleurs, étudier malgré tout. Migrations étudiantes et relations internationales, XVI^{ème} siècle-1962*, tenu à l'université Toulouse-Le-Mirail, les 4 et 5 octobre 2007.

¹⁷L'enseignement et l'éducation dans l'œuvre de Mohamed Al-Mokhtar Al-Soussi, région du Souss (XX^{ème} siècle). Abdelkabar Faouzi, 2003, Thèse d'histoire, sociétés et cultures, Université Charles-De-Gaulle - Lille 3-Sciences Humaines Lettres et Arts.

Ce n'est qu'avec le protectorat que commence à se poser la question de la scolarisation des filles. Une première expérience est tentée à Fès en 1923, mais l'opposition farouche des *oulémas* imposa l'abandon du projet¹⁸. En 1931, la première école pour les filles de notables musulmans fut ouverte à Salé (Zerari, 2006) malgré le fait que jusqu'en 1937, le protectorat devait cacher au grand vizir, Mohamed El Moqri, les crédits affectés à l'éducation des filles lors de la présentation du budget¹⁹. Aux quelques centaines de filles concernées dans les années 1930, l'enseignement proposait un programme qui comportait l'apprentissage de l'écriture et de la lecture en langue arabe, complété par des cours ménagers et des notions de puériculture.

En 1942, est créé le « certificat d'études primaires musulmanes » pour les jeunes filles sous la pression des anciens élèves des collèges musulmans. Le protectorat sera alors confronté au manque d'institutrices qualifiées. Mais, aux nationalistes qui revendiquent que des hommes assurent l'enseignement pour les filles, la direction de l'instruction française leur oppose un refus catégorique par crainte de heurter « la majorité silencieuse »²⁰.

C'est, cette fois, le Sultan Mohammed V, qui s'opposera à la décision du protectorat, et imposera l'ouverture d'écoles pour les filles. Par le *dahir* du 17 novembre 1943, il obtient que l'enseignement leur soit prodigué par des instituteurs. Moins d'une décennie plus tard, en 1952, on comptait 32.744 jeunes Marocaines scolarisées, soit une fille pour quatre garçons²¹. En 1947, le Sultan, en faisant prononcer à sa fille, la princesse Lalla Aïcha (chapitre I), le discours de Tanger, confirmera l'intérêt qu'il porte personnellement à l'instruction des filles.

Le bilan du protectorat en matière d'éducation des Marocains reste toutefois faible à la veille de l'indépendance. Malgré une accélération, après la seconde guerre mondiale, de l'enseignement en faveur des musulmans et les efforts du mouvement nationaliste marocain qui a mis en place un enseignement libre, indépendant de l'Etat, dès les années 1920, le taux de scolarisation est encore bas. En 1952, il ne dépasse pas 10% pour les musulmans alors qu'il est de 100% pour les Français et 67% pour les juifs marocains (Zouggari, 2005 : p.456). A peine 163.000 musulmans sont scolarisés dont 97,5% dans le primaire et le professionnel,

¹⁸Ibid.

¹⁹Eric Le Braz. Protectorat, Cent ans sans solitude. Actuel n° 123, 6 janvier 2012.

²⁰Ibid.

²¹Ibid.

2,2% dans le secondaire et 0,3% dans le supérieur (Zouggari, 2005 : p.457). De plus, la direction de l'instruction publique du protectorat s'efforça, longtemps, par l'adoption de programmes différents, de limiter l'accès au baccalauréat des Marocains²². En 1955, on comptait à peine un millier de Marocains titulaires des deux épreuves du baccalauréat de l'époque²³. A la même époque, deux collèges seulement commencent à accueillir les jeunes filles musulmanes. Le taux d'analphabétisme de la population atteint 90%²⁴.

L'objectif prioritaire du Maroc devenu indépendant en 1956 est la mise en place d'un enseignement élargi au plus grand nombre.

B- L'élargissement de l'éducation après l'indépendance : la persistance de l'inégal accès des filles

L'objectif d'une éducation en faveur d'un nombre élargi de jeunes Marocains à la faveur de l'indépendance du pays, s'est rapidement heurtée aux difficultés de mise en place non seulement dans les régions rurales mais également dans les villes. Dans ce contexte, le retard des filles va persister longtemps, particulièrement en milieu rural.

1- L'élargissement de l'accès à l'éducation

Pendant les années qui suivent l'accès à l'indépendance, les gouvernements marocains se sont attachés à assurer l'élargissement de l'éducation, particulièrement pendant la période allant de 1960 à 1970. L'élargissement a d'abord porté sur l'enseignement public. Mais, du fait de l'insuffisance des ressources financières, les capacités d'accueil de ce secteur se sont trouvées rapidement limitées. Pour permettre l'intégration d'un plus grand nombre d'élèves, l'enseignement privé puis plus tardivement la formation professionnelle seront mis en place.

²²Gaufrey-Demombeynes R. L'œuvre française en matière d'enseignement au Maroc. Paris. Paul Geuthner, 1928: p. 131.

²³Octave Marais, La classe dirigeante au Maroc. Revue française de science politique, 1964, 14, 4, pp. 709-737 : p. 715.

²⁴Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation, Rapport du Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2005 : p. 27.

Le système éducatif hérité du protectorat présente plusieurs dysfonctionnements : des infrastructures insuffisantes, une scolarisation partielle, une multiplicité des types d'enseignement incompatible avec une pénurie aigüe de cadres marocains. La commission royale de 1957 définit alors l'éducation comme une priorité absolue et adopte les principes de marocanisation, arabisation, généralisation et unification.

La généralisation de l'enseignement primaire est l'étape de base. Le taux d'accès à l'enseignement primaire des enfants de sept ans passe de 17% en 1956-57 à 46,7% en 1963-64²⁵. Une période de stagnation est enregistrée pendant les années 1965-1970. La progression reprend en 1970 puis régresse à nouveau, le nombre d'inscriptions dans le cycle primaire accusant un net recul, particulièrement dans les campagnes. Ces années, qui correspondent à la période du PAS (cf. chapitre I), sont, en effet, marquées par la baisse du niveau moyen des revenus et par l'augmentation de la pauvreté²⁶. Alors qu'il avait atteint 65% en 1980-81, le taux de scolarisation chute brutalement à 57,3% en 1983-84 et à 52,4% durant l'année scolaire 1990-1991²⁷.

Le gouvernement socialiste de 1997 fait de la généralisation de la scolarisation dans le primaire, principalement dans le monde rural, un objectif majeur. Cela se traduira par une progression constante et régulière de l'accès à l'enseignement primaire, particulièrement pour les petites filles et pour les régions rurales (cf. figures n° 4 et n° 5²⁸, ci-après).

L'accès au primaire est à présent théoriquement quasi généralisé à la fois en milieu urbain et rural, et de manière égale pour les garçons comme pour les filles.

²⁵Tawil Sobhi, Cerbelle Sophie, A. Amapola. 2010. Education au Maroc: Analyse du secteur. *Bureau multipays pour le Maghreb*, édité par l' UNESCO. Rabat, p.26.

²⁶Cf. période du PAS. En réalité, le budget de l'enseignement primaire a augmenté, en valeur nominale, de plus de 20% dans les années 1987-1989, mais cette augmentation est due à un accroissement des dépenses de fonctionnement (dépenses salariales en grande partie), le budget d'équipement ayant, quant à lui, baissé de quelques 30% au cours de cette période (Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation, Rapport du Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2005 : p.20).

²⁷HCP.

²⁸Tawil Sobhi, Cerbelle Sophie, A. Amapola. 2010. Education au Maroc : Analyse du secteur. *Bureau multipays pour le Maghreb*, edited by UNESCO. Rabat, figures p.40.

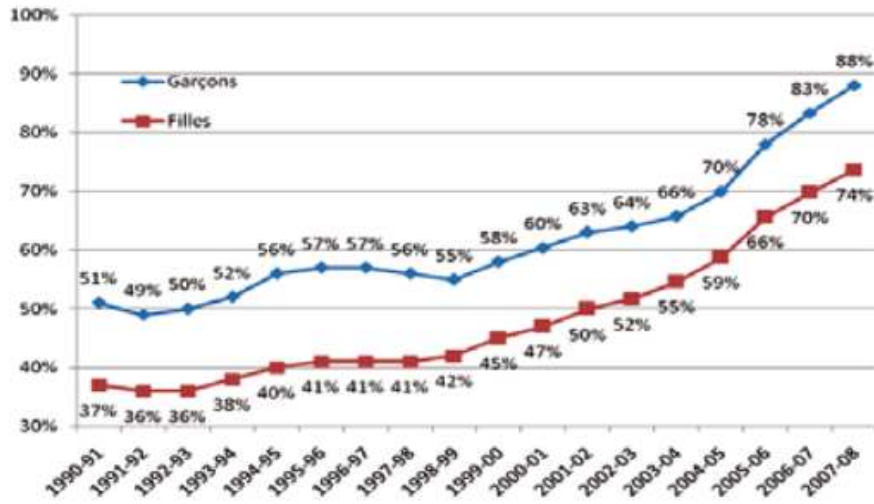


Fig. n° 4 : Evolution du TBS au collégial secondaire (1998-2010). Evolution par sexe
Source : Direction de la statistique, de la stratégie et de la planification (DSSP), MEN

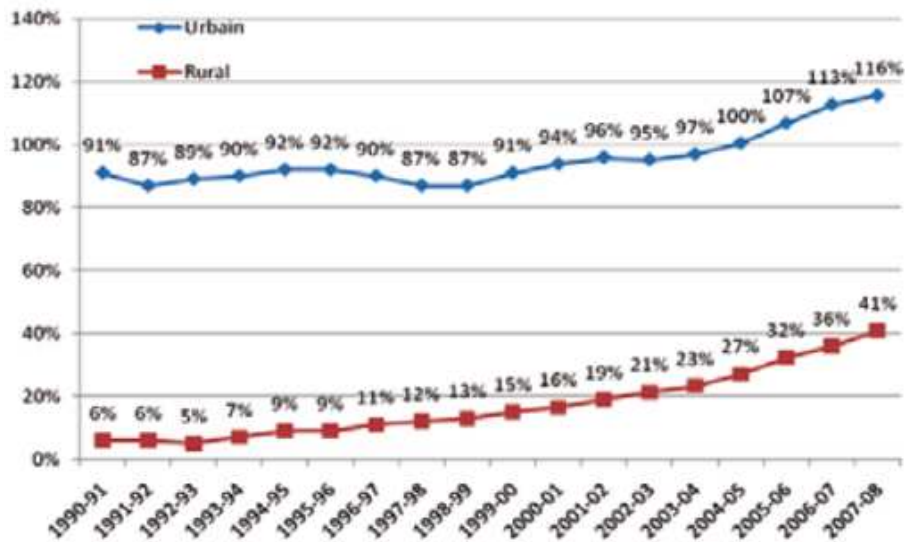


Fig. n° 5 : Evolution du TBS au collégial secondaire (1998-2010). Evolution par lieu de résidence
Source : Direction de la statistique, de la stratégie et de la planification (DSSP), MEN.

Vers le milieu des années 60, l'élargissement à l'enseignement secondaire (fig. n° 6 et n° 7) est l'étape suivante²⁹. Le développement de l'enseignement privé est encouragé afin de soulager les dépenses publiques.

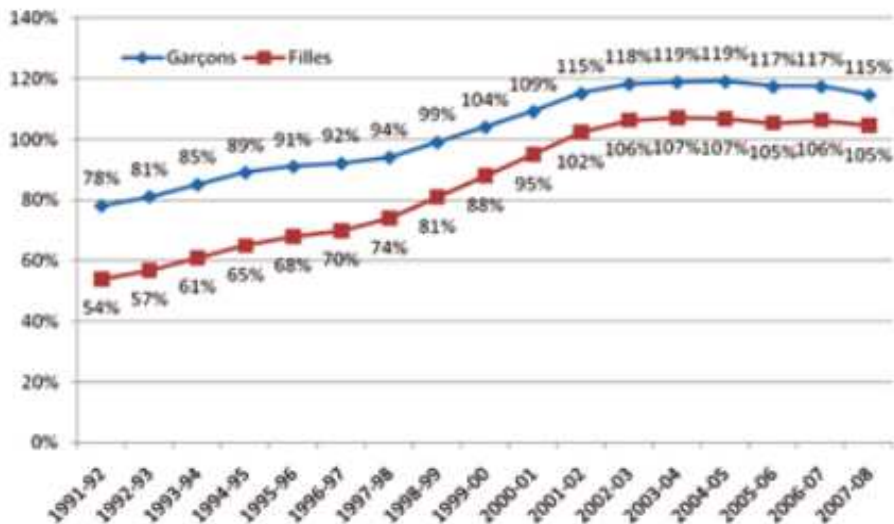


Fig. n° 6 : Taux bruts de scolarisation (TBS) (1991-2008) : Distribution par sexe
 Source : Direction de la statistique, de la stratégie et de la planification (DSSP), MEN.

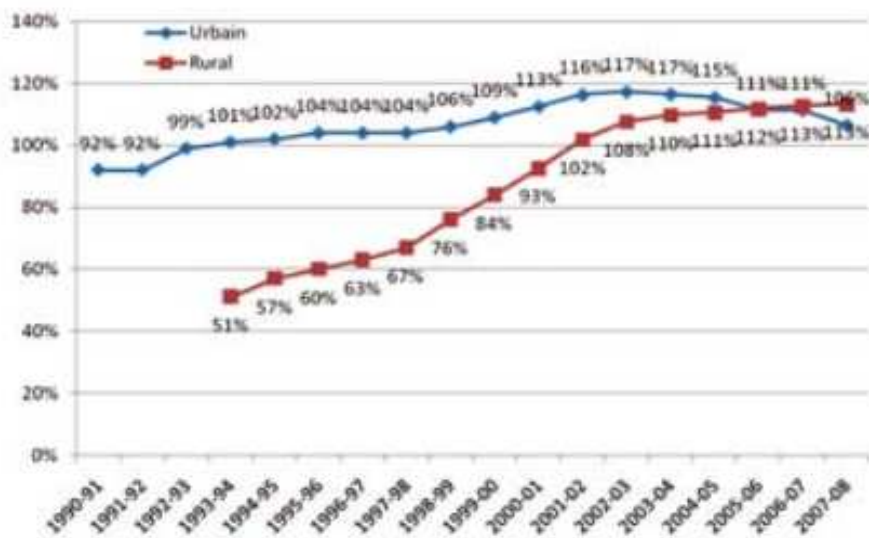


Fig. n° 7 : Taux de scolarisation brut (TSB) en primaire (1991-2008) : Distribution par lieu de résidence
 Source : Direction de la statistique, de la stratégie et de la planification (DSSP), MEN.

²⁹Ibid. figures p.47-48.

Ainsi, dans les années 1970, les progrès de la scolarisation et l'élévation du niveau moyen d'études permet de former un nombre suffisant de cadres et de « marocaniser » totalement l'administration au sein de laquelle se trouvaient encore jusqu'à cette date des cadres français, la présence d'intérêts et de cadres français au Maroc s'étant, en effet, maintenue plus longtemps que dans les autres pays du Maghreb³⁰. C'est également une période où l'éducation joue un rôle effectif de vecteur de mobilité sociale ascendante et d'accès à la modernité. Elle évolue parallèlement à l'élévation de la part urbaine de la population. En effet, alors que le taux d'urbanisation était estimé à 8% au début du XX^{ème} siècle³¹, il est de 55,5 % en 2000, soit, plus important que la moyenne mondiale (48,3 %) mais encore très inférieur à la moyenne des pays industrialisés (74,5 %)³². Par ailleurs, pendant les années 1970, les dépenses pour l'éducation augmentent rapidement sous la pression d'une demande croissante de la classe moyenne urbaine³³.

Dès les premières années de l'indépendance, la capacité d'accueil de l'enseignement public est renforcée par l'ouverture du secteur d'enseignement privé. Celui-ci a doublé sa capacité d'accueil aussi bien dans le cycle primaire que dans le cycle secondaire et son offre passe, entre 1956 et 2005, de quelques dizaines d'établissements à plus de 1.000³⁴. La scolarisation dans le secteur privé intéresse surtout l'enseignement primaire qui accueille 81% des élèves du privé, (8% sont scolarisés dans l'enseignement secondaire de premier cycle et 11% dans l'enseignement secondaire dit « qualifiant », équivalent du lycée)³⁵. Alors que le ministère de l'éducation prévoyait que le secteur privé puisse scolariser, en 2010, 20% des effectifs des élèves du primaire et du secondaire, celui-ci n'en accueille aujourd'hui que 5%³⁶.

³⁰Berrada A. : La dépendance économique à l'épreuve de l'indépendance politique: le cas du Maroc (1956-1972). *Revue marocaine d'audit et de développement*, 2011, 31 : p.1-25.

³¹HCP. 2005. *Dynamique urbaine et développement rural au Maroc*, collection ONDH : Chapitre 2. Dynamique urbaine au Maroc et bassins migratoires des principales villes.

³²Catin M, Cuenca C, Kamal A. L'évolution de la structure et de la primatie urbaines au Maroc. *Région et Développement*. 2008, n° 27.

³³Morrison C. 1991. *World development, Adjustment, incomes and poverty in Morocco* : p. 1633-1651.

³⁴Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation, Rapport du Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2005, p.23

³⁵Tawil Sobhi, Cerbelle Sophie, A. Amapola. 2010. *Education au Maroc: Analyse du secteur*. *Bureau multipays pour le Maghreb*, édité par l' UNESCO. Rabat, p.49

³⁶Ibid : p.49.

Cette croissance limitée s'explique, en partie du moins, par le fait que le secteur privé marocain, financé par des fonds privés et à but exclusivement lucratif, ne répond qu'à la demande, aussi limitée et essentiellement urbaine des familles plutôt aisées. La très grande majorité des écoles privées sont concentrées sur l'axe Kénitra-Casablanca³⁷.

Ainsi aux écoles publiques, plus nombreuses, accueillant la grande majorité des enfants mais rencontrant souvent des difficultés qui conditionnent négativement le jugement des familles, on peut opposer les écoles privées, souvent coûteuses mais pour lesquelles optent les familles plus aisées dans le but de donner plus de chances de réussite scolaire et sociale à leurs enfants (Boulahcen, 2002 ; Cheddadi, 2003).

A côté de l'enseignement public et des établissements privés figurent également des établissements d'enseignement étrangers, français, américain, espagnol, italien, saoudien et belge depuis la rentrée 2014. Parmi eux, le plus ancien et le plus important est le réseau des établissements scolaires d'enseignement français au Maroc.

Créés en 1919, les établissements français au Maroc ont pour mission première de scolariser les Français à l'étranger. Ils ouvrent progressivement leurs portes aux élèves marocains. Ainsi, en 1951, les Marocains représentent 12% des effectifs des écoles françaises. Aujourd'hui, celles-ci représentent le réseau d'enseignement français à l'étranger le plus dense au monde³⁸. A la rentrée 2014, 37 établissements français relevant de plusieurs systèmes³⁹, ont scolarisé plus de 30.000 élèves, dont plus de 60 % sont Marocains, avec l'arrivée également ces dernières années d'enfants issus de l'immigration, venus au Maroc à partir de 2006 après les lois Sarkozy (Beck, 2013). Initialement gratuit et ouvert à toutes les classes sociales, l'enseignement français au Maroc est devenu élitiste depuis l'introduction, dans les années 1980, de droits d'entrée et de frais de scolarité importants mis en place en raison de

³⁷ Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation, Rapport du Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2005, p.23.

³⁸ Service de coopération et d'action culturelle, ambassade de France au Maroc.

³⁹ Appelés autrefois « la mission française », dans le cadre de la « mission civilisatrice » du temps du protectorat, appellation encore couramment utilisée, ces établissements relèvent aujourd'hui de plusieurs systèmes : 23 relèvent de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE.), sept font partie de l'Office scolaire universitaire et international (OSUI), sept sont des établissements privés, tous implantés à Casablanca et bénéficiant de l'homologation du ministère français de l'Education nationale (ambassade de France).

l'importance de la demande. Celle-ci reste encore très forte⁴⁰, l'enseignement français étant considéré aujourd'hui par les familles les plus aisées comme une possibilité d'offrir à leurs enfants une éducation leur donnant la possibilité d'accéder aux établissements supérieurs occidentaux les plus prestigieux. La densité du réseau d'enseignement français au Maroc est également considérée comme un moyen de « régulation pacifique » d'une immigration choisie (Beck, 2013) et contribue à expliquer que la communauté des étudiants marocains en France soit une des plus importantes. Cependant, en privilégiant les enfants des familles les plus nanties, l'enseignement français au Maroc remet en question les valeurs démocratiques de justice sociale et d'égalité des chances, d'autant qu'il peut également être considéré comme un « levier de coopération », favorisant les intérêts économiques de la France au Maroc (Beck, 2013).

On retrouve d'ailleurs cette distribution des systèmes d'enseignement chez les experts-comptables inscrits à l'Ordre. 68% d'entre eux ont fait leurs études secondaires dans l'enseignement public, 30% dans l'enseignement français et 1,6% dans l'enseignement privé. J'analyse dans le chapitre V les différences observées.

De façon globale, la forte progression des effectifs et des indicateurs de scolarisation au niveau du cycle primaire doit en fait être nuancée par le taux net de scolarisation dans le cycle secondaire, qui serait, en 2011-2012, seulement de 53,9% pour la tranche d'âge 12-14 ans. Dans cette tranche d'âge, les taux d'achèvement des cycles, même s'ils se sont améliorés, ont atteint, en 2012-2013, respectivement 50,4% pour l'enseignement primaire, 41,9% pour le premier cycle de l'enseignement secondaire et 34,4% pour l'enseignement secondaire qualifiant⁴¹. Le taux de réussite au baccalauréat a atteint 57,31% en 2012-2013 contre 44,7% en 2007-2008⁴². En 2009, 419.000 jeunes (dont 48% de filles) ont accédé à l'enseignement supérieur soit environ 13% du groupe d'âge correspondant ; la même année, ils étaient 28%

⁴⁰En 2008, les demandes d'entrée à la mission d'élèves marocains étaient au nombre de 1900. Seulement 282 avaient été retenus après un test d'entrée. Ce test, toujours en cours, a l'allure d'un vrai concours auxquels sont soumis des enfants de quatre ans (source : enseignants d'une école française à Rabat).

⁴¹Ministère de l'Education Nationale : ces taux étaient, en 2007-2008 respectivement de 29,7%, 23,6% et 18,5%.

⁴²Ibid.

en Egypte, 31% en Algérie, 34% en Tunisie, 41% en Jordanie, 55% en France, 67% en Roumanie, 77% au Danemark, 86% aux Etats-Unis et 91% en Finlande⁴³.

2- La persistance des inégalités scolaires

Benaabdelaali et Kamal (2010) ont évalué, pour la période 1950 à 2010, les inégalités éducatives au Maroc en utilisant la moyenne d'années de scolarisation, la moyenne d'années de scolarisation par cycle et le coefficient de Gini de l'éducation⁴⁴, comme indiqué dans le tableau n° 12 suivant ⁴⁵ :

Tableau n° 12 : Moyenne d'année de scolarisation et indice de Gini de l'éducation 1950-2010 (Benaabdelaali W et Kamal A. La dynamique des inégalités de l'éducation au Maroc, 2010: p.4)

Année	Moyenne d'années de scolarisation	Gini de l'éducation	Moyenne d'années de scolarisation par cycle		
			Primaire	Secondaire	Supérieur
1950	0,28	0,97	0,16	0,11	0,01
1960	0,47	0,96	0,27	0,19	0,01
1970	0,98	0,91	0,56	0,40	0,03
1980	1,79	0,84	1,02	0,70	0,07
1990	2,91	0,74	1,63	1,11	0,16
2000	3,89	0,66	2,16	1,50	0,22
2010	5,00	0,57	2,81	1,89	0,30

Selon Benaabdelaali et Kamal (2010), le niveau d'instruction de la population marocaine âgée de 15 ans et plus est estimé, en 2010, à une moyenne de cinq années de scolarisation. Elle est en constante augmentation depuis 1950 (0,28 en 1950, 1,80 en 1980 puis une augmentation d'environ un an par décennie à partir des années 1990). Elle reste cependant en deçà de la moyenne enregistrée dans les pays en développement (7,1 années) et dans les pays développés (11 années). L'inégalité dans la distribution de l'éducation au Maroc, mesurée par le coefficient de Gini de l'éducation, pendant la même période a été divisée par deux (passant de

⁴³Sebbani Jamal. Professeur à l'Université Mohamed V-Agdal. Université marocaine : de la politisation à la marchandisation. Journal Libération, 25 Septembre 2012.

⁴⁴Le coefficient de Gini est une mesure statistique de la dispersion d'une distribution dans une population donnée, développée par le statisticien italien Corrado Gini. Il correspond à un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite et 1 signifie l'inégalité totale. Ce coefficient utilisé pour mesurer l'inégalité des revenus dans un pays peut être utilisé dans d'autres domaines, comme l'éducation. Benaabdelaali, Wail et Kamal, Abdelhak. 2010, « Note méthodologique du calcul de l'indice de Gini de l'éducation à la base mondiale d'inégalité dans l'éducation », Document de travail Instance Nationale d'Evaluation (INE-CSE).

⁴⁵Benaabdelaali Wail et Kamal Abdelhak, *Lead, Université du Sud Toulon-Var, INE/Conseil Supérieur de l'Enseignement, Rabat*, la dynamique des inégalités d'éducation au Maroc 1950-2010 : du national au territorial. Colloque international : innovations et développement dans les pays méditerranéens, GDRI développement des recherches économiques euro-méditerranéennes, Le Caire, Egypte, 13-14 décembre 2010: p.4.

0,97 à 0,57). Elle reste cependant forte. En effet, les auteurs comparent ces données avec celles de plusieurs pays méditerranéens et/ou arabes et distinguent trois groupes en fonction de l'importance des inégalités⁴⁶. Le premier groupe dont le niveau d'inégalité est d'environ 30% inclut la Jordanie et la Turquie. Le second groupe est caractérisé par un niveau d'inégalités intermédiaire entre 37% et 42% et comprend l'Algérie, la Tunisie, la Syrie, la Libye et l'Égypte. Le troisième groupe présente un niveau d'inégalités dépassant les 48% et inclut la Mauritanie, le Maroc et le Yémen.

Partant du même niveau d'inégalité dans l'accès à l'éducation, la situation a évolué dans le sens d'une réduction des inégalités plus rapide en faveur des hommes. Ces derniers présentent une distribution de l'éducation relativement plus équitable que celle des femmes comme l'indique la figure n° 8, ci-dessous.

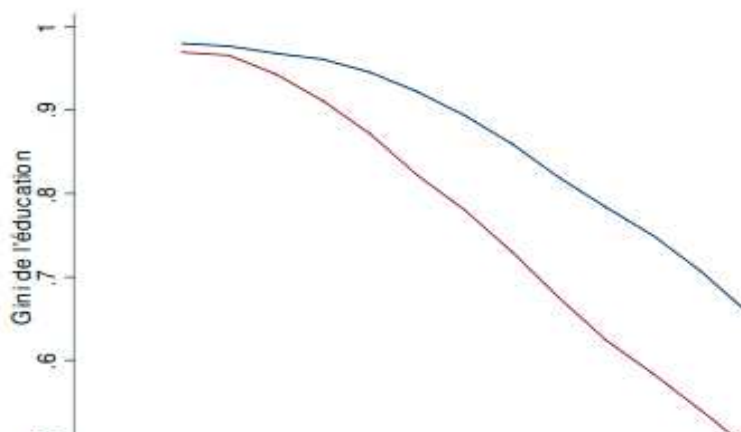


Fig. n° 8 : Evolution de Gini de l'éducation par sexe, Maroc 1950-2010, Benaabdelaali W et Kamal A (2010 : p.8).

De 1950 à 2010, l'inégalité entre les hommes baisse de manière significative pour se situer à 0,5. Celle des femmes enregistre une baisse plus lente. En 2010, l'indice de Gini de l'éducation pour les femmes (0,66%) correspond à celui atteint par les hommes en 1990.

⁴⁶Benaabdelaali W. et Kamal A., 2010, « Le Maroc fait-il mieux que ses voisins méditerranéens contre les inégalités d'éducation ? » Document de travail Instance Nationale d'Evaluation (Instance Nationale d'Evaluation INE- Conseil Supérieur de l'Enseignement CSE).

Le rythme s'accélère à partir des années 2000 avec un taux de croissance négatif de plus de 1% en moyenne par an. Cependant, une forte proportion de femmes n'a toujours pas accès à l'éducation (54% en 2010) et seulement 7% accèdent à l'enseignement supérieur⁴⁷.

On enregistre une baisse des inégalités d'ampleur hétérogène selon les classes d'âge. En effet si les inégalités ont baissé pour toutes les catégories d'âge à partir de 15 ans (tableau n° 13, infra), cette baisse est plus nette entre 15 ans et 24 ans.

Tableau n° 13 : Nombre d'années de scolarisation et inégalités d'éducation par tranche d'âge, Maroc. Benabdelaali W et Kamal A (2010 : p.10).

Tranches d'âge	Moyenne d'années de scolarisation			Gini de l'éducation		
	1950	1980	2010	1950	1980	2010
15-19	0,23	2,52	6,60	0,98	0,76	0,38
20-24	0,45	3,12	6,89	0,95	0,72	0,42
25-29	0,32	2,70	5,94	0,97	0,76	0,51
30-34	0,32	2,16	5,76	0,97	0,81	0,52
35-39	0,27	1,04	5,55	0,97	0,90	0,54
40-44	0,27	1,04	4,79	0,97	0,90	0,61
40-49	0,19	0,45	3,94	0,98	0,95	0,68
50-54	0,17	0,45	3,21	0,98	0,95	0,73
55-59	0,16	0,32	2,76	0,98	0,97	0,76
60-64	0,15	0,32	2,21	0,98	0,97	0,82
65-69	0,14	0,27	1,06	0,99	0,97	0,91
70-74	0,14	0,29	1,14	0,99	0,97	0,90
>75	0,14	0,22	0,53	0,99	0,98	0,95
>25	0,25	1,24	4,37	0,97	0,89	0,64
>15	0,28	1,79	5,00	0,97	0,84	0,58

Parallèlement, le niveau d'éducation a progressé parmi cette jeune génération. En 2010, la durée moyenne de scolarisation a atteint 6,6 ans pour la tranche d'âge 15-19 ans et 6,9 ans pour la tranche d'âge 20-24 ans, soit un gain de près de quatre années sur l'ensemble de la période et les disparités de genre sont moins marquées.

Alors que la situation s'inverse pour les tranches d'âge supérieur à 25 ans (inégalités prononcées et niveau d'éducation faible), c'est dans cette tranche d'âge des 15 à 24 ans que s'enregistre la plus grande évolution pour les filles. En effet, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit progressivement et s'est inversé au profit des femmes à partir de 2005.

⁴⁷Ibid.

En 2010, 22% des filles de cette tranche d'âge sont analphabètes contre 27% chez les garçons. 34% des filles ont atteint un niveau de scolarisation primaire contre 23% des garçons. De plus, la moyenne d'années de scolarisation des filles pour cette même tranche d'âge est légèrement supérieure à celle des garçons (tableau n° 13). Courbage et Todd (2007), partant du constat de la baisse de la fécondité au Maroc, en déduisent que la pression deviendra moins forte sur la scolarisation et pensent que cette situation bénéficiera considérablement aux filles, contribuera à leur plus forte scolarisation et à l'éradication de l'analphabétisme, qui continue aujourd'hui de pénaliser fortement les femmes. Cette analyse va bien dans le sens d'une plus forte présence des filles dans l'enseignement supérieur, dont je montre plus loin l'évolution et la percée remarquable qu'y ont fait les filles.

Cependant, malgré les incontestables progrès réalisés, l'éducation reste une préoccupation importante pour le gouvernement marocain et pour les familles. En 2010, 29% des jeunes entre 15 et 19 ans ont bouclé le cycle primaire. 40% parmi eux accèdent à l'enseignement secondaire qu'ils ne seront que 12% à terminer⁴⁸. 9,63% de la population arrivera au niveau d'instruction supérieur, chiffre qui se rapproche de celui de la Turquie (9,3%). Mais la part de la population non scolarisée en Turquie est faible (10,82% de la population contre 43,81% au Maroc). Surtout, comme le souligne Mellakh (2000), le développement de la scolarisation intéresse surtout les villes (37 % des Marocains) qui accueillent les deux tiers des effectifs scolaires alors que 48 % des Marocains vivent en milieu rural.

Par ailleurs, l'épineux problème de l'analphabétisme continue de constituer pour le Maroc un enjeu national. Cependant, comme l'indique la figure n° 9 ci-dessous, le taux d'analphabétisme baisse régulièrement depuis 1960 d'au moins un point par an, avec une accélération depuis 2004⁴⁹. Estimé en 2006 à 38,5% pour la population âgée de plus de 10 ans, il serait descendu en 2011 à 30% (fig. 9). Les personnes de 45 ans et plus représentent 46,4% du total des analphabètes. Mais les femmes continuent d'être particulièrement concernées puisque la moitié de celles âgées de plus de 15 ans seraient analphabètes, dont 71,8% en milieu rural⁵⁰.

⁴⁸Rapports du Conseil Supérieur de l'Enseignement 2005 et 2008.

⁴⁹Phase pilote du projet de mesure et de suivi de l'alphabetisation (*LAMP : Literacy Assessment and Monitoring Programme*) lancé par l'Institut de Statistique de l'UNESCO.

⁵⁰« Femmes marocaines et marché du travail: caractéristiques et évolution », HCP 2014.

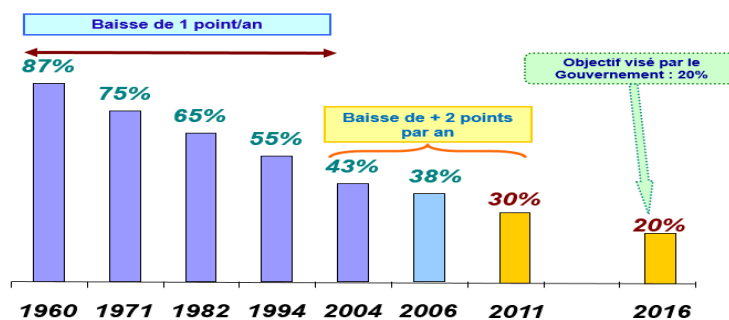


Fig. 9 : Evolution du taux d'analphabétisme au Maroc
 Source : El Habib Nadir, Directeur de la lutte contre l'analphabétisme, conférence du 15 octobre 2012.

Ainsi, c'est dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans que la percée réalisée par les filles a été particulièrement rapide et que l'on note un processus de convergence perceptible entre l'accès à l'éducation des filles et des garçons, laissant entrevoir un renforcement de la présence des filles au niveau de l'enseignement supérieur, comme je le montrerai plus loin, mais également au niveau de la formation professionnelle qu'elles investissent aujourd'hui de manière significative.

II- L'enseignement professionnel au Maroc, une valorisation en cours ; l'ouverture de la formation professionnelle aux filles

La formation professionnelle ne relève pas, au Maroc, du ministère de l'éducation. Elle dispose d'un ministère propre et d'une structure publique, créée en 1974 et chargée de son pilotage ainsi que des prestations de formation : l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT)⁵¹.

Après le protectorat et jusqu'au début des années 1970, l'enseignement professionnel était destiné aux élèves en échec de l'enseignement général. Il faut toutefois préciser que les petites entreprises ne faisaient guère confiance à ce type de formation scolaire, et préféraient former leurs ouvriers sur le tas. C'est, encore au Maroc, le cas de l'artisanat pour lequel l'accès à la maîtrise du métier reste largement basé sur l'apprentissage sur le tas et où l'apprentissage

⁵¹Ibid ; p.24 : l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT).

traditionnel tient encore une place considérable dans les formes de socialisation au travail (El Adnani, Verdier, 2008)⁵².

L'image de la formation professionnelle commence à changer au début des années 1970 et conduit après de nombreux tâtonnements à la création de l'OFPPPT en 1974, puis à l'instauration du baccalauréat technique en 1975 et surtout au début des années 1980 à la mise en place de passerelles vers l'enseignement supérieur. Cela sera, en effet, possible par l'instauration des Ecoles Normales Supérieures de l'Enseignement Technique (ENSET) en 1982 qui assurent la formation en un à trois ans, des Ecoles Supérieures de Technologie (EST assurant la formation en Bac+2) en 1986, des Facultés des Sciences et Techniques (FST) et des Ecoles Nationales de Commerce et de Gestion (ENCG), assurant une formation en Bac+4, des Brevets de Techniciens Supérieurs en Bac+2 (BTS) en 1993⁵³ ainsi que la mise en place entre 1993 et 1998 des ISTA (Instituts Supérieurs des Techniques Appliquées) qui assurent la formation de Techniciens Spécialisés (Bac+2) et des écoles d'ingénieurs (Bac+5).

Malgré des débuts difficiles en raison de l'adoption par le Maroc, à la même période, du Plan d'Ajustement Structurel, l'OFPPPT est devenu le premier opérateur public en matière de formation professionnelle et permet, grâce aux données chiffrées dont il dispose aujourd'hui de suivre plus objectivement l'évolution de la formation professionnelle.

De fait, les effectifs sont en constante augmentation. Au lendemain de l'indépendance, la formation professionnelle accueillait 19.400 élèves. Ils sont 216.000 inscrits en 2004 et en 2012/2013, le secteur professionnel compte 327 établissements formant à 273 métiers, 320.000 stagiaires en formation dont 57.700 dans les métiers du tertiaire⁵⁴. Les 380 filières de la formation professionnelle couvrent une grande partie des métiers de l'administration, la

⁵²Voir à ce sujet : Mohamed Jalal El Adnani. *Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Marseille II, Méditerranée, 2007 sous la direction de Eric Verdier ; du même auteur : *La formation des compétences dans l'artisanat de Marrakech. Un révélateur des impasses sociétales du projet national d'éducation et de formation* : p. 417-432, dans, *L'État face aux débordements du social au Maghreb. Formation, travail et protection sociale*. sous la direction de Myriam Catusse, Blandine Destremau et Éric Verdier, Paris, Iremam-Karthala, Coll. « Hommes et sociétés », 2010, 458 p.

⁵³Loubna Lahlou, Les universités au temps de la mondialisation/globalisation et de la compétition pour « l'excellence ». Colloque international organisé par l'université Paris VIII à l'occasion de son quarantième anniversaire (11-14 mai 2009).

⁵⁴Source : OFPPPT.

gestion et le commerce (35,5%), l'industrie (21,5%) et l'artisanat (27%) (Bencherroum, El Yaacoubi, 2005 : p.265).

Le secteur public est de loin le plus important en termes d'effectifs. L'offre privée de formation reste émiettée, ce qui peut s'expliquer par le fait que peu d'établissements privés sont aptes à délivrer des diplômes d'Etat. Pourtant, l'offre privée de formation ne date pas des années 80, puisque des structures privées existaient avant même l'indépendance, comme par exemple les écoles Pigier, installées au Maroc pendant le protectorat.

Cependant, l'évolution de cette offre n'est devenue significative que durant les deux dernières décennies. En effet, son expansion, à côté de celle du secteur public et notamment de l'OFPPPT, aura été favorisée par la mise en place de politiques d'incitation et d'encouragement consacrées dans des cadres juridiques et institutionnels.

La conjonction de l'offre des deux secteurs, public et privé, aura assuré, pendant ces deux dernières décennies, le renforcement de la présence des filles qui, pratiquement absentes au lendemain de l'indépendance, ne sont pas loin de la parité dans de nombreuses filières (Bencherroum, El Yaacoubi : p.264). Tous secteurs confondus, en 2011-2012, les filles représentent 39% de l'effectif des stagiaires, 48% des techniciens spécialisés et 44% des techniciens⁵⁵. Du fait des spécialités développées dans le secteur privé, les filles y représentent 59% alors qu'elles ne sont que 32% dans le secteur public⁵⁶. Elles sont, en effet, plus nombreuses dans les secteurs de la santé, le paramédical, le textile et l'habillement, la coiffure, l'esthétique, l'administration, la gestion, le commerce et l'artisanat⁵⁷ où la formation est plus souvent présente dans le secteur privé. La parité est presque atteinte dans les domaines relatifs à la technologie de l'information et de la communication, l'hôtellerie, l'audio-visuel et le tourisme. Les filles restent cependant minoritaires dans les secteurs de l'industrie mécanique, la métallurgie, l'électronique, la pêche maritime, le bâtiment et les travaux publics où la formation est plus souvent présente dans le secteur public.

⁵⁵Ibid.

⁵⁶Ministère des finances, loi de finances pour l'année budgétaire 2013, rapport sur le budget genre.

⁵⁷Ibid : p.83.

Cependant, malgré l'évolution de l'OFPPPT, le secteur de la formation professionnelle continue de souffrir de nombreux dysfonctionnements⁵⁸. En effet, ce secteur ne représente encore que 16% des effectifs globaux. L'architecture globale du système n'a pas connu de modifications majeures d'autant que l'institutionnalisation des modes de formation alternée et par apprentissage a été tardive. De plus, l'organisation pédagogique n'est pas adaptée à un véritable partenariat entre le centre de formation et l'entreprise. En conséquence, si les taux de réussite aux examens sont de 85% (rendement interne du système, taux de diplômation pour une cohorte), les taux d'insertion ne sont que de 50%⁵⁹ (rendement externe du système). C'est de plus, un système très coûteux pour l'Etat qui gère une grande partie des établissements de formation professionnelle. De plus, la capacité d'accueil comparée à la demande sociale en places de formation reste très restreinte. L'insertion dans le milieu professionnel est difficile, le chômage touchant davantage les diplômés de la formation professionnelle et encore davantage les filles⁶⁰.

Les filles ont ainsi accédé à l'enseignement général et la formation professionnelle. Leur présence est devenue également très visible dans l'enseignement supérieur. A ce niveau, leur percée est notable, les filles en 2011-2012 représentant aujourd'hui 48% des étudiants du supérieur⁶¹.

III- L'accès des femmes marocaines aux études supérieures

Au Maroc, les filles sont de plus en plus nombreuses à réussir au baccalauréat. Les résultats du baccalauréat 2013 montrent un taux de réussite global d'environ 38% : sur les 387.721 candidats ayant passé l'examen (sur 484.780 inscrits), 146.979 ont réussi dont 51% de filles⁶². Ces chiffres sont confortés par les résultats du baccalauréat 2014. Parmi les 156.429 candidats au baccalauréat qui ont réussi lors de la session de juin 2014, les filles représentent 49,8%. Parmi elles, 43,06 % ont réussi au baccalauréat alors que le taux de réussite chez les garçons

⁵⁸Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation, Rapport du Conseil Supérieur de l'Enseignement, 2005, p.28.

⁵⁹COSEF (Commission Spéciale Education Formation) Regards sur le système éducation- formation au Maroc : réalisations- problématiques- dysfonctionnements, 2000, 118 p.

⁶⁰Ibid: 55% des filles lauréates de la formation professionnelle trouvent un emploi contre 68,5% des garçons.

⁶¹Loi des finances pour l'année budgétaire 2013, Rapport sur le budget genre : p. xxxiv.

⁶²Ministère de l'Education Nationale, 2013.

n'était que de 36,25 %⁶³. Les filles restent donc, jusqu'à présent, moins nombreuses à se présenter (donc à atteindre le niveau du baccalauréat), mais plus nombreuses à réussir. Tout se passe comme si elles compensaient le fait d'être moins poussées à poursuivre leurs études que les garçons, en réussissant mieux qu'eux, comme si la sélection se faisait avant le baccalauréat pour les filles et au niveau du baccalauréat pour les garçons.

Selon l'expression de Catherine Marry (2004), la « banalisation » de la féminisation des études supérieures est devenue évidente. Alors qu'elles ne représentaient que 1% des étudiants en 1956, le pourcentage des filles dans les établissements d'études supérieures au Maroc a progressivement augmenté (9% en 1965, 16% en 1975)⁶⁴.

Dans les années 1980 débute la massification de l'enseignement supérieur, le nombre des étudiants passant de 6500 en 1965 (dont 9% de filles) à 255.000 en 1992 (dont 37% de filles). Il atteint aujourd'hui 259.343 dont 48% de filles⁶⁵. Le tableau n° 14 (infra), montre l'évolution croissante de la répartition des filles dans les études supérieures ainsi que celle de leur réussite.

⁶³Ministère de l'Education Nationale, 2014.

⁶⁴Royaume du Maroc, le chef du gouvernement : Centre virtuel de documentation sur le développement humain

⁶⁵Ministère de l'enseignement supérieur : statistiques universitaires, 2012.

Tableau n° 14 : Evolution des effectifs des étudiants des 1^{er} et 2^{ème} cycles selon le domaine d'études et taux de réussite

Années		2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	Diplômés 2008-2009
Enseignement originel (regroupant les enseignements coraniques)	H+F	6783	4998	4123	4458	689
	F	2520	1820	1485	1432	297
	F%	37,2%	36,4%	36,0%	32,1%	38,7%
Sciences économiques juridiques et sociales	H+F	115487	115818	98350	97038	9428
	F	51920	52925	49251	48059	5012
	F%	45,0%	45,7%	50,1%	49,5%	53,1%
Lettres et sciences humaines	H+F	88357	90473	76461	84502	9127
	F	45706	46744	40607	41472	4909
	F%	51,7%	51,7%	53,1%	49,1%	53,8%
Sciences	H+F	32588	39350	38596	39878	3687
	F	10796	14267	15552	16801	1623
	F%	33,1%	36,3%	40,3%	42,1%	44%
Sciences et techniques	H+F	6899	7672	8247	8875	2013
	F	2762	3206	3841	4432	1023
	F%	40,0%	41,8%	46,6%	49,9%	50,8%
Médecine et pharmacie	H+F	6821	6876	6880	8211	798
	F	4246	4180	4067	4861	500
	F%	62,2%	60,8%	59,1%	59,2%	62,7%
Médecine dentaire	H+F	974	1005	973	916	176
	F	645	679	690	691	133
	F%	66,2%	67,6%	70,9%	75,4%	75,6%
Sciences de l'ingénieur	H+F	2219	2921	3494	5922	1080
	F	610	879	1184	2201	323
	F%	27,5%	30,1%	33,9%	37,2%	30%
Commerce et gestion	H+F	1968	2251	2987	3867	744
	F	1025	1266	1759	2433	453
	F%	52,1%	56,2%	58,9%	62,9%	61%
Technologie	H+F	2889	3160	4143	5178	2156
	F	1187	1296	1811	2534	1030
	F%	41,1%	41,0%	43,7%	48,9%	47,8%
Sciences de l'éducation	H+F	98	50	278	347	166
	F	80	42	215	252	125
	F%	81,6%	84,0%	77,3%	72,6%	75,3%
Traduction	H+F	75	82	97	151	78
	F	31	43	43	71	36
	F%	41,3%	52,4%	44,3%	47,0%	46%
Total Global	H+F	265158	274656	244629	259343	30.142
	F	121528	127347	120505	125240	15.434
	F%	45,8%	46,4%	49,3%	48,3%	51,2%

H : part des hommes F : part des femmes

Source : Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique. Direction de l'Evaluation et de la Prospective. Le Maroc universitaire 2008-2009. Adapté des pages 13 et 191.

Ainsi, les filles ont aujourd'hui atteint, voire dépassé la parité dans les études en sciences de l'éducation, en commerce et gestion, en médecine et en pharmacie, disciplines dans lesquelles elles sont également plus nombreuses que les garçons à réussir. Elles sont très proches de la parité, en sciences et techniques, en sciences économiques juridiques et sociales, en lettres et sciences humaines, en technologie et en traduction. La présence des filles est par contre plus faible dans le domaine des sciences et il semble que les sciences de l'ingénieur et l'enseignement originel (regroupant les enseignements coraniques) restent encore des bastions masculins.

La figure sociale de « la femme cadre diplômée du supérieur » inédite jusque récemment dans la société marocaine a entraîné la féminisation d'un nombre régulièrement croissant d'emplois, notamment ceux liés à l'enseignement, à la santé et à l'administration (Mellakh, 2011 : p.1), encourageant ainsi les jeunes lycéennes qui ont investi en nombre important l'université durant les années 70 et 80 (Mellakh, 2000).

La présence des filles dans les filières scientifiques, après avoir été lente à s'affirmer, devient significative même si certains bastions leur sont encore difficiles à prendre, notamment dans le domaine des sciences de l'ingénieur. Cependant, il est notable de constater qu'en 2013, 21.906 filles et 17.326 garçons ont été candidats aux épreuves des Concours Préparatoires aux Grandes Ecoles Marocaines⁶⁶. Les filles représentent aujourd'hui, au Maroc, 43,8% des effectifs des prépas scientifiques⁶⁷. Sur les 6.580 élèves inscrits en 2012, 501 filles et 511 garçons sont inscrits dans la filière physique et sciences de l'ingénieur, 1.500 filles et 2.300 garçons dans la filière maths-physique et les filles représentent 24,3% des inscrits dans la filière technologie et sciences industrielles. Par ailleurs, en 2014, 1700 candidats marocains se sont présentés aux concours des Grandes Ecoles françaises. Près de 600 ont été admis dans de grandes écoles d'ingénieurs, dont plus de 100 à Polytechnique, Mines-Ponts et Centrales-Supélec⁶⁸. Il m'a été difficile de retrouver le nombre de filles ayant réussi ces concours.

⁶⁶Communiqué du ministère de l'enseignement supérieur publié dans Aujourd'hui Le Maroc n° 2962 du 30 juin 2013.

⁶⁷L'Economiste, édition n° 3714 du 2012/02/07.

⁶⁸L'Economiste, édition n° 4344 du 2014/08/26.

Cependant, parmi les 41 bénéficiaires de bourses d'excellence au titre de la coopération franco-marocaine, figurent quatre filles : deux à Centrale Paris, une à Supaéro Toulouse et une à l'École Nationale Supérieure des Techniques Avancées⁶⁹.

Le pourcentage de féminisation des études supérieures baisse au niveau du 3^{ème} cycle (cf. tableau n° 15, infra), où elles représentent en moyenne 33% des effectifs et 36% des diplômés.

Tableau n° 15 : Evolution des effectifs des étudiants du 3^{ème} cycle selon le domaine d'études et taux des diplômés 2008-2009

Années		2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	Diplômés 2008-2009
Enseignement originel	H+F	397	330	148	127	9
	F	81	63	21	15	1
	F%	20,4%	19%	14,2%	11,8%	11%
Sciences économiques juridiques et sociales	H+F	3831	5746	5418	5195	677
	F	1201	1810	1635	1441	229
	F%	31,3%	31,5%	30%	27,7%	33,8%
Lettres et sciences humaines	H+F	4892	5193	5263	4001	201
	F	1583	1622	1683	1235	54
	F%	32,3%	31,2%	32%	30,8%	26,8%
Sciences	H+F	4852	5890	6307	4865	274
	F	1622	1866	2307	1823	98
	F%	33,4%	31,7%	36,5%	37,4%	35,7%
Sciences et techniques	H+F	330	634	1016	683	34
	F	100	214	398	269	13
	F%	30,3%	33,7%	39%	39%	38,2%
Médecine et pharmacie	H+F	169	193	1002	1426	168
	F	81	105	507	673	95
	F%	48%	54,4%	50,6%	47%	56,5%
Médecine dentaire	H+F	90	61	50	118	32
	F	40	45	37	77	20
	F%	44,5%	73%	74%	65%	62,5%
Sciences de l'ingénieur	H+F	517	590	610	591	49
	F	157	181	163	191	11
	F%	30,3%	30,6%	26,7%	32,3%	22,4%
Commerce et gestion	H+F		56	148	90	13
	F		21	58	28	4
	F%		37%	39%	31%	30,7%
Technologie	H+F			16		
	F			8		
	F%			50%		
Sciences de l'éducation	H+F	403	517	349	230	27
	F	141	176	147	88	7
	F%	35%	34%	42%	38%	26%
TOTAL GLOBAL	H+F	15.441	19210	20327	17296	1484
	F	5006	6103	6964	5840	532
	F%	32,4%	31,7%	34,2%	33,7%	35,8%

H : part des hommes F : part des femmes

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique. Direction de l'Évaluation et de la Prospective. Le Maroc universitaire 2008-2009. Adapté des pages 15 et 243.

⁶⁹ http://www.cpge.ac.ma/documents/DossierBM_E/ResultatBourseExcellence_14.pdf

Les baisses les plus fortes concernent les études dans le domaine du commerce et de la gestion, les sciences de l'éducation, les sciences économiques juridiques et sociales, l'enseignement originel et les lettres et sciences humaines. Elles sont plus relatives dans le domaine de la médecine et pharmacie, la médecine dentaire et les sciences et techniques. Elles sont moins marquées dans le domaine des sciences et des sciences de l'ingénieur. Dans ce dernier domaine cependant, le taux de réussite des femmes baisse à 22,4%, ce domaine restant bien, pour l'instant, un bastion masculin.

Ainsi l'accès des filles aux études supérieures marque une « rupture qui s'est effectuée dans la situation et le statut des femmes marocaines depuis les années 1950 » (Belarbi, 2012 : p.8). L'accès à toutes les études leur est aujourd'hui possible, leur ouvrant grand la porte à un très grand nombre de professions.

La « banalisation » de la féminisation des études supérieures, au Maroc, est devenue évidente. Alors qu'elles ne représentaient que 1% des étudiants en 1956, le pourcentage des filles dans les études supérieures atteint aujourd'hui 48,3% et elles représentent 51,2% des diplômés du premier et second cycle des études supérieures, soit plus d'un étudiant sur deux (tableau n° 14). Leurs études terminées, l'acquisition du diplôme a permis aux filles de faire fonctionner ce que Le Feuvre et Walters (1993) appellent l'effet de « levier du diplôme ». En effet, celui-ci, renforcé par la démocratisation du système d'enseignement supérieur et l'imposition des critères académiques comme conditions d'entrée dans les professions supérieures, a permis d'ouvrir aux femmes marocaines des bastions considérés jusqu'alors comme masculins. Cet effet a été particulièrement puissant au Maroc si l'on considère qu'à peine quelques décennies plus tôt, les femmes étaient totalement exclues de l'éducation.

Pour Catherine Marry (2004 : p.6), la « banalisation » de la présence des filles dans des mondes professionnels masculins après celle de leur présence dans le supérieur est due à la dynamique de leur succès scolaire, qu'elle qualifie de « renversement historique des inégalités sexuées au profit des filles dans l'accès à l'enseignement supérieur ».

En effet, durant les trois décennies qui ont suivi l'accès du Maroc à l'indépendance, ce sont bien les requis académiques dont les filles se sont largement acquittées, qui ont permis leur arrivée dans de nombreuses professions. Leur diplôme en poche, les filles ont pu investir des domaines professionnels où leur taux de réussite devient même supérieur à celui des garçons.

Conclusion

L'accès à l'indépendance a amené le Maroc à élargir l'éducation après un demi-siècle de protectorat caractérisé par un faible acquis en terme d'éducation. D'un enseignement essentiellement théologique, le Maroc est passé à un enseignement général puis à un enseignement professionnel et technique « moderne », dont la naissance vers la fin du protectorat français sera le résultat de l'apparition de nouveaux besoins résultant de l'introduction de la production industrielle. Cependant, malgré l'importance des efforts réalisés, les résultats restent insuffisants, marqués par la persistance de l'inégal accès des femmes à l'éducation, particulièrement en milieu rural.

Pourtant, les filles, au Maroc, ont remarquablement investi l'enseignement supérieur où elles sont devenues particulièrement visibles. Dans un grand nombre de domaines, les filles sont presque aussi nombreuses que les garçons, alors qu'elles restent, paradoxalement moins nombreuses qu'eux dans le primaire et le secondaire. Une explication possible est que la sélection ne s'opère pas au même niveau pour les garçons et pour les filles. Elle s'effectue tôt pour les filles (accès à l'école, puis au niveau du primaire et du secondaire, enfin en milieu rural) et interviendrait au niveau du baccalauréat pour les garçons. Les filles sont, en effet, aujourd'hui plus nombreuses à réussir cet examen qui leur ouvre l'accès aux études supérieures. Une seconde hypothèse est qu'il est moins difficile pour un garçon de milieu populaire et rural d'accéder à l'université que pour une fille du même milieu, mais qu'en ville, les filles accédant plus facilement à l'école, sont aussi relativement plus nombreuses à l'université. Les filles, à l'université, seraient ainsi, en moyenne d'un milieu légèrement plus élevé ou plus favorisé que les garçons. En effet, en milieu urbain la proportion d'étudiantes est presque aussi grande que celle des étudiants, alors que le taux des filles d'origine rurale ayant accédé à l'université représente la moitié de celui des garçons⁷⁰.

⁷⁰Hddigui E.M. 1998. « Education: Stratégie nationale en matière de scolarisation et d'alphabétisation ». CERED, *Population & Développement au Maroc*, Rabat.

Leur arrivée sur le marché de l'emploi qui fait l'objet du chapitre suivant permettra de s'interroger sur la façon dont leur présence se traduit au niveau professionnel. Comme dans les expériences des autres sociétés, malgré leur plus grande réussite aux examens, le devenir professionnel des femmes n'est pas équivalent à celui des hommes. J'ai déjà noté dans ce qui précède que les filles diplômées de la formation professionnelle ont plus de mal que les garçons à trouver du travail à la sortie de l'école. En effet, le devenir professionnel des femmes reste lié à la répartition différenciée des hommes et des femmes au sein du système d'éducation qui expliquerait la division sexuelle des emplois salariés, les hommes et les femmes occupant des places différenciées au sein des structures professionnelles. Je m'efforce donc de vérifier l'hypothèse qu'elles subissent une ségrégation horizontale en essayant d'identifier la présence de « niches » dites féminines. Je m'interroge également sur leur présence aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie et recherche l'existence d'une ségrégation verticale. Je fonderai également mon analyse sur le fait que la place des femmes sur le marché du travail, dans des sociétés différentes, est fonction des systèmes d'organisation économique et sociale spécifiques à chaque contexte national.

Les trajectoires des femmes restent cependant variables et invitent à essayer de comprendre pourquoi, alors que certaines femmes connaissent des difficultés sur leur trajectoire professionnelle (difficultés auxquelles je m'intéresse dans le chapitre IX), d'autres au contraire construiront la leur avec succès (objet du chapitre VIII). De plus, les femmes sont maintenant aussi nombreuses, sinon plus, que les hommes, à accéder à un certain nombre de professions autrefois considérées comme masculines, telles que la médecine et le droit. Il reste donc à comprendre quels sont les obstacles qui freinent leur arrivée dans les quelques bastions masculins qui persistent. C'est l'objectif de cette recherche que d'essayer de mettre en lumière les mécanismes de sélection sur le marché du travail.

Chapitre III. Les transformations du marché du travail et l'arrivée des femmes

Introduction

Les femmes marocaines ont toujours participé à une économie familiale mais également à une économie marchande qui date de bien avant la période coloniale (Rodary, 2007, 2010). Il existait des marchés réservés aux femmes et quelques unes de leurs activités étaient même regroupées en corporations ; c'était par exemple le cas, dans la ville de Fès, des *neggâfats* organisatrices de mariage, des *ma'allmat* dans l'artisanat ou encore des cuisinières *tebbakhat*, ces dernières appartenant à la seule corporation mixte de la ville ; le travail, cependant, était effectué par les femmes mais bénéficiaient uniquement aux hommes¹. Dans le monde rural, les paysannes travaillaient très dur, mais leur travail était comptabilisé au seul profit de leur mari. Leur marginalisation économique n'était donc pas due à leur absence mais à la division sexuelle du travail et à la domination masculine (Ibid).

Les transformations de l'agriculture, l'arrivée de l'économie monétaire, ont entraîné un besoin de liquidités accru, donc d'emplois rémunérés et aussi un exode rural qui a poussé des populations pauvres vers les villes. C'est dans ce contexte général que l'on voit apparaître un emploi non qualifié des femmes dans l'industrie et dans les services. Encore aujourd'hui au Maroc, les femmes des milieux populaires, sont les cibles privilégiées du développement du secteur informel car elles sont les plus durement touchées par les nouvelles formes sociales de la restructuration du système économique². Ce mouvement a donc précédé puis accompagné les progrès de la scolarisation et l'émergence d'un emploi féminin qualifié, faisant parler de convergence des cycles de vie des femmes vers un modèle plus européen (Orsini et Sissoko, 2004).

¹Le Tourneau R. 1949 : *Fès avant le Protectorat : étude économique et sociale d'une ville de l'Occident musulman*, Casablanca, Institut des Hautes Etudes Marocaines, cité par Rodary (2007).

²Salaheddine, M.1988. *Les petits métiers clandestins. « Le business populaire »*, Casablanca, Eddif.

Les bouleversements économiques et sociétaux que connaît aujourd'hui le Maroc, comme les autres pays du Maghreb, sont le résultat de l'histoire partagée avec l'Europe et particulièrement avec la France (chapitre I). Ils ont compté de façon déterminante dans l'évolution de la situation des femmes. Celles-ci, à partir du milieu du XX^{ème} siècle, à la faveur de l'indépendance, vont parcourir un trajet rapidement significatif sur la voie de l'amélioration de leur situation, grâce notamment à l'accès à l'éducation. En même temps, les avancées dont bénéficiaient les femmes en France et en Europe ne pouvaient manquer d'influencer le statut des femmes marocaines, d'abord celles issues des milieux les plus aisés et urbains mais également celles des milieux populaires.

C'est, en effet, à la fin du XIX^{ème} siècle, en s'inscrivant en particulier dans le cadre de la révolution industrielle que connaît l'Europe occidentale, que les femmes européennes, d'abord ouvrières dans l'industrie, ont ensuite connu ces bouleversements qui se sont accompagnés d'une évolution profonde de leur situation. Cependant, alors qu'aujourd'hui, la problématique du genre commence à se poser en terme de parité, il semble que le long accès des femmes aux professions supérieures ait été balayé de la mémoire collective.

Pourtant, sans remonter aux premières femmes médecins ou avocates, il n'est pas bien loin le temps de la première polytechnicienne en France (Anne Chopinet, 1972), la première femme chef d'orchestre du philharmonique de Vienne (l'australienne Simone Young, 1997), première femme juge en chef au Québec (Nicole Duval Hesler, 2012) et encore proches de nous, les femmes qui ont, parmi les premières, conquis le pouvoir politique et économique : les femmes premiers ministres, Indira Ghandi en Inde de 1966 à 1977, Margaret Thatcher en Grande Bretagne de 1979 à 1990, Benazir Bhutto, deux fois premier ministre (en 1988 et 1993) et première femme à être élue démocratiquement à la tête d'un pays à majorité musulmane, la première femme chancelière fédérale (Angela Merkel, Allemagne depuis 2005). Relevant, il y a encore peu, d'histoires appartenant plus à la légende qu'à la réalité³, les femmes à la tête d'un Etat n'étonnent plus vraiment : Isabel Martinez de Peron, présidente par intérim en Argentine de 1974 à 1976, Michèle Bachelet au Chili, depuis 2006, Cristina Fernandez de Kirchner en Argentine depuis 2007, Laura Chinchilla au Costa Rica depuis 2007, Dilma Rouseff au

³Fatima Mernissa. Sultanes oubliées, femmes chefs d'Etat en Islam. Editions Albin Michel. 1990.

Brésil, depuis 2011, réélue en 2014, et Park Geun Hye, en Corée du Sud, depuis 2013. La première femme directrice générale du Fonds Monétaire International a été la Française Christine Lagarde, depuis 2011.

« Les étapes de l'accès des femmes européennes à l'ensemble des professions supérieures s'étendent bien sur un long XX^{ème} siècle et les différents pays d'Europe occidentale les autorisent quasi-simultanément » (Schweitzer, 2009 : p.184). Elles ont été le résultat d'un ensemble de facteurs : accès des femmes à l'enseignement supérieur, degré d'autorité qu'implique la profession sur les autres et particulièrement sur les hommes, pouvoir et importance du caractère décisionnel de la profession. La situation des femmes évoluera plus aisément dans les périodes de mutation et de réorganisation sociétale, même au XX^{ème} siècle. En effet, depuis environ un siècle, dans les sociétés industrialisées, la relation de l'individu au groupe a profondément évolué, et c'est dans ce contexte que les femmes ont pu progressivement affirmer une certaine autonomie, et se libérer (relativement) de la soumission au mari, au père et au service de la famille.

Au Maroc, l'accès des femmes au marché du travail n'est pas forcément synonyme de libération. Il peut être vécu comme une contrainte, quand il s'agit d'emplois sous payés que les femmes sont contraintes d'accepter, ainsi souvent que leurs maris, non sans honte lorsque eux-mêmes, sans emploi, vivent comme une indignité de ne pas être capables de nourrir leur famille. Selon le HCP, en 2012, au Maroc, 17,7 % des ménages sont dirigés par des femmes (dont 19% en milieu urbain et 14,1% en milieu rural). Plus de la moitié d'entre elles (55,1 %) sont veuves, 26,6 % sont mariées, 11,1 % sont divorcées et 6,8 % sont célibataires. 13 % d'entre elles ont moins de 35 ans et 37,2 % ont plus de 60 ans. La grande majorité de ces femmes chefs de ménage sont sans qualification.

Même lorsqu'elles exercent un travail qualifié, les écarts socio-économiques entre les hommes et les femmes restent importants en raison du poids des croyances sociales. En effet, « de multiples contrastes pèsent lourdement sur la situation des femmes marocaines exerçant un emploi : contraste entre le travail rémunéré censé être un moyen d'émancipation et d'autonomie et la famille qui continue à maintenir les rôles sexués, contraste entre l'accès massif des femmes aux certificats et aux diplômes et leur éloignement des postes de responsabilité et enfin contraste entre le principe d'égalité de genre proclamé dans les lois

(Code de travail, Code de la famille...) et la persistance des inégalités de sexes dans les réalités professionnelles et sociales » (Mellakh, 2011 : p.1).

Pourtant, en accédant aux études supérieures, les femmes ont également conquis des professions où leur présence aurait été considérée comme impensable à peine quelques décennies plus tôt. Cependant leur présence sur le marché du travail et au sein des professions supérieures reste encore inégale.

I- Le marché du travail au Maroc : un espace encore peu investi par les femmes

La situation des femmes marocaines sur le marché du travail représente un enjeu important du développement humain en raison de son impact sur la croissance et le développement (Mejjati Alami, 2006). Pourtant, 58 ans après l'indépendance, la participation des femmes au marché du travail reste encore faible et les écarts selon le genre sont importants.

A - L'inégale participation des femmes au marché du travail

Selon le rapport de la Banque mondiale sur le développement (2012), le taux moyen d'activité des femmes dans le monde est passé de 50,2% en 1980 à 51,8% en 2008, alors que celui des hommes diminuait de 82,0% à 77,7%, réduisant ainsi (relativement) l'écart entre les femmes et les hommes.

Au Maroc, selon l'économiste Rajaa Mejjati Alami, (2006 : p.288, 2010), « le travail des femmes [...] occupe une place très importante qui est sous-estimée dans les statistiques de la main-d'œuvre et de la comptabilité nationale. Les limites à l'étude du travail des femmes au Maroc sont d'abord d'ordre méthodologique : d'une part, les statistiques de la main-d'œuvre sont peu fiables et d'autre part, elles ont été conçues principalement pour recueillir des données sur les activités économiques rémunérées stabilisées et formelles dont sont exclues la grande majorité des femmes. Qui plus est, l'activité des femmes est souvent saisonnière, partielle ou à domicile et, dans certains cas, cachée ou peu visible et donc d'appréhension difficile et délicate ».

Si l'on en croit les statistiques officielles⁴, la part des femmes parmi les actifs occupés n'a pratiquement pas changé en une décennie évoluant de 27,1% (2000) à 25,3% (2004), puis 26,1% (2012) alors que leur part parmi les actifs (incluant actifs occupés et chômeurs) a augmenté (passant de 26,1% en 2000 à 26,8% en 2012) en raison du chômage plus important chez les femmes (cf. tableau n° 16, infra).

Tableau n° 16: Population âgée de 15 ans et plus (en milliers)
selon le type d'activité : niveau national

Types d'activités	2000	2012
Actifs (Actifs occupés + chômeurs)		
Hommes	7469	8506
Femmes	2743	3042
Total	10212	11549
Taux de féminisation (%)	26,1	26,8
Actifs occupés		
Hommes	6452	7771
Femmes	2393	2740
Total	8845	10511
Taux de féminisation (%)	27,1	26,1
Chômeurs		
Hommes	1017	736
Femmes	351	302
Total	1308	1038
Taux de féminisation (%)	25,7	29,1
Inactifs		
Hommes	1994	3051
Femmes	7036	9254
Total	9030	12305
Taux de féminisation (%)	77,9	75,2

Source : Enquête nationale sur l'emploi.

Si l'on compare ces données à celles des femmes dans les pays arabes, on constate que les taux d'activité se situent presque tous très en dessous de 51,8%⁵ et que le Maroc se situe dans la moyenne. Selon la World Bank 2012 et le BIT 2011, c'est dans cette région du monde que s'enregistrent les taux les plus faibles de participation des femmes au marché du travail et les plus grands écarts femmes-hommes. Seuls Qatar, Koweït et Bahreïn, en raison de la situation de leur économie, ont des taux élevés.

⁴La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelle. Haut commissariat au Plan, octobre 2011 : p.67 et 2013 : p.61.

⁵En comparant le chiffre moyen du taux d'activité dans le monde, estimé à 51,8% par la Banque Mondiale en 2008, le taux d'activité des femmes (%), dans les pays arabes seraient les suivants : Qatar 53,0 , Koweït 44,7 , Bahreïn 40,6 , Soudan 32,2 , Lybie 32,0 , Tunisie 27,5 , Maroc 26,4 , Yémen 25,8 , Egypte 25,3 , Liban 24,8 , Arabie Saoudite 18,3 , Jordanie 16,3 , Algérie 15,7 , Irak 15,2 . La situation particulière des pays du Golfe s'expliquerait par la situation favorable de leur économie (Source : Key Indicators of the Labour Market - Chicha, 2013 : p.16).

Au Maroc, les tranches d'âge les plus actives restent les 25-34 ans et les 35-44 ans (en 2010, respectivement 31,8% et 31,1%)⁶. En 2012, cependant, la tranche d'âge qui enregistre le taux le plus élevé d'activité est celle des plus de 45 ans aussi bien chez les hommes que chez les femmes (respectivement 32% et 32,6%⁷).

Alors qu'aujourd'hui, toutes les professions leur sont ouvertes, le taux d'activité des femmes marocaines est faible et a baissé aussi bien pour les femmes que pour les hommes entre 2000 et 2012, particulièrement en milieu urbain (tableau n° 17). Le taux d'activité des femmes varie selon l'âge, le diplôme, et le milieu de résidence comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau n° 17 : Taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus selon le niveau de diplôme (en %) 2000-2012.

Niveau de diplôme	2000		2012	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble				
Sans diplôme	84,0	26,6	81,6	24,6
Niveau moyen	67,6	23,1	62,8	16,5
Supérieur	78,6	60,9	72,1	48,8
Total	78,9	28,0	73,6	24,7
Urbain				
Sans diplôme	78,4	14,6	76,0	10,9
Niveau moyen	66,5	23,4	62,6	15,5
Supérieur	78,7	60,8	71,8	49,1
Total	74,0	21,3	69,6	17,6
Rural				
Sans diplôme	88,4	38,1	86,6	37,8
Niveau moyen	70,9	20,4	63,3	20,2
Supérieur	77,9	66,3	74,6	41,9
Total	85,4	37,5	79,7	35,6

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi, HCP.

La population féminine active apparaît peu qualifiée. Trois femmes actives occupées sur quatre sont sans diplôme.

La baisse enregistrée en milieu urbain s'explique par la lutte contre l'analphabétisme, dans laquelle de nombreuses femmes se sont impliquées. En effet, les femmes constituent 85% des populations bénéficiant volontairement de l'alphabétisation et 33,4% des femmes de la tranche d'âge 15-24 ans sont scolarisées en 2010 contre 22,6% en 2000. Ainsi, en milieu urbain, la

⁶Ibid: p.63.

⁷Ibid : p.67.

proportion des femmes actives occupées a baissé de 21,3% (2000) à 17,6% (2012) alors qu'elle est passée, en milieu rural de 37,5% (2000) à 33,1% (2011) et 35,6% (2012) (cf tableau n°17).

Ainsi, les taux d'activité restent supérieurs en milieu rural par rapport au milieu urbain. Ils pourraient s'expliquer par l'importance, en milieu rural, du travail informel et de la nature des activités exercées par les femmes. Celles-ci, consistant le plus souvent en activités domestiques et économiques à faible valeur ajoutée, dans le secteur de l'agriculture, de l'artisanat ou du commerce, souvent non rémunérées, sont exercées le plus souvent dans le cadre du foyer domestique. Elles sont souvent prises en compte officiellement dans les données du marché du travail⁸. Le rôle des femmes dans l'économie rurale, la nature des tâches qu'elles exercent à la frontière du domestique et de l'économique contraste avec leur faible insertion dans le secteur formel salarié. L'hypothèse d'un manque de conscience sociale du phénomène du chômage chez les femmes rurales est également invoquée pour expliquer leur taux d'activité plus élevé que pour les citadines (Triki, Hayef, Zirari, Horchani, Naciri et Seftaoui, 2006).

Selon l'enquête du HCP, le taux d'activité des femmes est également fortement déterminé par le mariage et le nombre d'enfants. Alors que le mariage influe peu chez les femmes rurales, il est un déterminant important en milieu urbain et explique que le taux d'activité est quatre fois supérieur en milieu rural par rapport au milieu urbain. En milieu urbain, le taux d'activité des femmes diminue de 22,5% pour les femmes sans enfants à 7,4% pour celles ayant trois enfants ou plus. Pourtant, les profondes transformations de la société marocaine apparaissent plus rapides et évoluant vers un marché du travail plus dynamique en milieu urbain alors qu'en milieu rural, elles sont plus lentes et restent marquées par la prééminence de comportements traditionnels⁹.

Selon les mêmes sources, le taux d'activité le plus élevé est enregistré chez les femmes titulaires de diplômes de niveau supérieur. Celles-ci ne représentent toutefois que 5,5% des femmes qui travaillent. De plus, c'est parmi les diplômés du supérieur que l'on enregistre la

⁸Anna Paterno, Giuseppe Gabrielli, Agata V. D'Addato. Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc. *Working papers of the Max Planck Institute for Demographic Research*. 2006.

⁹Ibid.

baisse d'activité la plus importante entre 2000 et 2012, aussi bien chez les hommes que chez les femmes pour lesquelles cependant, la baisse est au moins trois fois plus importante que chez les hommes, ce qui renvoie au problème des diplômés chômeurs (cf. introduction).

Agents de circulation, agents de la protection civile, factrices¹⁰, chauffeurs de bus, de taxis, gardiennes de voitures, employées dans des stations-service, machineuses, agents de la sûreté nationale, officiers dans l'armée¹¹, pilotes d'avions, et même, événement sans précédent dans le monde musulman, prédicatrices dans les mosquées¹², médecins, avocates, ministres... il n'existe pas, aujourd'hui, au Maroc, de professions interdites aux femmes. Celles-ci ont désormais investi tous les domaines professionnels, mais de manière inégale.

D'après l'enquête sur l'emploi réalisée par le HCP en 2010, la plus grande partie des femmes travaille dans le secteur de l'agriculture (six femmes sur dix) contre seulement 25,6% dans les services. La part des femmes travaillant dans l'industrie reste faible et ne dépasse guère les 13,8%. Si l'on tient compte du milieu de résidence, les services dominent dans l'emploi féminin en milieu urbain (63,3%) alors qu'en milieu rural plus de neuf femmes sur dix travaillent dans l'agriculture, les forêts et la pêche.

S'agissant de la profession exercée, l'enquête indique que six femmes sur dix travaillent comme ouvrières agricoles, 10,4% comme artisanes ou ouvrières qualifiées contre 10,1% comme exploitantes agricoles, pêcheuses ou forestières. Seules 2,1 % des femmes travaillent comme cadres supérieurs.

¹⁰Premières lauréates de l'Institut national des postes et des télécommunications de Rabat. Aujourd'hui le Maroc, 08.12.2001.

¹¹L'armée marocaine compte plus de 5690 femmes militaires, majoritairement à des postes hauts gradés dans les départements de la santé et des œuvres sociales, une seule femme est pilote d'avion de combat et une autre femme est pilote d'avions militaires de transport de soldats et en 2012, la première femme est nommée général (Tel Quel, 24 avril 2012). En 2013, la Marine Royale a été le dernier corps d'armée marocain à s'ouvrir pour la première fois aux femmes (Akhbar Al Youm, 2014).

¹²*Mourchidate* (prédicatrices, guides) : la première promotion date de 2005. Elles doivent « avoir une licence de l'université marocaine avec mention et doivent connaître au moins la moitié du Coran. ... les 200 *morchidate* actives depuis le lancement du projet viennent de différentes disciplines universitaires, notamment les études islamiques, la littérature arabe, l'économie, les mathématiques ou encore le droit ». Elles suivent une formation d'une année. Elles ont les fonctions d'imams pour les femmes mais ne peuvent pas diriger la prière (la vie économique, le 07 septembre 2009).

Ainsi les femmes apparaissent cantonnées dans des emplois déjà fortement féminisés et subissent une ségrégation horizontale. Pour le faible pourcentage de celles qui ont accès à des professions supérieures, elles ont du mal à accéder à des postes hiérarchiques élevés en raison de la ségrégation verticale à laquelle elles sont confrontées.

B- L'inégal accès des femmes à l'emploi ; la ségrégation horizontale

Les femmes accèdent encore inégalement à l'emploi. De plus, les charges familiales encore lourdes, leur inadéquation supposée aux métiers de l'entreprise les met encore rarement en concurrence avec les hommes. Les secteurs et professions plus largement investis par les femmes sont souvent caractérisés par des salaires bas, des conditions de travail précaires, des qualifications faibles et des possibilités limitées de progression professionnelle (Orsini et Sissoko, 2004).

1- Les secteurs accessibles aux femmes ou la « ségrégation horizontale »

Les femmes sont majoritairement présentes dans des secteurs d'activités déjà fortement féminisés particulièrement les branches de production qui font appel à une main-d'œuvre jeune et peu qualifiée : textile-confection et agroalimentaire, secteur dans lequel 69 % de la main-d'œuvre féminine se concentre dans le textile et cuir, mais aussi dans le travail des tapis, de la broderie et de la couture traditionnelle (Mejjati Alami, 2006). Dans la sous-branche habillement-confection, les femmes représentent 87% de la main-d'œuvre totale sous forme d'une main-d'œuvre occasionnelle et saisonnière dépendante des aléas des marchés extérieurs (Ibid).

En 2000, l'emploi des femmes était concentré dans six secteurs principaux : agriculture, forêts et pêche (61,2%), industrie de transformation (17,6%), administration et services à la collectivité (9,3%), textile, habillement et cuir (7,9%), commerce (3,3%), bâtiments et travaux publics (0,1%) (Orsini et Sissoko, 2004). Les femmes restent aujourd'hui surreprésentées dans les secteurs marqués par une forte informalité et une faible productivité (Mejjati Alami, 2011). La forte concentration de l'emploi féminin dans ces secteurs a eu pour revers sa plus grande vulnérabilité aux crises conjoncturelles.

Mais, malgré le caractère précaire de leur emploi, pour une grande majorité de femmes « c'est surtout la logique économique qui devient l'élément structurant dans la vie et les aspirations des ouvrières en révélant l'importance de l'argent dans le repositionnement identitaire de la femme salariée. Longtemps marqueur et domaine réservé de la masculinité, l'argent propulse désormais la femme dans la modernité par son entrée dans le travail rémunéré » (Labari B, 2011 : p.2).

S'agissant des emplois qualifiés et des postes de cadres, les hommes ne sont pas prêts à partager leur pouvoir avec les femmes. Il existe encore fortement des stéréotypes sur les compétences supposées des femmes et leur adéquation aux professions nécessitant confiance et maîtrise de soi (Bakass et Mellakh, 2013).

Dans les entreprises privées, les hommes sont fortement majoritaires dans les professions techniques supérieures (ingénieurs). Les femmes sont plus nombreuses dans des missions de logistique (ressources humaines, administration...) et sous représentées dans les missions considérées comme stratégiques (développement produits, finances...). Les femmes sont plus faiblement présentes aux postes de décision : le chiffre global des femmes membres des corps législatifs, des élus et des responsables hiérarchiques est de 8,8% seulement¹³.

De plus, il existe encore de nombreuses limites à l'emploi des femmes.

C - Les limites à l'emploi des femmes

Malgré sa nette progression depuis les années 1960, l'emploi des femmes est caractérisé par sa précarité et les taux élevés de chômage des femmes. En outre, on a pu observer un recul notable dans les dernières années¹⁴.

¹³Ibid.

¹⁴Zirari Hayat. Rapport dans le cadre de « Maroc, 50 ans de développement humain ; perspectives à 2025 ».

1- Une baisse significative du taux d'activité et un taux de chômage élevé

On enregistre, en effet, depuis 1994, une baisse du taux d'activité des femmes alors même que la tendance était, jusqu'à cette date, à la hausse et que l'évolution sociale et culturelle (modernisation des comportements, baisse de la fécondité, taux croissant d'accès à l'éducation) permettait de prévoir la poursuite de cette progression. Le tableau n°17 a montré l'évolution entre les années 2000 et 2012. L'engagement des femmes dans les programmes de lutte contre l'analphabétisme pourrait en être une explication.

Un taux de chômage élevé marque également le travail des femmes. En 1976, le taux de chômage s'établit à 12,3 % en milieu urbain, contre 10,1 % pour les hommes. Après le grand afflux des femmes sur le marché du travail dans les années 1980, le chômage féminin commence à enregistrer une augmentation significative. En effet, alors qu'il est équivalent au chômage masculin en 1980 (10,7%), il atteint, en 1994, 23,2% chez les femmes alors qu'il est de 14,1% chez les hommes (Triki, Hayef, Zirari, Horchani, Naciri et Seftaoui, 2006). Le chômage continue de s'accroître en 2011 comme le montre le tableau n°18 ci-dessous. Le chômage des femmes en milieu urbain est de 29% en 2000; il est de 31,0% en 2011. En milieu rural, le chômage des femmes passe de 10,5% à 17,7%.

Tableau n° 18 : Taux de féminisation (en %) de la population active en chômage selon le milieu de résidence¹⁵.

Année		2000	2011
Ensemble	Ensemble total des chômeurs (en milliers)	1368	1028
	Taux de féminisation (en %)	25,6	30,6
Urbain	Ensemble total des chômeurs (en milliers)	1117	817
	Taux de féminisation (en %)	29,0	34,0
Rural	Ensemble total des chômeurs (en milliers)	251	211
	Taux de féminisation (en %)	10,5	17,7

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi, HCP.

Le chômage intéresse surtout les femmes jeunes et c'est également dans les cohortes où les femmes travaillent le plus, qu'il est le plus élevé. « La montée du chômage des femmes est le signe d'une plus grande fragilité de leur insertion. En effet, la conception sociale dominante

¹⁵La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelle. Haut commissariat au Plan, octobre 2012. 121p : p.96.

qui situe la place des femmes dans la sphère domestique et l'inadéquation structurelle entre la demande et l'offre d'emplois féminins sont des facteurs explicatifs de cette difficulté » (Mejjati Alami, 2006 : p.290).

Par ailleurs, dans les catégories hautement qualifiées, en tenant compte de leur proportion plus faible parmi les diplômés du supérieur, le chômage est également en augmentation. En 1985, 83% des femmes diplômées du supérieur trouvent un emploi, alors qu'en 2001, elles ne sont plus que 47% (Mejjati Alami, 2011 : p.1). Les femmes diplômées sont donc plus touchées par le chômage que les hommes diplômés (33%).

En effet, le chômage féminin, au Maroc, serait le résultat, non seulement de l'accumulation de l'effet d'offre de travail et l'effet de crise mais aurait également une signification politique et sociale. En effet, le chômage des femmes, du fait de logiques de genre, est plus toléré socialement que celui des hommes. Il n'est pas, d'ailleurs, considérée comme une priorité ni par les décideurs politiques ni dans les stratégies de développement en raison de la division sexuelle du travail où ce sont les hommes qui ont priorité au travail rémunéré, paradigme qui reste dominant dans les pays du Maghreb (Triki, Hayef, Zirari, Horchani, Naciri et Seftaoui, 2006). De plus, paradoxalement, le chômage pourrait également expliquer la percée importante des femmes dans les études supérieures. En effet, l'éducation peut être vécue comme un refuge par rapport au chômage : les femmes étant plus souvent pénalisées que les hommes sur le marché du travail, elles sont « obligées » d'étudier plus (Orsini et Sissoko, 2004).

2- La question des salaires ; un indicateur de la position des femmes

Il existe peu de données relatives à la rémunération dans les pays en développement. C'est également le cas du Maroc, où peu d'études publiées ou disponibles ont abordé la question des inégalités salariales au Maroc du point de vue du genre (Mellakh, 2011).

Le Forum économique mondial (Hausmann, Tyson, Bekhouche, Zahidi, 2013), fournit comme indicateur le ratio revenu des femmes/revenu des hommes de 134 pays et montre le désavantage salarial des femmes dans la plupart d'entre eux (tableau n°19, infra). A titre indicatif, seuls trois pays (Luxembourg, Norvège et Singapour) ont un ratio à 1 et se placent

en première position. Les Etats-Unis occupent la quatrième place avec un ratio à 0,93. Le Royaume Uni se classe en vingtième position avec un ratio à 0,74. La France est 34^{ème} avec un ratio à 0,68. En ce qui concerne les pays arabes, comme l'indique le tableau n° 24 ci-dessous, en dehors du Qatar (10^{ème} juste devant le Canada), et plus relativement le Koweït (47^{ème}) et Bahreïn (71^{ème}), la majorité d'entre eux occupent les derniers rangs, dont le Maroc (123^{ème}).

Tableau n° 19 : Ratios du revenu gagné selon le sexe. Maroc et pays arabes, 2012

Pays	Ration du revenu gagné selon le sexe F/H	Rang du Pays (sur 134)
Qatar	0,83	10
Koweït	0,65	47
Bahreïn	0,56	71
Emirats Arabes Unis	0,46	101
Mauritanie	0,28	122
Maroc	0,27	123
Yémen	0,27	125
Egypte	0,26	126
Liban	0,25	127
Oman	0,25	128
Jordanie	0,21	129
Arabie Saoudite	0,17	132
Algérie	0,25	133
Syrie	0,17	134

Source : Hausmann, Tyson, Zahidi .2012. Tableau D3 : p.45

Au Maroc, on peut citer le travail relatif au salaire des femmes, de Khalid Souidi (2003) et celui de Hind Jalal (2011).

Souidi (2003) estime que, en 1998, « en considérant la population salariée de 15 à 50 ans, l'écart de salaire estimé entre hommes et femmes est de 58 % (...). Le désavantage féminin, c'est-à-dire le sous-paiement dû au fait que le salarié soit une femme, constitue la principale source qui explique cet écart, soit une contribution relative d'un peu plus de la moitié (58,6%) (...) la discrimination salariale est à 92,0% expliquée par le désavantage féminin » (Souidi, 2003 : p. 12). En 1998, la part des femmes dans la population salariée âgée de 15 à 50 ans ne dépasse pas 29 % et l'inégalité devant le salariat est une donnée structurelle. L'inégalité devant le salariat s'accompagne d'écarts de salaires entre hommes et femmes.

De plus, même dans les emplois salariés, les branches les plus féminisées proposent les salaires les plus bas (Direction de la Statistique, 1999). C'est le cas des salaires dans la branche de la confection qui sont de l'ordre de la moitié de ceux rétribués dans l'industrie mécanique où les hommes sont largement majoritaires. Par ailleurs, 41% des femmes salariées perçoivent uniquement le salaire minimum ce qui n'est le cas que de 31% des hommes et, si l'on s'en réfère aux Objectifs du Millénaire (2007), les salaires moyens des femmes demeurent plus bas que ceux des hommes. Alors que le secteur public enregistre actuellement un relatif avantage féminin, traduisant l'avancée des femmes en termes d'éducation, dans le secteur privé, la discrimination salariale expliquerait 33,5% de l'écart salarial (Zouari, 2011). Cette discrimination se retrouve plutôt dans le bas de l'échelle de la distribution que dans le haut où les différences salariales tendent à se réduire (Souidi, 2003).

Hind Jalal (2011) compare la part des femmes dans la masse salariale, dans le secteur public et dans le secteur privé. Elle montre que la masse salariale globale des femmes dans le secteur public, s'est améliorée de 4 points (p.136-137). Elle serait passée de 28% en 1999 à 32% en 2007 (taux d'activité féminin de 23,2% en 1998, 27,1% en 2000 et 27,6% en 2012)¹⁶. L'auteure rappelle que les femmes employées par l'Etat sont mieux payées que celles travaillant dans le secteur privé, même si l'écart entre les deux secteurs a tendance aujourd'hui à diminuer. L'écart moyen des salaires hommes-femmes est passé, dans le secteur public de 20,2% en 1999 à 18,1% en 2007. Dans le secteur privé, il est passé de 30,7% en 1999 à 19% en 2007. A cette même date, l'auteure relève que dans la tranche des employés de l'Etat les moins payés, plus de 50% sont des femmes et reçoivent 28,2% de la masse salariale totale distribuée aux femmes. Dans la tranche des 20% les mieux payés, 45,2% sont des femmes et reçoivent 32% de la masse salariale totale distribuée aux femmes. De manière globale, le salaire moyen mensuel des femmes est inférieur de 19% à celui des hommes, avec d'importantes variations interdéciles (30% au décile 10 à 0,4% au décile 1).

¹⁶Haut Commissariat au Plan, 1999, 2000 et 2013.

Il apparaît ainsi que, même si des progrès réels ont été observés, ils restent fragiles. La perception selon laquelle le salaire des femmes est un salaire d'appoint en raison de leur dépendance soit à l'égard de leurs parents, soit à l'égard de leur mari, résiste fortement en tant que norme sociale et elle conduit les employeurs à orienter et maintenir les travailleuses dans des emplois situés en bas de l'échelle des salaires (Chicha, 2013).

3- Les femmes sur le marché du travail et leur précarisation

L'indice de pauvreté est passé de 19 % de la population totale marocaine en 1999 (Banque Mondiale, 2001) à 14,2% en 2004 (HCP, 2004). La pauvreté est un phénomène surtout rural et qui intéresse davantage les femmes que les hommes. Sans limiter celle-ci à la seule dimension des revenus, les dysfonctionnements du marché du travail ont un impact sur la pauvreté.

Par ailleurs, la mise au travail des femmes, comme corollaire de leur pauvreté, peut être appréciée eu égard à l'importance de l'activité des femmes dans les ménages les plus pauvres et la montée sans précédent des femmes chefs de ménages. Cette tendance s'est cependant stabilisée depuis 2000 (17,7%) et 2012 (17,6%). De 1991 à 1999, le taux de pauvreté au sein des ménages dirigés par des femmes s'était accru de 72 % contre 14,1 % pour les ménages dirigés par des hommes. Entre 2001 et 2007, le taux de pauvreté relative est passé de 16,2% à 9,2% pour les ménages dirigés par des hommes et de 9,9% à 7,4% pour ceux dirigés par des femmes¹⁷. Le taux de vulnérabilité est passé, entre 2001 et 2007, de 23,1% à 17,6% pour les ménages dirigés par des hommes et de 22,7% à 17,5% pour ceux dirigés par des femmes¹⁸. Ces moyennes globales semblent en contradiction avec, dans le même temps, la réduction de la participation des femmes au marché du travail. Cependant, la pauvreté étant surtout un phénomène rural, il est nécessaire de prendre en considération les particularités du travail des femmes en milieu rural déjà développées.

¹⁷Haut Commissariat au Plan, 2013 (il donne les chiffres de 2007 pour le taux de pauvreté relative et le taux de vulnérabilité). Le HCP définit le taux de pauvreté relative comme étant la somme du seuil de pauvreté alimentaire et d'une allocation non-alimentaire équivalente au coût des acquisitions non-alimentaires réalisées par les ménages qui atteignent effectivement le minimum alimentaire requis (Méthode de la Banque Mondiale). Le taux de vulnérabilité à la pauvreté est défini comme étant la proportion des individus dont la dépense annuelle moyenne par personne se situe entre le seuil de la pauvreté relative et 1,5 fois ce seuil.

¹⁸Ibid.

Cependant, en sept décennies, le Maroc a vécu l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi, en raison de son intégration progressive dans l'économie de marché (chapitre I). L'éducation (chapitre II) leur a également permis d'accéder à des emplois qualifiés. C'est notamment en investissant les études supérieures, que les femmes ont également accédé aux professions supérieures. Bien qu'en progression continue et parfois même de manière très forte, les femmes dans les professions supérieures ne semblent pas subir de la même façon les contrecoups de la crise. En 2012, parmi les cadres supérieurs et membres des professions libérales, on compte 31,5% de femmes (elles étaient 26,3% en 2000)¹⁹. Il est vrai qu'elles ne constituent qu'une tranche très faible des femmes sur le marché du travail.

II- Les femmes dans les professions supérieures

L'obtention des diplômes dans les études supérieures a véritablement agi comme un « levier » (Le Feuvre et Walters, 2003), en permettant aux femmes de s'affirmer dans les professions supérieures où on note aujourd'hui une tendance à la convergence avec le modèle européen. Les femmes sont aujourd'hui très présentes dans la fonction publique, dans certaines administrations ou ministères notamment le corps enseignant ou celui de la santé. Elles le sont de plus en plus dans certaines professions libérales, en particulier dans le domaine de la santé, et de la justice. Elles sont, en revanche, très peu présentes dans la très haute fonction publique qui reste très masculine, comme en témoigne le faible nombre de femmes directrices d'administration centrale.

Parmi les travaux portant sur le travail des femmes au Maroc, on peut relever l'étude de la féminisation de la fonction publique (Guerraoui, 2002 ; Mouddani Dinia, 2003) ou encore celle de la profession d'ingénieur (Mellakh, 2004, Mellakh et Scarfo Ghellab, 2008 et Scarfo Ghellab, 2009). Ces travaux montrent la progression de l'accès des femmes aux professions dites de « prestige ».

¹⁹HCP. 10 octobre 2013, journée nationale de la femme. La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socio-professionnelles.

A- La féminisation de la fonction publique

Guerraoui et coll. (2002) mettent en lumière la progression des femmes fonctionnaires dans l'effectif global des agents de l'Etat de 28% en 1984, à 31,7% en 1995 et 33,2% en 1999 (p.10). Ils effectuent une enquête auprès de cent femmes fonctionnaires dans les *wilayas* de Rabat et de Casablanca, qui regroupent le tiers des femmes des fonctionnaires. Le corps enseignant et le corps médical constituaient à eux seuls 70% de l'échantillon.

75,3% des femmes de cet échantillon ont dit devoir travailler pour améliorer les revenus du ménage et auraient préféré s'arrêter pour s'occuper de leur vie personnelle et familiale si les conditions matérielles de leur famille étaient satisfaisantes (Ibid : p.39). La grande majorité d'entre elles occupe une place aux niveaux hiérarchiques les plus bas de l'administration, alors que celles qui ont un poste de responsabilité restent très peu nombreuses (p.58). Si leur salaire est le « bienvenu » alors que les responsabilités familiales restent de leur seul fait, les femmes accèdent peu aux postes de responsabilité car elles considèrent qu'elles sont freinées par les mentalités et pratiques patriarcales (p.93).

Leila Mouddani Dinia (2003-2004) montre également la progression enregistrée et rappelle que la féminisation de la fonction publique était évaluée à 1,5 % en 1958 date de la promulgation du Statut Général de la Fonction Publique qui institue, au lendemain de l'Indépendance du Maroc, le cadre juridique du personnel de l'Etat. La féminisation de la fonction publique porte surtout sur les départements à vocation sociale (plus de 45 %). Par ailleurs, certaines professions, dans cette étude, sont décrites comme ayant été longtemps fermées aux femmes « de facto » comme le corps des agents d'autorité du Ministère de l'Intérieur, les agents de la gendarmerie royale et les pompiers. En fait, ces professions viennent récemment d'être ouvertes aux femmes, qui peuvent également devenir agents de la circulation, factrices et officiers d'inspection des douanes²⁰.

²⁰Sur Haute décision Royale, l'accès au cycle des agents d'autorité a été ouvert aux candidats de sexe féminin à compter de l'année 2005.

Cette étude montre également que l'accès des femmes à des postes de conception et de direction restait exceptionnel au début des années 2000. Si le principe d'égalité est théoriquement reconnu dans le droit de la fonction publique, les résistances auxquelles se heurtent les femmes fonctionnaires pour accéder aux positions hiérarchiques les plus élevées restent une réalité, ce qui fait écrire à l'auteure, faisant référence à ce qui a été appelé le « plafond de verre », image sur laquelle je reviendrai dans le chapitre IX, que « le plafond de verre est toujours en bon état » (Ibid : p. 13).

B- La forte présence des femmes en médecine

Dans le domaine de la santé, les chiffres produits dans le tableau n° 14 concernent à la fois la médecine et la pharmacie. Dans ce domaine, la féminisation des études en médecine est intéressante à étudier.

La première faculté de médecine a été ouverte à Rabat, par le Roi Hassan II en 1962. La faculté de médecine de Casablanca est ouverte en 1975²¹. Très rapidement, à partir des années 1990, il y a davantage de femmes que d'hommes parmi les étudiants en médecine. Le taux de féminisation est passé de 20 % dans les années 1970 à plus de 60 % (moyenne des années allant de 1995 à 2008) avec des proportions respectives de 60 % et 66 % à Rabat et à Casablanca²² (fig. n° 10).

La figure n° 10 ci-dessous indique la proportion des filles inscrites aux facultés de médecine de Rabat et Casablanca.

²¹Trois autres facultés seront ensuite créées : Fès en 1998, Marrakech en 1999 et Oujda en 2009. La création des facultés de médecine de Tanger et Agadir a été approuvée par le Conseil du gouvernement du 12 mars 2013.

²²Les données relatives à la répartition par sexe des étudiants inscrits à la faculté de médecine de Rabat ne sont disponibles qu'à partir des années 1995.

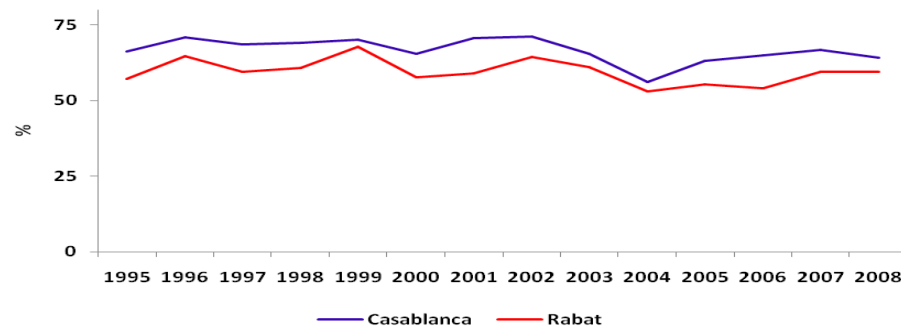


Fig. n° 10 : Taux de féminisation des étudiants inscrits aux facultés de médecine de Rabat et de Casablanca 1995-2008 - Ministère de la Santé - Dépôt légal 2010 MO 0639 - Démographie Médicale et Paramédicale à l'Horizon 2025, p.38

Dans les filières scientifiques, la médecine continue d'être considérée comme une profession prestigieuse. L'arrivée massive des étudiants dans cette filière a conduit à la mise en place, depuis 2002, de critères de sélection à l'entrée dans les études de médecine. Les candidats doivent réussir le baccalauréat avec mention, être sélectionnés par une commission ministérielle en fonction de la moyenne obtenue au baccalauréat et réussir au concours d'entrée²³, devenu aujourd'hui un des concours les plus sélectifs des études supérieures.

Il n'existe pas de travaux sur la féminisation de la profession médicale au Maroc, en dehors d'une étude partielle mais qui a le mérite d'en poser les premiers jalons²⁴. Les étudiants qui entrent en médecine au Maroc sont issus plutôt d'une classe moyenne urbaine (ceux issus des classes plus aisées font vraisemblablement leurs études en Europe et particulièrement en France) et semblent choisir cette voie non par « esprit de compétition ou de promotion sociale », mais plutôt par « pragmatisme (moyenne) ou par vocation (compétence) »²⁵. Une fois la barrière de la sélection d'entrée dépassée, le taux moyen de réussite globale des étudiants, sur l'ensemble des années d'études, est de 88,2% ; les filles y représentent 41,7%²⁶.

²³Le concours a lieu à l'entrée et non pas à la fin de la 1^{ère} année comme en France.

²⁴Michel Peraldi anthropologue, directeur de recherche au CNRS, directeur de 2005 à 2010 du Centre Jacques Berque pour le développement des Sciences Sociales à Rabat (Maroc), Mobilité socioprofessionnelle : cas des femmes médecins. *Economia*, octobre 2012.

²⁵Ibid.

²⁶Ibid: p.4.

Le retard pris à la création des facultés de médecine et leur concentration sur les grands axes urbains expliquent en partie que le Maroc, ne compte aujourd'hui que 20.000 médecins soit une densité de 5,1 médecins pour 10.000 habitants²⁷ (contre 13,4 en Tunisie, 33,7 en France et 44,9 en Belgique). La moyenne d'âge est de 40,7 ans et sept médecins sur 10 sont âgés de moins de 45 ans²⁸.

Ce retard très important est à mettre en relation avec la forte proportion de la population rurale et au sous encadrement médical des campagnes. La figure n° 11 (infra) indique qu'en 2009, 40% des médecins sont aujourd'hui des femmes, au point que l'« on commence à parler de féminisation de la profession » (Ministère de la Santé, 2010, p.38). Elles ne sont que 30% à exercer dans le secteur libéral, mais par contre 48% des médecins qui exercent dans le secteur public²⁹. La féminisation n'est, dans ce cas, pas un atout, les résistances à l'affectation des médecins dans des régions éloignées de l'axe économique du Maroc (Casablanca-Kénitra) et *a fortiori* dans les campagnes sont encore plus fortes chez les femmes que chez les hommes³⁰.

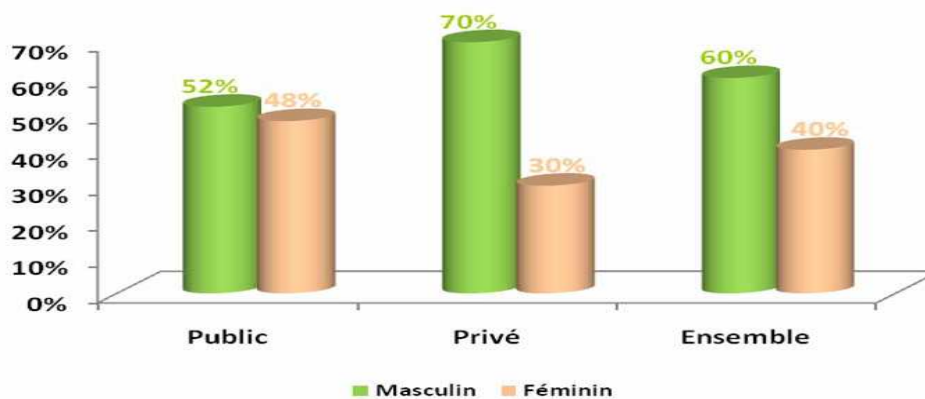


Fig. n°11 : féminisation de la profession médicale ; ministère de la santé, Dépôt légal 2010 - MO 0639 Démographie Médicale et Paramédicale à l'Horizon 2025: p.15.

²⁷Projet gouvernemental « 3300 médecins à l'horizon 2020 ». Etude faite en 2009 avec pour but de franchir le cap de 10 médecins pour 10.000 habitants.

²⁸9% ont entre 26 et 30 ans, 26% ont entre 31 et 35 ans, 20% ont entre 36 et 40 ans, 19% ont entre 41 et 45 ans, 14% ont entre 46 et 50 ans, 10% ont entre 51 et 55 ans, et 2% ont plus de 55 ans. Ministère de la Santé, Dépôt légal 2010 - MO 0639 - Démographie Médicale et Paramédicale à l'Horizon 2025.

²⁹Ibid.

³⁰En 2008, 32 femmes spécialistes ont intenté un procès qu'elles ont gagné contre la ministre de la santé, avec pour objectif l'annulation des décisions qui les affectaient loin du foyer conjugal.

En Algérie, Merzouk (2003-2004) note que la profession médicale est la plus fortement féminisée du pays (50,93%) avec une densité médicale évaluée à 11,3 médecins pour 10.000 médecines en 2002.

Depuis l'ouverture de la faculté de médecine d'Alger en 1909 à la suite de la création en 1879 de l'Ecole préparatoire de médecine et de pharmacie d'Alger sous les auspices de la Faculté de Médecine de Montpellier qui délivrait les diplômes, puis la multiplication des facultés mises en place dans le pays après l'indépendance (au nombre de onze aujourd'hui), les femmes ont massivement investi la profession médicale. Selon l'auteur, la profession médicale leur permettait à la fois de satisfaire leur désir de réalisation personnelle mais aussi leur besoin de reconnaissance sociale.

Cependant, si un grand nombre opte pour des études très longues afin d'accéder au titre de spécialistes, les spécialités les plus souvent féminisées sont celles qui apparaissent très connotées sexuellement comme la pédiatrie et la gynécologie. Par ailleurs, les relations des femmes médecins avec leurs confrères masculins supposent, selon l'auteur, une charge mentale et une tension psychologique importante.

Après une pratique de plusieurs années dans le secteur public et en raison des mauvaises conditions de travail dans ce secteur, la majorité d'entre elles finissent par s'installer en libéral. Mais dans ce cas, elles rencontrent de nombreuses difficultés pour obtenir un prêt bancaire car les règles « établies par des hommes au profit des hommes... jouent en défaveur des femmes. Car, à celles-ci, plus qu'à ceux-là, on demande d'apporter des preuves solides de solvabilité » (p.7).

La féminisation de la médecine au Maroc aujourd'hui est légèrement supérieure à celle observée dans les pays de l'OCDE en 2004 (fig. n° 12, ci-après) où les femmes représentent en moyenne 38 % des médecins, contre 24%, 25 ans plus tôt³¹.

³¹L'Observateur de l'OCDE, n°256, juillet 2006.

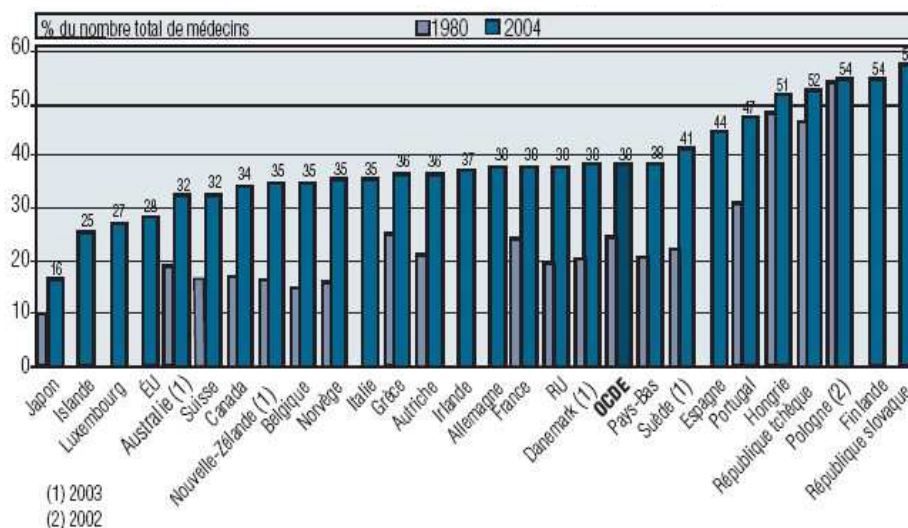


Fig. n°12 : Augmentation du nombre de femmes médecins dans les pays de l'OCDE-1980 et 2004 (ou chiffres les plus récents)

Cependant les femmes sont plus nombreuses dans les spécialités dites médicales que dans les spécialités chirurgicales. A la faculté de médecine et de pharmacie de Rabat, en janvier 2014, 1091 médecins étaient engagés dans des études de spécialités. Parmi les 810 ayant entrepris des études de spécialités médicales, 66,5% sont des femmes. Elles ne sont plus que 25,2% dans les spécialités chirurgicales³².

Dès les années 1980, les femmes médecins sont devenues plus nombreuses que les hommes en Europe centrale et orientale. Les pays de l'Est ont, en effet, ouvert précocement les études en médecine aux filles, dès la première période de l'histoire de la féminisation des professions³³, période qui fut « celle des premières enseignantes de lycée, médecins et avocates, toutes professions censées être en continuité avec leur rôle de mère, ou pouvant mieux le préserver grâce à des horaires flexibles ou la proximité du lieu de travail et du domicile » (Buscatto et Marry, 2009 : p.175).

³²Données recueillies auprès de la faculté de médecine et de pharmacie de Rabat.

³³Quatre étapes historiques peuvent être identifiées dans l'accès des femmes aux professions supérieures : la fin du XIX^{ème} siècle marquée par la conquête du baccalauréat, les années 1900 et la première guerre mondiale, les importants acquis sociaux des années 1970 et enfin les années 2000 qui sont celles de la progression de la féminisation des professions supérieures (Schweitzer, 2006).

Au contraire, bien qu'en augmentation comme le laisse augurer l'augmentation des étudiants inscrits en première année, la proportion de femmes dans la profession médicale reste plus faible dans des pays comme le Japon, les Etats-Unis, ou encore l'Australie. Aux Etats-Unis, par exemple, près de 50% des inscrits en première année de médecine en 2002-2003 étaient des femmes, contre 29 % en 1980-81³⁴. Elle est, au contraire, en croissance au Canada, où les femmes médecins en exercice représentent, en 2004, 34% des médecins mais où elles représentent 53 % des diplômés de médecine contre 45% dans les années 1990³⁵.

En se référant à la situation en France dont se sont inspirées la plupart des universités marocaines, la féminisation de la profession médicale s'est accélérée après la réforme de 1982³⁶, alors même que le *numerus clausus* était plus rigoureux. L'augmentation du nombre des bachelières scientifiques, qui comptent un plus grand nombre de mentions « bien » et « très bien » que les garçons, leur sur-sélection et la féminisation déjà consacrée du secteur de la santé sont des facteurs qui expliquent l'orientation des filles vers la médecine, aux dépens des concours de préparation aux grandes écoles (Hardy AC, 2005).

L'arrivée des femmes en médecine peut alors être considérée non pas comme l'investissement d'un nouveau secteur mais comme « celui d'une prise de position hiérarchique » (Hardy AC, 2005 : p.53) et non pas comme « un problème » mais au contraire comme « une solution » en raison de la diversité des modes d'exercice (Hardy AC, 2005 : p.41).

Aujourd'hui, les hommes s'orientent davantage vers les métiers de la finance, de l'ingénierie et de l'entreprise, nécessitant souvent des études moins longues et assurant une rémunération plus rapidement confortable. Ils laissent ainsi davantage de place aux femmes qui investissent d'autant plus aisément la profession médicale que celle-ci « propose une permanence de la valeur du titre qui est relativement unique dans les professions scientifiques supérieures (...). Au contraire d'une ingénieure, une femme médecin peut ralentir ou augmenter son rythme de travail, déménager, adapter ses horaires sans altérer durablement sa carrière » (Hardy AC, 2005 : p.56).

³⁴Ibid.

³⁵Ibid.

³⁶Réforme qui met en place le *numerus clausus*, l'internat national classant qui devient la seule voie de formation en spécialité, rang auquel cette réforme érige également désormais la médecine générale.

Au Maroc, le contexte social, le champ relativement étroit des études dans des filières scientifiques, ainsi que le confort d'une situation rentable sur le long terme en terme de prestige et de malléabilité de la profession, expliquent aujourd'hui la forte présence des femmes en médecine et conduit à l'observation, comme en France, d'un « nouveau partage des professions »... dans les filières les plus élitistes où « les hommes et les femmes évitent de se mettre en concurrence » (Hardy AC, 2005 : p.57).

Comme le démontrent les études réalisées tant en France³⁷, qu'au Québec³⁸ ou en Algérie (Merzouk, 2003-2004) ou encore au Maroc³⁹, les femmes médecins ne sont pas prêtes à sacrifier leur vie familiale au profit de leur vie professionnelle. Elles souhaitent cependant trouver un équilibre entre celles-ci. Cet équilibre reste fragile. Hardy (2005) considère qu'il pourrait également être « bousculé » par le « retour des hommes », la profession étant vécue comme une valeur refuge, particulièrement en période de crise économique, situation déjà vécue pendant la première guerre mondiale.

C- Les femmes universitaires

A l'université, les enseignants sont de plus en plus souvent des femmes comme le montre le tableau n° 20 ci-après.

³⁷Trois études sur la féminisation de la profession médicale. L'Union Régionale des Médecins Libéraux Rhône-Alpes. Réalisation de l'étude : CAREPS. Janvier 2005.

³⁸André Pierre Contandriopoulos, Marc André Fournier. Féminisation de la profession médicale et transformation de la pratique au Québec. 2007. Rapport du Groupe de recherche interdisciplinaire en santé. Secteur Santé Publique, Faculté de médecine, Montréal.

³⁹Michel Peraldi, anthropologue, directeur de recherche au CNRS, directeur de 2005 à 2010 du Centre Jacques Berque pour le développement des Sciences Sociales à Rabat (Maroc). Mobilité socioprofessionnelle : cas des femmes médecins. *Economia*, octobre 2012.

Tableau n° 20 : Evolution des effectifs des enseignants selon le domaine d'études à l'université

Années		2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008-2009
Enseignement originel (regroupant les enseignements coraniques)	F	17	20	20	24
	F%	13,60%	16,81%	16,95%	19,20%
Sciences économiques juridiques et sociales	H+F	1263	1237	1252	1322
	F	267	296	302	341
	F%	21,14%	23,93%	24,12%	25,79%
Lettres et sciences humaines	H+F	2471	2139	2119	2135
	F	597	511	494	511
	F%	24,16%	23,89%	23,31%	23,93%
Sciences	H+F	3340	3118	3148	3154
	F	780	717	728	747
	F%	23,35%	23,00%	23,13%	23,68%
Sciences et techniques	H+F	1039	1024	1020	1022
	F	244	238	234	242
	F%	23,48%	23,24%	22,94%	23,68%
Médecine et pharmacie	H+F	1138	1002	1051	1123
	F	355	298	307	334
	F	31,20%	39,72%	29,21%	29,74%
Médecine dentaire	H+F	88	86	86	93
	F	53	52	52	56
	F%	60,23%	60,47%	60,47%	60,22%
Sciences de l'ingénieur	H+F	414	395	399	435
	F	97	95	94	107
	F%	23,43%	24,05%	23,56%	24,60%
Commerce et gestion	H+F	103	116	132	146
	F	28	33	39	43
	F%	27,18%	28,45%	29,55%	29,45%
Technologie	H+F	372	383	381	383
	F	96	97	99	101
	F%	25,81%	25,33%	25,98%	26,37%
Sciences de l'éducation	H+F	109	51	52	54
	F	48	17	21	23
	F%	44,04%	33,33%	40,38%	42,59%
Traduction	H+F	19	11	11	15
	F	6	4	3	3
	F%	31,58%	36,36%	27,27%	20,00%
Instituts de Recherche	H+F	159	92	98	96
	F	54	21	20	18
	F%	33,96%	22,83%	20,41%	18,75%

H : part des Hommes F : part des Femmes

Source : Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique. Direction de l'Evaluation et de la Prospective. Le Maroc universitaire 2008-2009. Adapté de la page 28.

Déduit des données du tableau n° 20, le pourcentage global des femmes universitaires est de 29,47% en 2004-2005 et de 28,31% en 2008-2009⁴⁰. En 2008-2009, sur les 10.103 enseignants du supérieur, 4690 (46,42%) dont 827 femmes (17,63 % de l'effectif) ont atteint le stade le plus élevé, celui de professeur de l'enseignement supérieur (PES). Le domaine de la santé apparaît encore ici particulier. Les femmes sont très fortement présentes dans les études et dans le cadre enseignant en médecine dentaire (60%). En médecine, les femmes universitaires ne représentent que 31,79% du corps enseignant médical en 2003-2004 et ne sont plus que 29,74% en 2008-2009⁴¹. Elles sont 147 femmes médecins à avoir atteint le stade de professeur de l'enseignement supérieur sur un effectif global de 562 professeurs (soit 26%)⁴².

Ainsi, plus elles s'élèvent dans la hiérarchie, plus leur pourcentage baisse. Il semble que dans le domaine particulier de la médecine, cette baisse est réelle mais la part des femmes reste significative. On observe cependant, dans la dernière décennie, une stagnation de la féminisation des carrières des femmes universitaires quel que soit le domaine d'études.

Pigeyre et Valette (2004 : p.180) considèrent que la discrimination faite aux femmes dans les professions supérieures prend des « formes spécifiques dans chaque pays en lien avec le modèle dominant de la femme active ». Etudiant l'évolution des carrières à l'université française par exemple, ils montrent que seules 14% des femmes ont le grade de professeurs à l'université alors que la France a un des taux les plus élevés de femmes actives en Europe et un des chiffres les plus importants de femmes enseignantes d'université.

⁴⁰On peut se demander si cet effet est le résultat du Programme de Départ Volontaire à La Retraite (ou *downsizing*) proposé aux fonctionnaires en 2005. La masse salariale de la fonction publique représentait alors près de 12% du PIB et 60% des recettes ordinaires du Trésor. Il était possible pour les femmes de demander leur départ dès 15 ans d'ancienneté contre 21 ans pour les hommes. Les résultats de cette opération restent très discutés (Khalid Ben Osman : 2005, *Meeting on Sharing of Best Practices and Innovation in Governance and Public Administration in the Mediterranean Region*).

⁴¹Ibid.

⁴²Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique. Direction de l'Evaluation et de la Prospective. Le Maroc universitaire 2008-2009, pages 281 et 285.

Les femmes hollandaises, au contraire, travaillent peu au dehors et massivement à mi-temps, facteurs qui expliquent sans doute pourquoi les Pays-Bas affichent le plus faible taux (5%) de femmes professeurs en Europe (Benschop et Brouns, 2003).

Ainsi, au Maroc, les chiffres sont supérieurs à ceux observés en Europe et même légèrement supérieurs à ceux rapportés en France, pays européen où les femmes sont les plus actives, ce qui semble être en relation avec la structuration du marché du travail et les valeurs liées aux types d'activité spécifique considérés précédemment. Une étude comparée entre diverses professions permettrait de comprendre ce qui permet aux femmes d'investir un secteur plutôt qu'un autre.

Quoiqu'il en soit, l'accès des femmes aux professions supérieures peut être considéré aujourd'hui comme un élément de développement et une avancée majeure de la condition des femmes. Cette avancée intervient à peine un demi-siècle après l'accès du Maroc à l'indépendance, alors que la scolarisation des filles et leur accès aux études supérieures apparaissaient jusque là comme improbables. Les femmes ont ensuite bénéficié de la période de « marocanisation » des cadres au delà des années 1970 puis investi les fonctions supérieures du fait de leurs succès dans les études supérieures et l'obtention d'un diplôme qui a puissamment conditionné leur arrivée dans les professions supérieures.

D - Les femmes ingénieurs et les femmes chefs d'entreprise

Mellakh et Scarfo-Ghellab (Mellakh, 2004 ; Mellakh et Scarfo Ghellab, 2008 ; Scarfo Ghellab, 2009) ont montré que les filles-élèves ingénieurs marocaines sont issues de familles dotées d'un fort capital scolaire et dont les mères elles-mêmes ont une expérience scolaire importante. Elles ont toutes fait preuve d'un cursus scolaire et universitaire excellent. Scarfo-Ghellab (2009 : p.8) indique également que « l'histoire de la personne paraît tributaire du placement social de la famille, de l'implication personnelle de l'individu, mais aussi du contexte historique qui détermine un certain état du monde scolaire et du monde professionnel ».

Comme pour la médecine, les étudiantes qui choisissent les études d'ingénieurs viennent de classes moyennes nouvelles et urbaines. Les « héritières » seraient surtout observées parmi les jeunes femmes ayant fait des études secondaires à la mission française puis les écoles préparatoires et les grandes écoles en France.

Laufer, Marry, Marouani (2003 : p. 36) montrent que, pour la France, ce sont « les transformations du contexte, scolaire et professionnel, qui ont soutenu l'expansion des scolarités et de l'activité professionnelle des femmes et permis à certaines de transgresser les positions traditionnelles ».

Au Maroc, ce sont ces mêmes facteurs développés dans le chapitre consacré à l'éducation, auxquels s'ajoutent l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi, les transformations économiques et sociales (ménages à deux revenus, familles monoparentales) qui expliquent que les femmes aient pu investir des champs professionnels qui leur étaient jusqu'alors inhabituels. De plus, dans le cas des femmes ingénieurs, il semble que les familles sont motivées par une profonde croyance dans le processus éducatif, croyance qui les amène à soutenir leurs filles et considérer que les études entreprises sont une garantie pour leur avenir (Mellakh, 2004 ; Mellakh et Scarfo Ghellab, 2008 ; Scarfo Ghellab, 2009).

Le nombre des femmes chefs d'entreprise est également en augmentation au Maroc. Elles sont environ 5.000 aujourd'hui (statistiques qui ne prennent pas en compte les femmes évoluant dans le secteur micro-économique et informel), soit environ 12% selon le rapport annuel 2009 de l'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale- OMPIC- (Salman, El Abboubi et Henda, 2012). Bien que leur nombre reste faible, il constitue néanmoins un progrès notable par rapport à la situation qui prévalait avant les années 1990. En effet, les nombreuses réformes du statut personnel et plus largement de la législation civile et pénale (code de la famille, code de la nationalité, code pénal...) ont également comporté la réforme du code du commerce en 1996 qui autorise les femmes à ouvrir un commerce sans l'autorisation du père, du frère ou du mari. Ces réformes ont favorisé l'émergence d'un entrepreneuriat féminin qui commence à créer des entreprises structurées et établies dans un cadre légal, et non plus informel, dans de nombreux secteurs : le commerce, les services, le textile, l'agroalimentaire et la restauration.

L'accès des femmes à de hautes fonctions, même s'il va être assez rapidement important dans les professions libérales, va, au contraire être freiné pour les postes de responsabilité.

E- Les femmes aux postes de responsabilité : un exemple d'ascension suspendue ou « ségrégation verticale »

De mars 1965 à décembre 1968, SAR la Princesse Lalla Aïcha, fille aînée du Roi Mohammed V, occupa le poste d'ambassadeur du Maroc en Grande Bretagne et devint ainsi la première femme ambassadeur du monde arabe. Elle sera ensuite ambassadeur du Maroc à Rome de 1969 à 1972. Il faudra pourtant attendre 1998 pour voir des nominations de femmes à des postes de responsabilité dans de grandes administrations publiques.

Une femme est nommée, en 2000, Directeur Général de la bourse des valeurs de Casablanca, puis sera de 2000 à 2005, Directeur Général de l'Office National du Tourisme⁴³. En 2002, est nommée la première femme Présidente d'Université à Mohammedia⁴⁴. Les premières femmes consuls et d'autres femmes ambassadeurs seront nommées en 2000, et la première femme gouverneure est nommée en octobre 2006 dans une importante préfecture⁴⁵ (Belarbi, 2012 : p.178). Deux autres femmes seront nommées, le 21 janvier 2014, gouverneures⁴⁶, en même temps qu'est nommée la première femme *Wali*⁴⁷.

Il faut également souligner les nominations de femmes, même si elles restent encore symboliques, à la commission consultative du débat sur la *Moudawana* « au Conseil Suprême de la magistrature, à la Cour Suprême, au Conseil Constitutionnel et dans les tribunaux de commerce. Des institutions tels que le Conseil Consultatif des Droits de l'Homme, le Conseil du suivi du dialogue social, le Conseil des Oulémas, le Conseil de l'audio-visuel, la commission justice et vérité ont également accueilli des femmes dans leurs rangs » (Belarbi, 2012 : p.178).

⁴³Fathia Bennis.

⁴⁴Rahma Bourqia, Présidente de l'Université Hassan II Mohammédia-Casablanca, 2002 - 2010, prix Malcolm Kerr de la meilleure thèse de doctorat de l'année 1988 intitulée « Etat et société rurale »; elle a également été membre de la Commission consultative pour la réforme de la *Moudawana*.

⁴⁵Fouzia Imansar, Gouverneure de la préfecture d'arrondissement de Ain Chock.

⁴⁶Najat Zerrouk et Hanane Tajani.

⁴⁷Zineb El Adaoui.

Cependant, malgré une tendance récente positive, les possibilités d'accès à des postes élevés de la hiérarchie professionnelle restent limitées, tant dans le public que dans le privé, malgré une relative progression entre 1996 et 2001. En effet, une étude menée sur l'accès des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité en 1996 (Direction de la Statistique, PNUD, UNIFEM, ESCWA, 2003) avait montré que seulement neuf femmes avaient pu accéder à des postes de directeur (contre 321 hommes), 39 à celui de chef de division (contre 838 hommes) et 163 à celui de chef de service (contre 2.199 hommes). En 2001, seulement 17 femmes ont accédé à des postes de directeur sur 163 et 67 à celui de chef de division sur 522. Ainsi, en une décennie, la part de femmes a progressé mais celles-ci demeurent largement discriminées par rapport aux hommes (Direction de la Statistique, PNUD, UNIFEM, ESCWA, 2003).

Conclusion

Les femmes marocaines ont connu une trajectoire rapide particulièrement depuis l'acquisition de l'indépendance du pays et ont eu accès au marché du travail sur lequel désormais toutes les catégories d'emploi leur sont ouvertes. C'est notamment l'accès à l'éducation qui leur a permis d'investir et de décloisonner un espace public jusque là réservé aux hommes et de commencer à prendre en charge la construction d'un avenir personnel où la vie professionnelle prenait une place jusque là inédite, leur donnant les moyens de transgresser les rôles qui leur étaient socialement attribués.

Cependant, elles ont encore insuffisamment investi cet espace dans lequel leur situation reste fragile. Leur taux d'activité reste faible et est même en recul actuellement. Elles connaissent un taux de chômage plus élevé que les hommes et des salaires qui ne sont pas équivalents aux leurs. La nature des emplois qu'elles occupent du fait d'une ségrégation à la fois horizontale et verticale contribue à cette fragilité. Celle-ci semble liée à la nature du système productif qui entretient la précarité des emplois des femmes, précarité qui s'est déplacée aujourd'hui même au niveau des diplômées du supérieur, mais elle est également liée à la place des femmes dans la société marocaine et dans la sphère domestique ainsi qu'à l'augmentation de leur pauvreté.

Cette situation ambivalente, 70 ans après l'accès des femmes au marché de l'emploi, confirme que l'égalité qu'elles ont acquise en droit, est loin d'être vérifiée en pratique.

La présence des femmes sur le marché du travail s'explique aujourd'hui par le fait qu'elles ont acquis des compétences formelles ayant un coût élevé et constituant un capital humain significatif (Roberts et Coutts, 1992). Mais l'admission des femmes aux échelons les plus élevés de la hiérarchie continuerait de menacer l'ordre patriarcal. Les professions sont des processus dynamiques impliquées dans un mouvement continu de lutte pour leur statut, leur autonomie, leur territoire. La féminisation des professions peut être considérée comme une menace contre ces acquis. Pour contrecarrer la menace que la féminisation représente contre le patriarcat, auraient été développées les « niches » réservées aux femmes. Pour l'ordre patriarcal, elles permettraient d'amoindrir la contradiction qui existe entre l'accès des femmes aux professions et leur position subordonnée dans la société (Roberts et Coutts, 1992 : p.386).

Pourtant, la trajectoire de nombreuses femmes dans des professions considérées jusqu'alors comme masculines est notable. De nombreuses professions ne sont plus aujourd'hui, au Maroc, des bastions masculins. Mais, si les femmes sont aujourd'hui en nombre important dans certaines professions supérieures, faisant même parler de « féminisation », ce n'est pas le cas d'autres professions, comme la profession comptable, au sein de laquelle les femmes ont démontré leur compétence mais au sein de laquelle elles restent aujourd'hui encore peu nombreuses. Je m'interroge dans la deuxième partie de ce travail sur l'institutionnalisation de la profession comptable (chapitre IV), la formation en comptabilité (chapitre V) et l'organisation du travail (chapitre VI) dans le champ professionnel de la comptabilité en m'efforçant d'y identifier la place qu'y occupent les femmes.

PARTIE II. LA STRUCTURATION DU CHAMP PROFESSIONNEL ET L'EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES

« De là me vint l'idée de répondre à la question initialement posée sur le statut de la comptabilité en France en tentant de comparer les histoires respectives des professions comptables, histoires qui avaient mené d'un côté à un excès d'honneur et de l'autre à un excès d'indignité »

Ramirez, 2004 : p.16.

« Donc des stagiaires, il y en a pas mal, contrairement aux DPLE. Je ne sais pas pourquoi la majorité d'entre elles restent mémorialistes. Je me dis que tant d'effort pour ça, c'est du gâchis ! [...]. D'ailleurs nous ne pouvons pas continuer à ignorer la moitié de la population marocaine »

Mounir, expert-comptable DPLE, inscrit à l'Ordre, chapitre VII.

Introduction de la deuxième partie

Je consacre cette seconde partie à l'étude de l'institutionnalisation de la profession comptable, au développement du marché ainsi qu'à l'organisation du travail. Mon analyse s'inscrit ici à l'échelle macro et méso, et articule les politiques publiques et l'évolution du marché. Le champ professionnel de la comptabilité se structure, en effet, en lien avec un contexte économique et une demande de services professionnels. C'est l'évolution de ce marché qui fait évoluer le champ et entraîne, partout, suite à la globalisation des marchés, la montée en puissance des *Big*. En effet, depuis les années 1980, l'expansion des marchés financiers, la complexification des modes de gestion des entreprises et la montée en puissance des grands cabinets internationaux ont induit, partout, une transformation de la structure (socio-) professionnelle du champ.

Je consacre le chapitre IV à l'évolution socio-historique du champ professionnel de la comptabilité. Je m'attache à comprendre les différences d'organisation de la profession dans le monde anglo-saxon et en Europe continentale, modèles organisationnels distincts qui ont ensuite, par le canal de la colonisation, influencé l'institutionnalisation de la profession dans d'autres pays dont notamment les pays arabes et le Maroc.

Je commence par m'interroger sur la signification de la notion de modèle. On peut, en effet, lui attribuer un double sens. Un premier sens empirique, en usage dans la profession comptable elle-même, oppose le modèle anglo-saxon, où la profession jouit d'une grande autonomie, contrôle la formation et l'accès au titre et où l'Etat intervient peu dans l'économie, à un modèle dit « continental », dont l'idéal-type est le modèle français (mais l'Allemagne en est aussi une illustration¹), où l'Etat est beaucoup plus interventionniste. Un deuxième sens théorique, proposé par Ramirez (2005), oppose des modes de pratiques. En réalité les deux sens se superposent en partie. Je me référerai principalement à l'interprétation de Ramirez (2005) dont la thèse est organisée autour des conséquences de l'hégémonie croissante des *Bigs*, hégémonie étendue également aujourd'hui au Maroc.

¹La profession comptable est, en Allemagne, dépendante de l'Etat et la normalisation y est considérée comme un outil de rationalisation macro-économique.

Le modèle anglo-saxon, devenu modèle dominant, construit sur le modèle britannique, est donc marqué par l'autonomie de la profession qui s'étend à la formation assurée par la profession elle-même ainsi que par le pluralisme des instituts et des associations regroupant les professionnels de la comptabilité, ne les laissant jamais en dehors de ce champ et assurant ainsi l'unité de la profession. En effet, la spécificité de la profession britannique est son rôle régulateur précoce du fait du développement des sociétés anonymes et des marchés boursiers, ce qui explique probablement la non distinction entre comptables et auditeurs (Ramirez, 2005). La comptabilité est, dans ce contexte, une profession prestigieuse. C'est la raison pour laquelle les comptables devenus cadres et dirigeants d'entreprise restent dans les associations. Carr-Saunders et Williams (1933) disaient déjà que la comptabilité était la voie royale pour former les dirigeants d'entreprise. Ce n'est pas le cas de la France, où ce sont les ingénieurs (des grandes écoles) qui ont le pouvoir dans l'entreprise.

Le modèle « continental » répond au modèle français. Il est marqué par la forte présence de l'Etat tant au niveau de la profession que du contrôle des diplômes et par la division de la profession en plusieurs types d'exercice.

Ramirez (2005) mobilise le concept de modèle professionnel dans le sens d'un modèle de pratique et d'organisation du travail. Il théorise les trois « modèles » idéal-types et distingue le modèle du notable (dominant en France) et le modèle de la firme (dominant en Grande Bretagne), auxquels on peut rapporter la diversité des cas nationaux. Un troisième modèle, celui de la très grande firme, issu du second, est représenté aujourd'hui principalement par les *Big*.

Quel que soit le modèle, la mondialisation marque l'évolution de la profession, et la segmente avec d'un côté le « local » qui représente les « petits experts-comptables », les comptables agréés et les « teneurs de livres », et de l'autre le « global » qui est le monde des grandes multinationales d'audit et de conseil (Ramirez, 2005). La mondialisation n'empêche donc pas les particularités locales, du fait des héritages historiques.

Quant aux pays colonisés, la puissance coloniale a « importé » ses modèles professionnels, mais en les adaptant à ses propres intérêts. A l'indépendance, les dynamiques sociopolitiques et économiques ont fait évoluer la façon dont les professions supérieures se sont organisées, selon le rôle que l'Etat leur attribuait ou la façon dont il cherchait ou non à les contrôler, et selon la façon dont étaient dispensée la formation et délivrés les titres professionnels.

Néanmoins, c'est à partir de ces deux modèles, que chaque pays a construit une profession dans son contexte historique particulier. Les pays arabes, notamment, ont été influencés par le modèle de la puissance colonisatrice, britannique pour le Moyen Orient, française pour l'Afrique du Nord, le Liban et l'Afrique subsaharienne francophone.

Ainsi, il n'existe pas une seule définition de la « profession comptable », son institutionnalisation étant le résultat d'une diversité d'expériences nationales et/ou internationales.

Je me demande, tout au long de cette étude, dans quelle mesure et comment cette évolution a influencé la présence des femmes. La difficulté de ma recherche est que l'enjeu de la féminisation est plus complexe que pour les cadres salariés des grandes entreprises, dont la population est plus homogène et plus facile à définir.

Dans le champ de la comptabilité, les professionnels auxquels je m'intéresse relèvent de statuts et de situations socioprofessionnelles très hétérogènes, soumis à des contraintes et un environnement très différents. Je m'interroge néanmoins sur le degré de féminisation de la profession en fonction des contextes nationaux et des facteurs qui conditionnent leurs variations. Je tiendrai compte de l'écueil que représentent la définition de la profession elle-même et les variations nationales et qui rendent toute réelle comparaison difficile. Au sein des deux modèles « dominants », la « profession » est-elle plus ou moins féminisée en France ou en Angleterre (ou encore aux Etats-Unis) ? Du fait de la globalisation et de l'hégémonie actuelle des *Bigs* qui s'étend évidemment au Maroc, je formule l'hypothèse que ce développement a permis aux *Bigs* de recruter des professionnels non membres de l'Ordre, dont des femmes, peut-être en nombre relativement plus grand que les petits cabinets.

Je me demande cependant si les femmes sont représentées dans les diverses structures qui prétendent représenter la profession. Celles-ci accordent-elles une place différente aux femmes en fonction de leur nature : la forme « Association » ou « Institut » est-elle plus ou moins favorable à une représentation des femmes que la forme « Ordre » ?

Je tenterai également de comprendre s'il existe un lien entre le mode de pratique et le degré de féminisation. Est-ce que la pratique en petit cabinet est plus ou moins favorable à la féminisation ? Est-ce que la présence d'un important segment salarié hautement qualifié dans les associations anglo-saxonnes ou américaines se traduit par une plus grande présence des femmes ? Je formule également l'hypothèse que la féminisation passe par le salariat.

Je m'intéresse dans le chapitre V à la « marocanisation » de la formation et à la féminisation de la profession qu'elle aura permis. J'y montre également cependant, le poids de la formation française, à la fois au moment où aucune possibilité de formation à l'expertise comptable n'était encore disponible, mais également encore aujourd'hui. J'essaie de comprendre pourquoi elle contribue à la féminisation de la profession comptable. L'ouverture à la formation à des disciplines nouvelles assurées par l'ISCAE, dans le cadre de la libéralisation du marché, du développement des services comptables et du poids des entreprises a fortement contribué à la formation de professionnels capables d'en assurer la liaison et le bon fonctionnement, jouant ainsi un rôle essentiel dans l'économie marocaine. En facilitant cette formation, l'accès des femmes à la profession comptable en a été également accru.

Je cherche également à comprendre les divergences qui existent entre l'ouverture à l'arrivée des femmes dans la profession comptable et le petit nombre d'entre elles aujourd'hui inscrites à l'Ordre. Je m'efforce de repérer les étapes où se produisent les décrochages ainsi que leurs raisons.

Je reviens dans le chapitre VI sur le statut de profession selon le courant néo-wébérien de la sociologie des professions (cf. chapitre I) qui le considère comme étant le résultat d'une lutte entre différents segments professionnels concurrents. L'objectif de cette lutte est la défense, voire l'extension de leur « territoire » (Abbott, 1988), défense à laquelle contribue la fermeture du marché (Larson, 1977 ; Paradeise, 1988). Cette lutte a lieu aussi bien à

l'intérieur du champ professionnel entre les différents segments de la profession, rendant nécessaire de s'interroger sur la compatibilité de pratiques professionnelles différentes « au sein d'un même creuset identitaire » (Ramirez, 2004 : p.19), qu'à l'extérieur de celui-ci.

Le champ professionnel de la comptabilité au Maroc, reste difficile à définir. On peut cependant y identifier les principaux groupes (socio-)professionnels, les premiers à avoir occupé le champ (cf. chapitre IV). Protagonistes au sein du champ, ils revendiquent leur appartenance à la communauté des professionnels de la comptabilité pour laquelle l'enjeu essentiel est le monopole de la certification des comptes et donc l'accès aux ressources du champ.

D'autres protagonistes, non organisés, se situent à l'extérieur des frontières du champ, frontières qui traduisent la position du champ par rapport à d'autres champs, qui fonctionnent sur le même mode. Elles contribuent à établir une hiérarchie avec la présence de dominants au segment supérieur du champ et de dominés au segment inférieur du champ.

La position dominante est occupée, au Maroc, dans le champ professionnel de la comptabilité, par les experts-comptables qui, en ayant le monopole sur le commissariat aux comptes, contrôlent l'accès aux ressources matérielles et symboliques. Leur position dominante explique que la résistance au changement soit élevée et qu'un changement institutionnel ne peut se faire que s'il satisfait leurs intérêts².

La sociologie bourdieusienne considère en revanche que les relations de domination s'organisent selon une hiérarchie verticale mais également horizontale entre des acteurs qui, *a priori*, diffèrent des acteurs majeurs mais qui, font partie du même champ (cf. introduction). Cependant, pour Bourdieu, ces derniers acteurs n'ont pas de sens dans un champ dont l'organisation dépend des luttes pour le pouvoir symbolique. On peut y assimiler les employés des grands cabinets, ainsi que les experts-comptables mémorialistes. Les dominés sont des « perdants » s'ils ont pris part à ces luttes. C'est le cas des comptables agréés qui ont pris part

²R. Greenwood, R. Suddaby et C. R. Hinings, 2002, *Theorizing Change : The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields* (pp. 58-80) cités par Ramirez 2005.

à la lutte dès son origine. Ils peuvent aussi être des « suiveurs ». C'est pour l'instant, le cas des comptables.

Ramirez (2005) montre³, que les mécanismes de légitimation dans un champ sont essentiellement liés aux batailles qui opposent les différents acteurs au sein du champ.

La sociologie bourdieusienne considère que ces batailles sont liées à des raisons extérieures au champ. Bourdieu, en effet, rattache à l'individu l'accumulation du capital et la notion d'habitus et considère qu'au sein d'un champ, l'issue de la lutte que se livrent les acteurs du champ est déterminée par le type et le volume de capitaux qu'ils détiennent (Bourdieu, 1966 ; 1979 ; 1980 ; 1984).

Dans le champ de l'expertise comptable, comme le montre Ramirez (2005), il est nécessaire, pour dominer, d'être organisé collectivement (c'est le cas de l'Ordre). En même temps, l'organisation ne peut dominer et réussir à faire fructifier le capital que si elle compte en son sein des membres dotés en capital, ce qui établit un parallèle avec la structuration de la société.

Le capital symbolique est lui-même en relation avec un type de travail et un certain type de clients. Tous les membres de cette communauté professionnelle n'ont pas accès au même type de clientèle. Il existe également une correspondance entre les tailles des organisations définissant l'homologie structurelle. Ainsi, les plus grands des cabinets (et les plus multinationaux) servent les plus grandes (et les plus multinationales) des entreprises. De plus, s'est ajoutée, ces dernières années, du fait de la mondialisation, une relation entre « taille » et prestige. Au contraire, les petites structures travaillent avec les petites entreprises. Il s'établit également une homologie structurale, établissant une relation parallèle entre les dotations en capital culturel et social des dirigeants des cabinets et celles de leurs clients (Ramirez, 2005).

³Ramirez (2005) s'appuie ici sur les conclusions de Hinings, Suddaby et Greenwood (2002). op.cité

Ramirez (2005) propose ainsi une typologie des organisations. Parmi elles, on retrouve au Maroc, le modèle du praticien exerçant seul et le modèle du cabinet d'implantation locale. Ces modèles sont les plus nombreux et sont typiquement associés à de faibles niveaux de capital social, économique et culturel. Le modèle du cabinet d'implantation régionale à nationale, est lui, moins fréquent au Maroc. Les cabinets d'envergure nationale, membres d'un réseau international, et les branches marocaines des *Bigs* relèvent du même modèle, celui de la très grande firme mondialisée. Ce cadre théorique me permet de consacrer le chapitre VI à l'étude de l'organisation du travail et la structuration du marché.

Chapitre IV. L'institutionnalisation d'une profession libérale comptable et la lente émergence des femmes

Introduction

L'institutionnalisation de la profession comptable a considérablement varié en fonction du contexte politique, économique et social de chaque pays. C'est en Grande-Bretagne que la puissance des associations professionnelles conduira, dès la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle, à la première organisation de la profession. Cette organisation deviendra rapidement le modèle « dominant » de la profession, notamment en raison du développement des multinationales.

La profession s'organisera plus tard en Europe, selon des schémas différents. Elle s'étendra ensuite au reste du monde par le biais de la colonisation, et son organisation sera tributaire à la fois du système colonial instauré mais également du contexte social, politique et économique local.

Cependant, quel que soit le pays, l'organisation de la profession comptable repose sur l'existence préalable de conditions indispensables : un contexte socio-économique favorable dont particulièrement une économie capitaliste, indispensable à la création d'un marché pour les services comptables, un Etat décentralisé déléguant aux professionnels une partie de ses prérogatives et la présence de groupes professionnels (Dyball et al, 2007 cité par El Omari, 2013 : p : 23).

Je m'attache tout d'abord à dégager les caractéristiques essentielles des modes d'institutionnalisation de la profession comptable dans le monde anglo-saxon, devenu modèle hégémonique puis en Europe et particulièrement en France, répondant au modèle dit « continental ». Ces deux modèles ont marqué de leur empreinte, en raison de la colonisation, l'institutionnalisation de la profession dans les pays arabes.

La place des femmes y a été très variable. Les femmes ont d'abord commencé par être exclues de la profession par la loi, leur présence menaçant l'homogamie masculine et la quête de prestige et respectabilité que recherchait la profession au début du processus

d'institutionnalisation. Les femmes ont ensuite consolidé très lentement leur présence, avant de l'affirmer plus récemment. Quelques exceptions cependant, comme le montre l'exemple des pays anciennement communistes, attestent que les femmes ont pu occuper une très grande place au sein de la profession malgré l'existence encore réelle d'une ségrégation verticale.

Les pays du Moyen Orient ont été influencés par le modèle anglo-saxon, alors que les pays francophones, dont le Maghreb et le Maroc, ont largement emprunté au modèle français dans l'institutionnalisation des modèles nationaux.

La place des femmes y a été conditionnée à la fois par le modèle importé, par la place que leur accordait la société localement et par le fait que la profession comptable reste dans la plupart des pays, une profession largement masculine.

Avant de m'arrêter à l'analyse socio-historique de l'institutionnalisation de la profession comptable au Maroc, je montre d'abord comment la mise en place d'un marché pour les services comptables a favorisé l'organisation de la profession.

Tout au long de cette démarche, je me demande, dans chacun de ces contextes, quelle a été la place des femmes et leur évolution.

I- Le modèle anglo-saxon versus le modèle continental, deux modèles fondamentalement différents

Le modèle anglo-saxon, devenu le modèle dominant, est caractérisé par le développement des multinationales et particulièrement des *Big 4*. Ramirez (2005), montre que ce modèle de la firme multinationale découle du développement d'un premier modèle, celui de la firme, alors qu'il entre en contradiction avec la figure du praticien notable, figure caractéristique du modèle français et surtout avec l'existence d'un Ordre, comme organisation professionnelle corporatiste, avec obligation d'adhésion et rôle disciplinaire. C'est ce modèle français qui servira de modèle à l'institutionnalisation de la profession marocaine.

A-Le modèle professionnel anglo-saxon, modèle dominant dans le champ professionnel de la comptabilité et la libéralisation des marchés

La profession comptable s'est développée en Grande Bretagne puis aux Etats-Unis autour de la profession libérale. Elle se caractérise par son auto-réglementation (*self-regulated*), une moindre centralisation de l'Etat qui intervient très peu dans la profession, et sa capacité à assurer, à la place de l'université, la formation et la transmission du savoir. On peut ainsi se demander si cette ouverture si particulière à la profession anglo-saxonne a favorisé le mode de recrutement et la place des femmes au sein de la profession.

1- La profession comptable anglo-saxonne, une grande souplesse et la quête de l'accès à la respectabilité

Le développement général de la comptabilité britannique s'est fait autour de la profession libérale et selon « un principe de non-contradiction entre l'ambition commerciale et la quête de respectabilité » (Ramirez, 2005 : p.198), contrairement aux comptables français pour lesquels le monopole d'exercice était essentiel à leur survie. Les comptables britanniques adhèrent au système de valeurs que défend le fonctionnaliste Parsons. Celui-ci, en effet, considère que l'on ne peut continuer d'opposer un monde professionnel marqué par le désintéressement, à un monde des affaires animé uniquement par son intérêt personnel. Les deux ont en commun des valeurs dont la hiérarchie diffère, mais cependant une valeur centrale commune : la satisfaction¹. « Le *professional* place le prestige avant l'argent mais il est tout aussi intéressé que le *businessman* pour qui la richesse est le symbole principal de son statut par la réussite » (Dubar, Tripier et Boussard, 2011 : p. 91).

Les comptables britanniques ont commencé par s'occuper d'activités déconsidérées par d'autres professionnels, comme les procédures de mise en liquidation (Ramirez, 2003 ; 2005). Ils se sont ensuite inspirés du mode d'organisation des juristes et se sont établis en associations réunies autour de la figure du *professionnal-gentleman*, à laquelle est rattachée l'exigence de hautes qualités morales, d'une grande indépendance ainsi que de hautes qualités techniques et dont l'excellence est incarnée par la firme londonienne (Ibid).

¹Parsons entend par « satisfaction » le respect de soi-même et la reconnaissance par les autres, l'argent, le plaisir au travail, l'affection et l'émotion esthétique...

La profession comptable britannique s'ouvre rapidement à des activités autres que la comptabilité qui enrichissent l'étendue de son savoir-faire. C'est ainsi que le conseil fiscal, le conseil en gestion et en finance sont venus compléter la comptabilité et sa certification. En effet, ces activités complémentaires ont été favorisées par la complexification du système fiscal qui a eu pour conséquence la disparition du dialogue direct avec l'administration fiscale au profit du recours à des cabinets par les sociétés multinationales et le « *management consultancy* » (ou conseil en gestion) qu'ont développé les grands cabinets (Ramirez, 2005 : p.206).

En Grande Bretagne, les comptables libéraux n'ont jamais obtenu de monopole d'exercice (*registration*)², donc de définition inscrite dans la loi de leur profession. Ils n'obtiendront qu'un monopole partiel³ sur l'audit par le moyen d'une loi sur les sociétés, le *Companies Act* de 1948 (Walker & Shackleton, 1995 cité par Ramirez, 2005 : p.222). De plus, la première guerre mondiale en augmentant les contrats publics et la nécessité d'une estimation plus précise des coûts par les spécialistes du *cost accounting* (Loft, 1986 : p. 141-147), contribuera à la professionnalisation de la comptabilité. C'est paradoxalement l'absence de monopole d'exercice qui constituera la principale raison du développement et de la croissance des grands cabinets. En effet, une interprétation trop restrictive du métier risquait de conduire à une perte de marchés ou d'entraîner des conflits notamment sur le marché du conseil juridique et fiscal avec d'autres professions comme les *solicitors* (Ramirez, 2003, 2005). La définition des tâches du comptable est donc restée très souple, ce qui a permis aux organisations professionnelles d'intégrer les professionnels salariés et d'avoir la possibilité de s'établir dans les entreprises et les administrations (Ibid).

²En Grande Bretagne, le monopole professionnel existe pourtant, pour d'autres professions (Ramirez, 2005): les *barristers* sont les seuls à pouvoir défendre leurs clients devant les instances supérieures de l'ordre judiciaire; les médecins ont acquis leur monopole par le *Medical Registration Act* de 1858; les architectes l'obtiennent avec l'*Architects Registration Act* en 1938. Pour les comptables libéraux, entre 1879 et 1920, au moins 26 propositions de loi furent déposées aux Communes dans le but de parvenir à la constitution d'une *registered list* pour les comptables (Walker S. P. et K. Shackleton. 1995. «*Corporatism and structural change in the British accountancy profession 1930-1957*». *Accounting Organizations and Society* 20: 467-503, cité par Ramirez (2005: p.222).

³En 1930, le Board of Trade institua un *Departmental Committee on the Registration of Accountants* qui publia cette même année un rapport sur l'opportunité de créer un privilège pour les comptables. Le rapport Goschen souligna en particulier la difficulté de donner une définition de ce qu'étaient la comptabilité et les comptables (Walker & Shackleton, 1995; op. cité).

La pratique de l'exercice professionnel sous la forme de *partnership* a permis aux comptables anglo-saxons une hégémonie entre l'importance de leurs cabinets et celle de leurs clients (Ramirez, 2003 : 2005).

L'organisation de la profession comptable s'est faite de manière indépendante de l'Etat. En effet, les pays anglo-saxons sont des pays de droit coutumier où « les usages et la jurisprudence ont une importance prépondérante » (Walton, 2008 : p.9).

A partir du XX^{ème} siècle, la profession comptable britannique se développe en assurant des informations financières orientées vers les besoins des grandes sociétés anonymes, et en confiant « la réglementation et l'évolution des principes comptables à une profession libérale puissante, les auditeurs » (Walton, 2008 : p.6). De plus, la pratique de l'audit, « voie royale vers les entreprises » (Ramirez, 2005 : p.206), leur ouvrira les portes de l'*establishment* des affaires, et assurera la promotion sociale que les professionnels britanniques de la comptabilité ont connu.

La formation des auditeurs et leur entrée dans la profession reviennent à la profession elle-même, indépendamment de l'Etat. Elle a longtemps été indépendante du savoir académique. Ce sont également souvent des organismes privés qui assurent la formation professionnelle (Walton, 2008).

La profession réunit des comptables libéraux et des comptables salariés, qui apporteront leurs ressources et leurs relations et contribueront à augmenter l'influence des Instituts et de la profession libérale. En effet, la présence des comptables salariés tient à l'histoire de l'institutionnalisation de la profession qui n'a jamais abouti à la fusion de l'ensemble des instituts professionnels, n'a jamais débouché sur l'octroi d'un monopole d'exercice et n'a pas, sauf pour la révision légale des comptes, imposé de règles qui auraient exclu les salariés.

Il n'existe pas au Royaume-Uni de correspondance entre le fait d'être un comptable professionnel et celui d'appartenir à une organisation professionnelle unique qui délivre des accréditations et défend un monopole sur la pratique. C'est plutôt le souci de distinction qui a poussé les comptables britanniques à créer des associations et à faire reconnaître par les autorités une exclusivité sur les titres conférés par ces associations. Ainsi le Royaume-Uni a

vu se développer et coexister un grand nombre de corps professionnels dont la création a reposé soit sur une base territoriale, soit sur celle de la nature de la pratique. Un des corps les plus prestigieux sera *l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales* (ICAEW).

L'ICAEW est encore aujourd'hui le plus prestigieux des corps professionnels britanniques. Il inclut divers modèles d'exercice de la profession comptable et de la pratique libérale, allant de la grande firme londonienne au *highstreet accountant* (Ramirez, 2005).

Dans le dernier quart du XIX^{ème} siècle, naissent aux Etats-Unis, des représentations locales des maisons-mères britanniques⁴. Ce sont toujours les comptables britanniques qui fondent, en 1887, l'*American Association of Public Accountants*, l'AAPA, dont le premier président est un britannique, James Yalden⁵. Après un certain nombre de changements de dénomination, elle finit par devenir en 1957, l'*American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA)⁶. L'« américanisation » des firmes britanniques se traduit alors par une importante décentralisation et la multiplication du nombre des bureaux aux Etats-Unis. De plus, la profession recrute davantage de diplômés de l'université du fait de l'implantation plus importante de la profession américaine dans le monde académique.

Aujourd'hui, aux Etats-Unis, il n'y a qu'une seule organisation professionnelle, les « *Certified Public Accountants* » (CPAs), regroupés en association au sein de *l'American Institute of Certified Public Accountants*, AICPA. Ils n'ont, comme « monopole légal », que la mission d'audit des comptes, puisque la tenue des comptes peut être exercée librement par n'importe quelle personne ou entreprise.

⁴Allen D. G, McDermott K (1993). *Accounting for success : a history of Price Waterhouse in America*, 1890-1990. Boston, Harvard Business School Press : p.12-25.

⁵L'association comptait alors vingt cinq membres et sept associés. Cinq années plus tard, elle comptait quarante huit membres et dix sept associés. Les élections annuelles n'auront pas lieu en 1889, 1890 et 1891 et le nombre des membres resta stable. (Norman Webster, historien, dans Mary Ellen Oliverio, the CPA journal, 2009).

⁶<http://www.aicpa.org/> : En 1916, l'association se transforme en *Institute of Public Accountants* (IPA) puis de 1917 à 1957, l'Institut prend le nom de *American Institute of Accountants* (AIA). C'est en 1957, qu'il prend le nom de *American Institute of Certified Public Accountants*. Parallèlement, *The American Society of Certified Public Accountants* (ASCPA) fondée en 1921 fusionnera avec l'Institut qui en 1936 limitera son accès aux *Certified Public Accountants* CPAs.

2- Entre le conseil et l'audit, la montée en puissance des *Big*

La puissance de la profession comptable anglo-saxonne, est très largement tributaire des grands cabinets d'audit internationaux, les *Big*, devenus des modèles hégémoniques pour l'ensemble de la profession comptable et qui contrôlent la normalisation internationale et l'IFAC (*International Federation of Accountants*). Ils sont nés au milieu du XIX^{ème} siècle avec pour fonction d'administrer les biens de sociétés en faillite avant que la fonction d'audit ne devienne importante à partir de 1900 (Walton, 2008). Aujourd'hui, ces grands cabinets anglo-saxons ont des processus et des pratiques standardisées, une structure hiérarchique lisible et des carrières basées sur le modèle *up or out*, qui veut que soit on progresse au sein du cabinet, soit on le quitte (Ramirez, 2003, 2005). « Les *Big 4* occupent, de nos jours, quel que soit le pays industrialisé, la tête des classements professionnels par le volume des honoraires facturés et par les effectifs employés » (Ramirez, 2009 : p.130). Aujourd'hui, quatre cabinets constituent les *Big 4* : PWC (Price Waterhouse Coopers), Deloitte, Ernst & Young et KPMG (Klynveld, Peat Marwick, Goerdeler). Les *Big 4* s'adressent avant tout à la grande société multinationale, même s'ils ont, depuis, développé une offre à l'intention d'entreprises de taille plus modeste.

A l'exclusion d'Arthur Andersen, d'origine américaine et disparu à la suite du scandale Enron⁷, les *Big 4* sont nés des cabinets fondateurs de l'ICAEW (Ramirez, 2009). Ils s'installent très rapidement aux Etats-Unis. La multidisciplinarité est le moteur de la croissance des *Big*. Ils recrutent des professionnels de très haut niveau, mais souvent très spécialisés, et pas forcément des experts-comptables au sens étroit du terme. L'audit reste cependant leur spécialité de départ et aussi celle qui les rattache à la profession comptable. C'est également l'audit qui permet aux *Big* de « pénétrer dans une entreprise et de préparer le terrain pour la vente de missions de conseil bien plus lucratives » (Ramirez, 2009 : p.131). A partir des années 1970, l'activité d'audit décline pour faire place au conseil juridique ou fiscal, au conseil en organisation ou en informatique qui constitue l'essentiel de la valeur ajoutée des services commercialisés par les *Big*.

⁷Ce n'est pas le premier scandale rapporté dans la profession. Il y eut par exemple le scandale McKesson & Robbins (1938) dans lequel se vit impliqué le cabinet américain de Price Waterhouse, dans lequel l'auditeur avait validé des comptes erronés (Ramirez, 2003). Mais l'affaire Enron constitue certainement le plus grand et le plus illustratif de ces scandales, au point qu'ont été qualifiées d'« Enronites » certaines banqueroutes retentissantes qui ont marqué les années 1980 (Carnegie G. D, Napier C. J : 2010).

La croissance de ces cabinets s'est effectuée soit par croissance interne ou par le biais de fusions. Les principaux cabinets (incluant Arthur Anderson) ont atteint à la fin des années 1990, une dimension, en termes de taille, d'effectifs et de chiffres d'affaires, qui en font des entités particulières qui n'ont plus rien à voir avec le reste de la profession. Les événements internationaux leur ont été favorables et ont contribué à favoriser leur extension à de nouveaux pays, à de nouveaux clients et à de nouveaux marchés⁸. Les *Big* ont réussi à s'implanter sur toute la planète et leur évolution marque la suprématie du conseil sur l'audit. Mais c'est par l'audit qu'ils se rattachent à la communauté professionnelle et qu'ils exercent leur domination sur le champ professionnel.

Paradoxalement, malgré les caractéristiques particulières de la profession comptable anglo-saxonne et notamment sa grande souplesse, les femmes ont eu d'abord à faire face à une vive opposition, avant qu'elles ne soient autorisées à intégrer la profession comptable au sein de laquelle elles commencent à s'affirmer.

3- Les femmes : d'une exclusion consacrée par la loi à une présence qui s'affirme

Nombreuses sont les études anglo-saxonnes qui montrent le rôle traditionnel des femmes dans la tenue des comptes du foyer. Elles soulignent également le rôle de la comptabilité en tant que technique de domination masculine sur les femmes dans la sphère privée (Walker et Llewellyn, 2000). En effet, la comptabilité du foyer administré par les femmes avait pour but de réduire leur consommation et de les maintenir à la maison (Walker, 1998).

La profession comptable n'était pas suffisamment développée au début du siècle et on considérait généralement que le statut de tout métier ou profession était étroitement et inversement corrélé à son degré de féminisation.

⁸La chute du communisme et la libéralisation de l'économie a permis aux grands cabinets de contribuer à la mise en place des professions comptables nationales et des procédures comptables capitalistes dans de nombreux pays (Bychkova S. 1996. *The development and status of accounting in Russia. European Accounting Review*, 5, 1: 77-90).

La comptabilité s'investissait alors dans une lutte complexe pour acquérir le statut de profession et estimait qu'elle ne pouvait prendre le risque que comportait la féminisation, vécue comme une menace qui risquait de remettre en question la recherche de la reconnaissance recherchée (Roberts et Coutts, 1992). La profession s'opposera vivement à l'entrée des femmes, exclusion concrétisée en Grande Bretagne par la loi⁹ et « légitimée » par l'identité masculine du comptable gentilhomme. Il faudra attendre 1919 pour que la *Sex Disqualification (Removal) Act* marque, en reconnaissance à leur participation à l'effort de guerre, l'ouverture de la profession aux femmes et même au delà de cette date, celles-ci resteront longtemps très peu nombreuses.

Parmi les pionnières de la profession comptable, on cite Catherine Ross, la première femme certifiée CPA¹⁰ en 1899 aux Etats-Unis et qui s'établit en libéral à New York (Jeacle, 2011), ainsi que Ethel Purdie, la première femme membre de la *London Association of Accountants*, première association à ouvrir ses portes aux femmes en 1909 (Kirkham et Loft, 1993). Helen Lowe fut également une des premières femmes comptables en Grande Bretagne à avoir exercé avec succès pour son propre compte depuis 1928 et pendant environ 70 ans (Jeacle, 2011).

Elle avait choisi la pratique libérale parce que le cabinet dans lequel elle avait effectué son stage, avait choisi d'engager un homme. Sa carrière fut couronnée de succès même si elle dut en exclure les activités d'audit, en raison des voyages et des déplacements en des lieux non recommandés aux femmes (Kirkham et Loft, 1993 ; Jeacle, 2011). Elle fut même une des premières comptables à avoir créé des archives de registres et documents (Jeacle, 2011).

Nombreuses sont les femmes qui comme Helen Lowe ont eu à faire face à la désapprobation virulente de leur famille et de la société ou, sur un autre registre, aux félicitations condescendantes de leurs enseignants. Ainsi, un des enseignants d'Helen Lowe la félicite pour « son splendide et très inhabituel succès »¹¹.

⁹Au Royaume-Uni, en 1911, deux associations professionnelles rejettent une motion sur l'admission des femmes dans les professions du droit et de la comptabilité.

¹⁰CPA : *Certified Public Accountants*.

¹¹« *Splendid and most unusual success* » (letter from Mr Mabbott, 13th september 1926) in Jeacle (2011: p.292).

Cependant, pour ces femmes pionnières dans leur domaine, comme pour plusieurs autres femmes s'orientant vers la profession comptable, l'aide de leurs amis, l'accès facilité aux femmes par leur condition de femme comptable plus à même de les écouter et de les comprendre, allait permettre d'inscrire la profession comptable libérale dans un courant de féminisation (Jeacle, 2011).

Malgré ces avancées, les stratégies d'exclusion continuaient d'être pratiquées envers les femmes, en raison des stéréotypes négatifs de genre invoqués à leur rencontre. Les femmes étaient, en effet, considérées comme inappropriées pour le travail de comptables car émotionnelles, subjectives et incapables de manier les chiffres (Roberts et Coutts, 1992). La féminisation de la profession comptable s'opère d'abord dans le secteur public puis augmente en pratique libérale¹². Elle s'accompagne cependant de la marginalisation des femmes aux confins de la profession en raison du risque de diminution des activités d'audit au profit des activités de consulting (Roberts et Coutts, 1992).

Aujourd'hui, en Grande Bretagne, la situation a nettement progressé en faveur des femmes, même si l'ICAEW indique que celles-ci ne représentent encore aujourd'hui, « que » 43% des membres de la profession (en 2011, elles sont 30.000 femmes parmi les 70.000 membres de la profession)¹³. A titre comparatif, les femmes au Royaume-Uni représentent 50% des professionnels du droit (56.000 sur les 113.000 membres de la profession)¹⁴. Pourtant, leur présence dans la profession a favorablement progressé si on la compare à la présence des femmes dans les institutions financières, les professions liées aux assurances, à l'économie, aux statistiques, où les femmes ne représentent que 35% des membres¹⁵.

¹²On retrouve ici le fait que les auteurs anglo-saxons ne limitent pas la profession à la pratique en libérale mais incluent les emplois salariés.

¹³Lack of women' in professional sectors : décembre 2012, Randstad Financial & Professional <http://www.icaew.com/en/members/copy-of-practice-resources/news/zz-lack-of-women-in-professional-sectors>

¹⁴Ibid.

¹⁵Ibid.

A instar de la Grande Bretagne, la culture populaire américaine, attribuée également à l'image du comptable, une identité masculine. En effet, Dimnik et Felton (2006) analysent 116 films et constatent que l'image du comptable est celle d'une femme uniquement dans 16% des cas¹⁶. Pourtant, aux Etats-Unis, la place des femmes devient de plus en plus importante dans la profession comptable. Le nombre de femmes comptables diplômées est passé de 28 % à 50 % entre 1977 et 1992 (Reed, Kratchman, Strawser, 1994). En 2002, elles représentent 52% des nouveaux entrants dans la profession (AICPA, 2005). En 2013, les femmes représentent 50% des étudiants en comptabilité.

En 2010, en raison du succès que connaissent le temps partiel et la flexibilité adoptés maintenant par près de 60% des cabinets d'audit en faveur des femmes, 41% des seniors managers et 50% des managers sont des femmes, alors qu'elles n'étaient respectivement que 26% et 35% en 1993 ; par contre, elles restent encore très peu nombreuses à parvenir au stade d'associées¹⁷. La situation est même meilleure au Canada où il y a aujourd'hui et depuis plus de dix ans, autant de femmes que d'hommes dans la profession comptable, mais seules 15 % des femmes sont devenues associées¹⁸.

Le modèle « continental » s'oppose au modèle anglo-saxon par l'image du praticien-notable français indépendant et par sa dépendance à la fois de l'Etat et de l'université quant à la formation académique. A la lente évolution de la féminisation de la profession en Europe de l'Ouest, s'oppose l'impressionnant investissement du champ professionnel de la comptabilité par les femmes dans des pays comme la Roumanie. Cependant, même dans ce dernier cas, l'accession au sommet de la hiérarchie reste encore difficile pour les femmes.

¹⁶Dimnik et Felton (2006: p.150): « *Women represent only 16% of the 116 film accountants during this period and only 6% of those identified as CPAs and CAs* ».

¹⁷Mary L. Bennett, MLBennett Consulting LLC AICPA Women's Initiatives Executive Committee Chair (2010 - 2013) : *The Attraction, Retention and Advancement of Women Leaders : Strategies for Organizational Sustainability*.

http://www.aicpa.org/Career/WomenintheProfession/DownloadableDocuments/10928-378_Business%20Case%20brochure-FINAL.pdf

¹⁸Pourquoi les femmes devraient-elles être des leaders ? La réponse : pourquoi pas!, Conseil du leadership féminin de CPA Canada, ICCA.ca. in Mary L. Bennett, MBA, CIA, CEC. CPA (Comptables Agréés du Canada). Orientation de carrière : Guide pour les comptables professionnelles.

B- Le modèle « continental » : du modèle français du praticien-notable à la suprématie des multinationales

En Europe, malgré l'existence d'un réel effort vers l'harmonisation de la comptabilité¹⁹, la profession se caractérise par la structure très différente de la profession d'un pays à l'autre et une importante intervention de l'Etat qui remet en question le principe de l'autonomie et conditionne l'accès à la profession. Le modèle français occupe une place particulière, car il servira de modèle aux pays ayant connu la colonisation française.

1- Le modèle français : de la figure du praticien notable à l'hégémonie des multinationales

Pour Ramirez (2003, 2005, 2009), la profession comptable française peut être décrite sous trois aspects : celui du professionnel « notable » indépendant, à la française, qui donne la primauté à l'individu, celui de la « firme » qui se rapproche du modèle britannique et celui de la « très grande firme » internationale qui allie taille et prestige et qui est devenue aujourd'hui hégémonique. Le « modèle » français, sera d'abord appliqué à l'Algérie, dès 1942, en tant que département français. Il influencera ensuite la Tunisie et le Maroc. Il contribuera, à côté du modèle anglo-saxon, à la naissance de modèles professionnels particuliers comme au Liban.

Bien que dès 1673 une ordonnance constitue la première contrainte légale et le fondement du code de commerce en 1807, l'expertise comptable libérale restera longtemps, en France, une activité essentiellement judiciaire propre « à attirer les déclassés d'autres champs professionnels (notamment ceux du droit et de l'enseignement) » (Ramirez, 2005 : p.68). En effet, le modèle français s'est appuyé pratiquement tout au long de sa construction, non pas tant sur le capital scolaire que surtout sur le capital social. L'Etat a joué un rôle important dans l'organisation de la profession comptable française dont il contrôle et délivre les diplômes.

¹⁹L'effort d'harmonisation en Europe s'est traduit par le traité de Rome instituant, en 1957, la Communauté Economique Européenne, les accords de Maëstricht portant création, en 1991, de l'Union Européenne et le traité de Lisbonne, en 2009, qui modifie et prolonge les deux précédents. Puis, l'adoption et l'application des normes comptables internationales au sein de l'Union européenne sont régies par le règlement (CE) 1606/2002 du 19 juillet 2002.

Autre différence fondamentale avec le modèle anglo-saxon, le modèle du praticien-notable libéral s'est construit sur l'exclusion des praticiens salariés. Il tolérera les sociétés fiduciaires qui représenteront une autre forme organisée de l'expertise comptable destinée à proposer des services multidisciplinaires aux petites et moyennes entreprises. Cette structuration caractérisée par des conflits internes et une faible pénétration du monde des grandes entreprises a favorisé, dans le contexte de la mondialisation, le rôle des multinationales.

La première guerre mondiale introduit l'impôt sur les bénéfices de guerre et l'impôt sur les revenus et la fiscalité fait un appel croissant au travail des comptables. Les réformes fiscales qui interviennent alors permettront le développement, en France, de l'expertise comptable.

Puis, l'économie française, en s'ouvrant progressivement en raison de l'instauration du marché commun européen, consolidera lentement la profession comptable en France. Trois dates ont été contributives : la loi de 1867 sur les sociétés qui régissait les fonctions des contrôleurs légaux des comptes, la loi de 1966 et son décret d'application de 1969 qui commencent à instaurer une véritable profession de commissaire aux comptes, et la loi de 1968 sur la profession d'expert-comptable. Cette dernière donne une nouvelle définition des experts-comptables, considérés jusque là comme des techniciens par l'ordonnance numéro 45-2138 du 19 septembre 1945 : « Est expert-comptable ou réviseur comptable au sens de la présente ordonnance celui qui fait profession habituelle de réviser et d'apprécier les comptabilités des entreprises et organismes auxquels il n'est pas lié par un contrat de travail. Il est également habilité à attester la régularité et la sincérité des bilans et des comptes de résultats ». Pour exercer sa profession, il doit être titulaire du diplôme d'expertise comptable délivré par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et inscrit au conseil de l'Ordre. En France, ne répondent pas à la définition de la profession comptable car n'étant pas des professionnels exerçant en libéral, les comptables salariés travaillant dans le commerce, l'industrie ou dans le secteur public (Dejean et Saboly, 2006).

La profession comptable française s'est imposée comme légitime après la création des diplômes et l'introduction des examens d'accès. En effet, après la guerre, l'expansion rapide du marché des services comptables et la multiplication des professionnels se réclamant du champ professionnel de la comptabilité finirent par inciter les pouvoirs publics à la création d'un diplôme, dont le décret est signé le 22 mai 1927 par le président de la République.

Ainsi, à l'intérieur du champ professionnel, le brevet d'expert-comptable venait consolider la hiérarchie professionnelle en légitimant ceux qui détenaient le diplôme par rapport aux autres. A l'extérieur du champ, le diplôme contribuait à situer la profession comptable par rapport aux autres professions plus prestigieuses comme la médecine ou le droit. Comme pour ces professions, la possession du diplôme permettait d'obtenir le droit de pratiquer.

Il reste pourtant une importante ligne de fracture. En effet, en France, les deux professions de commissaires aux comptes et d'experts-comptables demeurent institutionnellement séparées²⁰. Cette séparation est théoriquement justifiée par des arguments légaux : les premiers sont sensés rester indépendants par rapport aux clients alors que les experts-comptables leur sont liés contractuellement. Pourtant, la limite entre les deux peut sembler floue. En effet, une disposition de la loi de 1968 réforme l'ordonnance du 19 septembre 1945 relative à l'organisation de la profession d'expert-comptable et permet à tout membre de cette profession d'être également inscrit sur les listes de la Compagnie des Commissaires aux Comptes.

La création de l'Ordre des Experts-Comptables (OEC) date de 1945. En réalité, la date exacte est 1942 sous le régime de Vichy (Degos, 2005²¹). La loi du 3 avril 1942²² définit les conditions d'exercice et repose sur l'exercice personnel de la profession, l'indépendance et la responsabilité (articles 14 et 16 de la loi). La loi renforce également le modèle du praticien « notable » du fait des nombreuses limitations qu'elle fixe. Ainsi, l'expert doit exercer en libéral et ne peut être salarié. C'est l'Ordre qui assure la surveillance et le contrôle disciplinaire du stage d'expertise comptable qui désormais est effectué à la fin de la formation alors qu'il était débuté tôt, après la validation de l'examen préliminaire.

²⁰L'expert-comptable a pour rôle de produire des états financiers selon des normes strictes garantissant la qualité de ses travaux. Le commissaire aux comptes, quant à lui, est, au milieu du XIX^e siècle, un vérificateur extérieur à l'entreprise, souvent juriste, ce qui explique le lien avec le ministère de la justice.

²¹Degos (2005 : p.174) indique que ce sont les plus jeunes qui se sont interrogés sur cette histoire. Il cite notamment Ramirez (2001 : p.391) qui « s'étonne qu'on ait choisi 1995 pour fêter le 50^{ème} anniversaire d'un Ordre créé en 1942 ».

²²La loi du 3 avril 1942 instituant l'ordre des experts comptables et des comptables agréés et réglementant les titres et les professions d'expert comptable et de comptable agréé (JORF du 18 avril 1942 page 1473). En réalité les quatre lois fondatrices de l'Ordre des experts comptables et des comptables agréés sont : la loi n° 467 du 3 avril 1942, publiée au Journal Officiel du 18 avril 1942, p. 14711, la loi n° 468 du 3 avril 1942, publiée au Journal Officiel du 18 avril 1942, p. 1473, la loi n° 804 du 20 août 1942 publiée au J.O du 29 août 1942, p. 2954 et la loi n° 156 du 15 mars 1943 publiée au J.O. du 16 avril 1943, p. 1046 (Degos, 2005 : p. 176).

L'enseignement reste organisé selon la conception du brevet de 1927 mais ouvre une voie parallèle menant au diplôme de comptable agréé. La loi du 24 juillet 1966 et son décret d'application du 12 août 1969²³, tout en améliorant les conditions de pratique de la profession de commissaire aux comptes, prévoit une dispense d'examen d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes et de stage pour les personnes inscrites au tableau de l'Ordre des experts-comptables et comptables agréés (article 3 de la loi).

Une autre ligne de fracture de la comptabilité française se situait entre les élites qui disposaient du capital scolaire et/ou social nécessaire pour faire partie des réviseurs légaux des sociétés les plus importantes, et ceux qui, ne disposant pas d'un capital aussi important étaient montés par le syndicalisme professionnel. C'est pour eux que fut créée, en 1947, la Compagnie nationale des comptables agréés, qui deviendra plus tard l'Institut national des experts-comptables et des comptables agréés (Ramirez, 2005). L'arrêt du recrutement des comptables agréés commence à être envisagé à partir de 1950, puis légiféré par la loi du 31 octobre 1968 et son décret d'application publié en 1970. Après une période de successions de différentes propositions de loi²⁴, la loi du 08 août 1994 intègre officiellement les comptables agréés qui restent encore en activité, à la catégorie des experts-comptables. L'Ordre des experts-comptables et des comptables agréés devient l'Ordre des experts-comptables.

La France a donc deux corps professionnels, l'Ordre des Experts-Comptables (OEC) sous la tutelle du ministère du budget et la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) sous la tutelle du ministère de la justice. Ils partagent également une méfiance marquée voire une hostilité à l'égard des cabinets étrangers qui commencent à s'installer en France, notamment lorsque le Royaume-Uni intègre la Communauté Economique Européenne en 1972. En effet, après les Britanniques qui sont les premiers à y ouvrir des bureaux, la France voit également s'installer sur son territoire de grandes multinationales américaines²⁵.

²³L'organisation professionnelle des commissaires aux comptes date donc du décret du 12 août 1969, modifié le 4 janvier 1993, puis le 27 mai 2005, codifié dans le Code de commerce en août 2007 qui entérine la création de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC), une entité placée auprès du Ministre de la Justice.

²⁴En 1953 et 1954, deux propositions de loi prévoient la scission de l'Ordre. En 1956 (28 février, 20 avril, 7 novembre) est proposée l'unification des professions d'expert-comptable et de comptable agréé par l'arrêt du recrutement des comptables agréés et l'intégration des professionnels existants au corps des experts-comptables.

²⁵Price Waterhouse s'installe en 1917, Peat en 1920, Cooper Brothers en 1929 ainsi qu'Ernst & Whinney. Arthur Andersen s'installe à Paris en 1955, Touche Ross en 1961.

Au début des années 1980, la France passe de l'économie d'endettement²⁶ à celle de marchés financiers²⁷. En 1990, la capitalisation boursière française s'élevait à 24 % du PNB ; elle était, à titre comparatif, de 20% en Allemagne, 54% aux Etats-Unis, et 81% en Grande-Bretagne²⁸. (A la même époque, la capitalisation boursière au Maroc était de 3,7%²⁹). Dans ce contexte, il apparaissait utopique de continuer à privilégier un modèle individualiste et de résister aux cabinets anglo-saxons dont l'implantation dans les grandes entreprises s'était déjà largement faite grâce à la vente de conseil ou d'audits contractuels (Ramirez, 2007). Il fallait donc s'adapter à la nouvelle situation économique. C'est cette démarche qui aboutira à la création, en 1982, de l'Association Française pour le Développement de l'Audit (AFDA)³⁰, association qui s'éteindra lentement, ne pouvant rivaliser avec les firmes anglo-saxonnes intéressées par le marché français du commissariat aux comptes. Ainsi, les *Big* vont récupérer la plupart des mandats de commissariat des sociétés du CAC 40. C'est la fin du modèle professionnel français puissant et indépendant.

De fait, la structuration du champ professionnel de la comptabilité français, passe de l'individualisme et la notabilité, de la prépondérance des acquis sociaux sur la compétence, des différences de qualification (experts-comptables et comptables agréés) ou de fonction (commissaires aux comptes et experts-comptables), à celui de « marchés » (type de service et/ou nature du client) (Ramirez, 2005).

²⁶Selon les travaux de la Banque de France et de l'INSEE (Levy-Garboua, 1978 ; Maarek, 1978, cités par Renversez, 2008 : p.54). En 1979, le système financier français reposait essentiellement sur l'activité des banques dont l'Etat était le propriétaire presque exclusif et les crédits représentaient encore les deux tiers du financement de l'économie et plus de 80% des actifs bancaires.

²⁷*Market based* selon la classification de Allen et Gale (2000) cités par Renversez, F. (2008: p.55). De l'économie d'endettement à l'économie de marchés financiers. Dans *Regards croisés sur l'économie*, La Découverte, 54-64. En 1979, le système financier français reposait essentiellement sur l'activité des banques dont l'Etat était le propriétaire presque exclusif et les crédits représentaient encore les deux tiers du financement de l'économie et plus de 80% des actifs bancaires.

²⁸Antoine Bosio. La capitalisation boursière en France au XX^{ème} siècle. Tableau A-2 ; Capitalisations boursières comparées selon Rajan et Zingales, Mémoire de DEA, « Analyse et Politique Economique », sous la direction de Thomas Piketty, DELTA, Paris EHESS, Ecole Normale Supérieure, ENSAE, Ecole Polytechnique, Septembre 2002 : p.84.

²⁹<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/CM.MKT.LCAP.GD.ZS?page=4>

³⁰Journal Officiel du 26 septembre 1982. Cette création est le résultat de la volonté d'Edouard Salustro (1929-2013), président du Conseil de l'Ordre sortant, qui avec son associé, André Reydel, avait entrepris, après 1970, de s'orienter vers les activités d'audit. Après une période de turbulence en raison de sa mise en cause en tant qu'auditeur de Vivendi Universal (Les Echos n° 19132 du 07 Avril 2004 : p. 33), Salustro Reydel rejoint KPMG (Les Echos n° 19378 du 24 Mars 2005 : p.27).

L'argument « taille » permet d'individualiser d'un côté les grands (multinationales et CAC 40), de l'autre les petits (cabinets). La taille des cabinets et leur réputation conditionne également la taille de leurs clients. Seuls quelques cabinets français, comme Mazars, Salustro-Reydel (qui rejoindra ensuite KPMG) ou BDO Gendrot, ont suivi l'exemple des *Big* sur le marché de l'audit sans en atteindre la dimension.

Aujourd'hui, la défense du modèle libéral européen a lieu à Bruxelles, siège des institutions réglementant les professions dans les pays européens. L'*European Federation of Accountants and Auditors* (EFAA) est née en 1994. Elle a pour objectif de participer au débat sur la réforme de la réglementation européenne de l'audit. L'EFAA se construit aujourd'hui autour d'un axe central représenté par l'audit, qui avait déjà été visé par la 8^{ème} directive européenne. Face aux pressions qu'exercent sur lui les *Big*, il reste à définir l'identité du petit comptable libéral par rapport au grand cabinet et constituer « une Europe de la petite profession libérale » (Ramirez, 2005 : p.572).

Les femmes, elles, n'arriveront que très lentement dans la profession comptable française, ce qui est également le cas des autres pays d'Europe de l'Ouest. Au contraire, dans les pays de l'Est la féminisation de la profession est beaucoup plus marquée.

2- De l'Europe de l'Ouest à l'Europe de l'Est, l'inégal accès des femmes à la profession comptable

La féminisation des professions dont celle de la profession comptable semble être comparable dans des pays européens comme l'Italie, la France, la Grande Bretagne ou l'Allemagne³¹. En raison de l'importance de l'influence française sur la profession marocaine, je m'intéresserai essentiellement à l'évolution de la féminisation de la profession comptable en France.

³¹Maria Malatesta, *Professional Men, Professional Women, The European Professions from the 19th Century until Today*, University of Bologna, 2011, 200 p: p.139-140.

Lupu (2011, 2012) indique, à la suite de Chambres (2004), que ce sont les études anglo-saxonnes qui ont fourni le plus d'informations sur l'évolution de la féminisation de la profession en France. Au contraire, très peu d'études françaises ont porté sur le sujet, les informations transparaissant à travers quelques documents historiques³².

En 1878, Melle M. H. Malmanche, institue un enseignement commercial pour les femmes³³ et écrit un manuel pratique de tenue des livres, devenu célèbre, et qui lui valut d'être décorée de la Légion d'Honneur³⁴. En 1926, une femme, Thérèse Leroy, présentait une communication très remarquée sur « une nouvelle méthode pour la détermination des prix de revient et la tarification des transports par chemin de fer »³⁵.

En dehors de ces trajectoires atypiques, de manière plus générale, les femmes ont historiquement contribué à la tenue des comptes lorsqu'il s'agissait de leur foyer et de leurs familles. La littérature française, et notamment les romans de Balzac en témoignent³⁶.

³²Thébaud F. 1998. *Ecrire l'histoire des femmes*. Fontenay-aux-Roses : ENS Editions Fontenay-Saint-Cloud, citée par Lupu (2011: 80 note 40) explique cette invisibilité des femmes dans l'histoire : « L'histoire est d'abord et partout, vouée à l'espace public, où les femmes apparaissent peu. En France, plus encore qu'ailleurs, en raison de la construction de l'identité nationale qui privilégie révolutions, guerres et grands hommes ».

³³« Ces cours (...) se divisent en degré élémentaire et degré supérieur (...): une heure par semaine y est donnée au droit usuel et une heure à l'économie politique : deux ordres de connaissances (...) pas plus déplacées dans l'enseignement des femmes qui se destinent aux affaires que dans celui des hommes ». *Société d'Économie Politique* (5 Novembre 1892).

³⁴Le Manuel Général de l'instruction primaire, journal hebdomadaire des instituteurs et des institutrices, annonce dans son numéro du 18 juillet 1891, 58^{ème} Année. 5^{ème} Série. Tome XXVII. N° 29: p.338 que Melle Malmanche a été décorée de la Légion d'Honneur, grade Chevalier. Il ajoute dans sa note de la Rédaction (n°1), le texte suivant qui témoigne de la haute estime dans laquelle est tenue Melle Malmanche : « Nos lecteurs applaudiront, comme nous le faisons nous-mêmes, à la haute distinction qui vient d'être accordée à notre distinguée collaboratrice. Mais si tous connaissent l'auteur du Cours de Comptabilité commerciale et du Manuel pratique de tenue des livres, la plupart d'entre eux ignorent peut-être, tant est grande la modestie de Melle Malmanche, que cette femme de grand cœur et de ferme volonté, a été la créatrice et est encore l'inspectrice des cours d'enseignement commercial qui sont suivis aujourd'hui par 2500 femmes et jeunes filles de Paris et qui fournissent des employées comptables à la plupart de nos grands établissements de crédit ».

³⁵*Journal de la Société Statistiques de Paris*, 1926, 67: p. 344-348.

³⁶*La Comédie humaine* (vol.I), Ed. Omnibus, 2007: p.21 : « Elevées pour le commerce, habituées à n'entendre que des raisonnements et des calculs tristement mercantiles, n'ayant étudié que la grammaire, la tenue des livres, une peu d'histoire [...] leurs idées n'avaient pas pris beaucoup d'étendue : elles savaient parfaitement tenir un ménage, elles connaissaient le prix des choses, elles appréciaient les difficultés que l'on éprouve à amasser l'argent, elles étaient économes et portaient un grand respect aux qualités du négociant ».

A partir du moment où la comptabilité s'est érigée en activité professionnelle distincte, les femmes en ont été exclues (Thane, 1992), même si, en France, contrairement à la Grande Bretagne, le Canada ou encore l'Espagne, l'exclusion des femmes de la profession comptable n'a jamais été entérinée par un texte de loi. Cependant, jusque dans les années 1960-70, les femmes n'étaient presque pas représentées parmi les experts-comptables français. Bien que les statistiques sur l'évolution du nombre des femmes experts-comptables ne remontent que jusqu'au début des années 1990, on peut considérer qu'elles ne représentaient dans les années 1970-1975 qu'environ 2 % (Lupu, 2011 : p.84). Il faut y ajouter que jusqu'en 1965, les femmes avaient besoin de l'accord de leur mari pour exercer une profession.

La stabilité des femmes dans la profession comptable ne débute que dans les années 1980. De 9 % au début des années 1980, la féminisation de la profession d'expert-comptable passe à 12% en 1994 (Hantrais, 1995), 18 % en 2007 et 19 % en 2009 (CSOEC³⁷ d'après Lupu, 2011 : p.87). A fin septembre 2010, la profession comptable libérale compte 19.122 experts-comptables inscrits au tableau de l'OEC, dont 21,1% sont des femmes (Boucherit, 2011 : p.29). Cette augmentation reste donc lente avec un taux qui a pris seulement 5,2 points supplémentaires en dix ans (Boucherit, 2011 : p.10). A titre de comparaison, en 2009, les femmes représentaient 22% des architectes, 50% des avocats et 57% des magistrats (Lupu, 2011 : p.19).

Depuis, 2008, la proportion des femmes parmi les experts-comptables stagiaires atteint aujourd'hui en France environ 44% et reste stable. Les femmes experts-comptables stagiaires réussissent actuellement aussi bien le diplôme d'expertise comptable que leurs homologues masculins. Elles sont environ 30% à obtenir chaque année le diplôme d'expert-comptable (tableau n° 21). Les femmes ne sont pas plus nombreuses que les hommes à abandonner le stage. En revanche, elles le sont, de plus en plus, à quitter la profession comptable une fois le diplôme obtenu. Il apparaît ainsi que le principal obstacle auquel doivent faire face les femmes experts-comptables est l'inscription à l'Ordre. Alors que seuls 36% des hommes diplômés quittent la profession comptable libérale pour travailler en entreprise, elles sont 71% des femmes à suivre cette voie (Boucherit, 2011).

³⁷Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts comptables (France).

Tableau n° 21: Ordre des Experts-comptables français - Répartition Hommes Femmes

		Mai 2008		Novembre 2008		Mai 2009		Novembre 2009		Mai 2010	
		IG : 1100		IG: 1383		IG: 1194		IG : 1667		IG: 1566	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre d'inscrits	N	711	389	891	492	777	417	1003	664	970	596
	%	64,64	35,36	64,43	35,57	65,08	34,92	60,17	39,83	61,94	38,06
Diplômés	N	215	125	288	161	243	141	368	249	224	169
	%	30,24	32,13	32,32	32,72	31,27	33,81	36,68	37,50	23,09	28,35
Réussite %		72,64	79,62	72,54	75,23	79,41	82,94	81,60	82,72	57,88	62,13

IG: inscriptions globales - H: hommes - F: femmes

Source: site web de l'Ordre des Experts Comptables Français³⁸

Le champ professionnel de l'expertise-comptable enregistré en 2011, 66 % de femmes salariées, 45 % de femmes experts-comptables stagiaires, 41 % de femmes diplômées d'expertise comptable et 21% de femmes experts-comptables exerçant en libéral (Boucherit, 2011 : p.6).

La situation des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité dans les pays d'Europe de l'Ouest contraste avec celui des femmes en Europe de l'Est. La féminisation de l'emploi public renseigne sur les spécificités de la structuration du marché du travail et des relations de genre dans les économies communistes. Par exemple, en Roumanie, les femmes, occupent, majoritairement, le champ de la profession comptable (Istrate, 2012). C'est la même situation qui prévaut dans des pays comme la Russie et la Pologne (Lupu, 2011).

En Roumanie, les femmes représentent, à l'université, 80% des étudiants aussi bien, avant, qu'après 1990. Elles sont ensuite 70% des professionnels de la comptabilité réunis au sein du CECCAR³⁹ et 60% des auditeurs réunis au sein de la CAFR⁴⁰. Elles représentent encore 59% des enseignants en comptabilité. Dans le secteur privé concurrentiel qui s'est mis en place à la chute du communisme, elles ne sont plus que 27% aux instances de direction et guère plus de 10% aux plus hautes fonctions des entreprises cotées. L'étude d'Istrate (2012) ne donne pas, cependant, d'indication sur la place des femmes dans les grands cabinets de comptabilité et d'audit.

³⁸<http://www.femmes-experts-comptables.com/categorie/lexpert-comptable/feminisation-de-la-profession/>

³⁹Corpul ExperŃilor Contabili si Contabililor AutorizaŃi din RomŃnia, équivalent roumain de l'Ordre des Experts Comptables.

⁴⁰Camera Auditorilor Financiari din RomŃnia (Chambre des Auditeurs Financiers de Roumanie).

Quelque soit le modèle, il est marqué par l'influence hégémonique des grands cabinets. L'affaire Enron et le procès qui s'en est suivi ont contribué à ternir l'image des professionnels de la comptabilité en raison de l'aspect conflictuel que cette affaire a démontré entre « servir l'intérêt public et maintenir le profit » ⁴¹(Carnegie, Napier, 2010 : p.371). L'affaire Enron et le rôle du cabinet Andersen ainsi que leur procès ont été également hautement instructifs en démontrant la faiblesse des normes comptables ou leur application détournée et donc la nécessité de leur mise à jour.

II- Les normes comptables et l'évolution vers la mondialisation

Le besoin d'une plus grande transparence des comptes et du contrôle de l'audit a conduit à la mise en place des normes comptables. Celles-ci ont été proposées et élaborées par les multinationales anglo-saxonnes elles-mêmes, venant ainsi consacrer davantage leur influence sur la profession.

A- Les normes comptables, leur naissance, leur globalisation

La présentation des états comptables et financiers des entreprises fait l'objet de processus de normalisation depuis le début du XX^{ème} siècle. C'est à cette époque que naît l'idée de plan comptable ou de code comptable (*chart of accounts*). Historiquement, les premiers efforts de normalisation sont étatiques, en dehors des pays anglo-saxons et en Grande Bretagne par exemple, où la normalisation se fait par le marché et par les compagnies d'assurances et où « le droit des sociétés exige seulement que les livres comptables soient organisés de façon à permettre à la société de dégager une image fidèle et à l'auditeur d'effectuer un contrôle » (Walton, 2008 : p.15).

⁴¹« *Conflict between serving the public interest and maintaining profitability* » (Carnegie G. D., Napier C. J., 2010 : p.371).

Le premier plan comptable voit le jour d'abord en Allemagne en 1937. Le plan comptable général français qui date de 1945 est un des plus connus⁴². Les autres pays européens adopteront également leur plan comptable, suivis ensuite par les pays de l'Est en voie de libéralisation et les pays africains (plans OCAM⁴³ et SYSCOA⁴⁴). Les différences sont fortes en ce qui concerne les orientations des états financiers. Certains pays, comme la France et l'Allemagne, où la profession comptable est dépendante de l'Etat et où la normalisation est considérée comme un outil de rationalisation macro-économique ont privilégié les besoins de la fiscalité, alors que d'autres, comme les Etats-Unis, ont privilégié les besoins d'informations économiques des investisseurs (Walton, 2008).

A l'échelle internationale, plusieurs tentatives d'harmonisation ont été proposées sans grand succès et un organisme international de normalisation s'est imposé comme un acteur majeur pour la mise en place de nouvelles lois et règles comptables afin de mieux encadrer dirigeants et audits et d'assurer une meilleure transparence des comptes (Benston, Hartgraves, 2002 ; Carnegie, Napier, 2010).

Ainsi, aux Etats-Unis, en 2002, la loi Sarbannes-Oxley⁴⁵, surveille plus étroitement la profession comptable et sépare plus strictement les activités d'audit et de conseil. Plusieurs pays adoptent des mesures similaires comme par exemple en Australie, *The Corporate Law Economic Reform Program Act 2004*. En France, la loi de sécurité financière (LSF)⁴⁶, est adoptée par le parlement le 17 juillet 2003. Elle repose également sur une responsabilité accrue des dirigeants, un renforcement du contrôle interne et une réduction des sources de conflits d'intérêt.

⁴²Il date en réalité de 1942 et a soulevé de nombreuses polémiques. Voir à ce sujet : le plan comptable de 1942, un plan « de » ou « sous » l'occupation, de Oussama Ouriemmi, Doctorant, IEMN-IAE, Nice, 2010, « Journées d'Histoire de la Comptabilité et du Management ».

⁴³OCAM : Organisation Comptable Africaine et Malgache.

⁴⁴SYSCOA : Système Comptable Ouest-Africain.

⁴⁵Cette loi établit les PCAOB « *Public Company Accounting Oversight Board* ».

⁴⁶Cette loi est aussi appelée Loi Mer du nom du Ministre des Finances en poste à cette époque, Francis Mer.

Pourtant, ces limitations, s'ajoutant à la chute du cabinet Andersen, n'empêchent pas, paradoxalement, les *Big* de continuer leur expansion et d'acquérir une dimension qui leur interdit l'échec. Au niveau technique, ils continuent d'améliorer leurs compétences techniques car « chaque cause d'échec est particulière et chaque solution générale »⁴⁷. De plus, le renforcement de leur position peut être attribué à leur rôle dans les processus de normalisation de la comptabilité et de l'audit.

Pour limiter les diversités qui handicapent les mouvements des affaires à l'heure de la globalisation, « de fortes pressions proviennent donc depuis quelque temps des acteurs économiques globaux pour unifier les différents référentiels et adopter « un langage comptable commun » à l'échelle de la planète, qui permettrait aux investisseurs de décoder facilement les états financiers partout où ils vont et aux multinationales de ne produire qu'un seul jeu de comptes » (Chiapello, 2005 : p.364).

Plusieurs étapes vont conduire à l'élaboration des normes comptables. Le krach de 1929 conduit à l'élaboration de deux lois en 1933 et 1934 (*Securities and Exchange Acts*) et la création de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) qui a pour but de surveiller les sociétés cotées en bourse (*listed companies*). Cette étape démarque les Etats-Unis de la Grande Bretagne qui reste plus libérale. Ce sont les auditeurs qui établissent les principes comptables généralement admis (*generally accepted accounting principles : GAAP*). Les petites entreprises, non cotées, sont quant à elles, libres d'organiser leur comptabilité selon les GAAP ou les principes appliqués en fiscalité selon leur situation propre (Walton, 2008 : p.7).

Le rôle des grands cabinets dans la normalisation de la profession comptable et de l'audit a été important dans l'élaboration des « *best practices* », puis de l'internationalisation du processus de normalisation qui s'étend ainsi aux pays qui ne sont pas de tradition anglo-saxonne. En 2000, la commission européenne renonce à ses propres standards, pour adopter les normes internationales d'Information Financière (*International Financial Reporting Standards*) ou IFRS préparés par l'*International Accountant Standards Board* (IASB), créé en 1973 à

⁴⁷ « *Successive sequences of [audit] failure involve the use of audits as a restorer of comfort, each time in a more intensive form, and each time apparently better immunised against failure, since every failure is particular and every solution general* » : Power M.1994. *The audit explosion*. London: Demos .p.30. Cité par Carnegie G. D., Napier C. J. (2010 : p.373).

l'initiative de représentants britanniques des *Big*. Les Etats-Unis continuent, eux, d'avoir leur propre système de normalisation et n'appliquent pas les IASB.

Aujourd'hui, l'utilisation des normes IFRS est soit facultative soit obligatoire dans plus de cent pays du monde (Walton, 2008 : p.3). De plus, la normalisation de l'audit suit la même voie puisqu'elle sera établie au sein de l'IFAC (*International Federation of Accountants*), normalisation qui « débouche sur une domination encore plus évidente des *Big*, puisque cette normalisation ne concerne que le monde professionnel et que personne dans ce monde n'est de « taille » à rivaliser avec eux » (Ramirez, 2005 : p.300).

B- La pénétration de la norme internationale au sein de la norme nationale, des difficultés significatives

La pénétration de la norme internationale au sein de la norme nationale n'est pas sans provoquer des tensions particulièrement entre les grandes entreprises et celles de taille plus réduites ainsi qu'avec les autres professionnels. Les grèves en France de 1993 (Ramirez, 2005) et les violentes contestations en Grande Bretagne des petits cabinets en 1994 (Ramirez, 2004) en sont une illustration.

Comme le souligne Chiapello (2005 : p.381), « une sociologie de la comptabilité doit (...) être à même de tenir ensemble d'une part une analyse technique des outils de mesure, de ce que ces modes de quantification font au monde et donnent à voir, d'autre part une analyse des jeux d'acteurs, de leurs croyances et représentations, de leurs intérêts ainsi que des rapports de groupes et d'institutions ». Il faut ainsi se demander, à l'échelle nationale, qui sont les parties concernées par les comptes de l'entreprise : l'Etat, dans une perspective macro-économique de comptabilité nationale et de fiscalité, les actionnaires, intéressés à la valorisation de leurs investissements, les dirigeants industriels eux-mêmes, en vue du développement de leur entreprise qui peut entrer en concurrence avec la logique du profit à court terme des actionnaires et aussi, de plus en plus, d'autres acteurs comme les pouvoirs locaux, concernés par la bonne gestion de leurs territoires, incluant un souci de protection environnementale, les travailleurs (les comités d'entreprise, soucieux d'amélioration des conditions de travail et de prise en compte du risque), les clients ou les usagers... L'intérêt de ces différentes parties n'est

pas le même et cela peut influencer la façon dont sont présentés les bilans financiers. En effet, les normes internationales tendent à mettre en avant une vision de l'entreprise maximisant un profit qui reviendrait de droit aux actionnaires, occultant presque totalement les autres fonctions sociales. De plus, les rapports politiques entre les diverses parties prenantes de l'entreprise et la conception locale de ce qu'est une entreprise et de sa signification au sein du système économique conditionnent les règles techniques d'enregistrement et les modes de construction des mesures économiques (Chiapello, 2005).

Il faut remarquer que l'IASB et les normes comptables sont nés du refus général de laisser les Etats-Unis contrôler seuls les normes boursières à l'échelle mondiale. Ils sont le résultat d'une initiative privée et non pas d'une collaboration étatique tout en revendiquant une mission d'intérêt général (Chiapello, 2005). Cependant, « l'internationalisation de la production des normes comptables et d'audit a contribué à creuser un fossé qui sépare désormais le « global » du « local » et pose la question de leur articulation » (Ramirez, 2009 : p.137). De plus, « de l'avis de tous, il faudra plusieurs années pour que se forment par-dessus le corps de normalisation, les méthodes de travail concrètes standardisées permettant la production comptable et surtout une véritable comparaison des comptes d'une entreprise à l'autre » (Chiapello, 2005 : p.367).

La traduction dans la langue nationale peut également être une barrière à une bonne compréhension comme le montrent Gallhofer, Hamla et Kamla (2011), interviewant des experts-comptables syriens⁴⁸. Walton (2008) considère également que les relations entre l'union européenne et l'IASB ne sont pas forcément positives et que certaines actions européennes pourraient constituer à terme une menace à l'utilisation des IFRS dans le monde.

Pourtant la puissance des grands cabinets internationaux ne leur permet pas de se passer des institutions nationales « seules dépositaires du droit de représenter les professionnels ». (Ramirez, 2009 : p.137). Les grands cabinets et les professionnels qui en relèvent, affirment encore aujourd'hui leur appartenance à la profession comptable, appartenance qui, pour les autres professionnels, semble être à la fois une nécessité et une source de frustration

⁴⁸« ...*With due respect, the person who translated IASs to Arabic has not done a great job. Try to read them in Arabic and you'll understand nothing. I tried to read them a few times (preparing for the CA exam) and did not understand what they are trying to say. There are two books, each 600 pages, I didn't understand a thing, as their translation is very bad ...* » (Gallhofer, Hamla et Kamla, 2011, Interview 21: p. 387).

(Ramirez, 2009) : nécessité, car la profession dans son ensemble profite de l'aura de l'expertise des grands cabinets, frustration, car l'activité des multinationales semble plus relever aujourd'hui de l'activité commerciale que de l'activité libérale. De plus, malgré la mise en place d'une normalisation à vocation internationale, l'IASB, elle-même, plaide pour le maintien parallèle d'une normalisation nationale avec l'argument que « le monde a besoin de normalisateurs nationaux qui sont prêts à utiliser leur pays comme champ d'essai pour des innovations comptables » (Walton, 2008 : p.113).

Les grands cabinets semblent reposer aujourd'hui sur un fonctionnement pour eux-mêmes. Ils sont en réalité au service des entreprises, notamment du secteur industriel, dont l'évolution n'est jamais sans conséquence pour les grands cabinets. L'affaire Enron et la disparition d'Arthur Andersen en est un puissant exemple. Il faut également rappeler qu'en 1970, il existait huit grands cabinets⁴⁹. Dix ans plus tard, du fait des fusions qu'ils ont opérées, il n'en restait plus que six. Aujourd'hui, ils sont au nombre de quatre, qualifiés de « *Fat Four* » (Ramirez, 2003, 2009). S'ils ont fortement conditionné et bouleversé le paysage de la profession comptable, leur histoire montre qu'ils ne constituent pas un modèle inéluctable (Ramirez, 2005). De plus, leur expansion soulève de nombreuses questions dont celle de s'interroger sur les solutions juridiques, techniques et commerciales qu'ils trouveront à une séparation plus stricte du conseil et de l'audit ou encore celle de se demander quelle sera la réaction à terme des législateurs anti-trusts à la réduction de l'offre à quatre cabinets sur le marché de l'audit (Ramirez, 2005).

La profession comptable apparaîtrait davantage comme un processus dynamique et non comme un acquis. L'idée semble naître aujourd'hui qu'il devient nécessaire d'opposer la profession comptable, à laquelle se rattachent les valeurs de compétence et d'intégrité générant la respectabilité, à l'industrie comptable, pour laquelle ces valeurs ne sont pas démontrées et qui serait menacée de « déprofessionalisation »⁵⁰ (Carnegie, Napier, 2010 : p.

⁴⁹Arthur Andersen, Coopers & Lybrand (Lybrand, Ross Bros. & Montgomery), Deloitte Haskins & Sells (Haskins & Sells), Ernst & Whinney (Ernst & Ernst), Peat, Marwick, Mitchell, Touche Ross (Touche, Niven, Bailey & Smart), Price Waterhouse et Arthur Young (Wootton, C. W., S. G. Tonge, et al.1994. *Pre and Post Big 8 Mergers : Comparison of Auditor Concentration. Accounting Horizons* : 58-74).

⁵⁰« *Any continued emphasis on pleasing the client at the expense of guarding the public interest is likely to lead to the advent of further negative signals of movement in the professionalization process of accounting, to such an*

374). D'ailleurs, Freidson, dans son ouvrage « *The Third Logic* » (2001), exprime la nécessité majeure pour les « *professions* » de continuer à maintenir dans leur fondement des valeurs morales fortes pour se protéger de la logique consumériste et managériale qui menace aujourd'hui la logique professionnelle fondée sur l'autonomie et l'autorégulation. Il affirme que les conditions de mise en œuvre des savoirs est bien plus importante que leur nature et souligne l'importance, pour tout groupe professionnel, des conditions économiques d'exercice de l'activité et des valeurs défendues par le groupe.

Freidson s'inquiète également de la perte de l'autonomie des professions au sein de grandes organisations soumises aux lois du marché et du recours croissant des entreprises aux savoirs experts. En effet, il considère que la menace de perte de cette autonomie est réelle du fait que les professionnels doivent aujourd'hui rendre des comptes en termes de responsabilité financière et sont de plus en plus soumis à un contrôle de leurs performances et de leurs résultats. Il considère cependant qu'une autre alternative est possible : l'émergence de nouvelles formes de régulation professionnelle.

Quoiqu'il en soit, l'accumulation par les *Big*, depuis plus d'un siècle, d'un capital technique et relationnel ne peut qu'augurer de leur longévité (Ramirez, 2005) d'autant que « le modèle anglo-saxon a franchi les frontières et peut être utilisé pour l'étude du développement professionnel dans d'autres pays, économies, cultures et traditions » (Caramanis, 1999 : p.189)⁵¹.

III- La profession comptable dans les pays arabes sous influence britannique

A la suite des modèles professionnels anglo-saxon et français, la profession comptable dans le sens moderne du terme, s'est construite dans différents pays en adoptant une structure qui renvoyait « à des modalités différentes d'organisation du marché du travail et de négociations des relations entre l'Etat, le capitalisme naissant et la société civile » (Longuenesse, 2002 : p.131). La profession comptable est née dans les pays arabes sous l'influence de la puissance

extent that it becomes clear not just to accountants themselves but also to society at large that accounting faces a process of deprofessionalization » (Carnegie, Napier, 2010 : p. 374).

⁵¹« *The Anglo-American context, can cross borders and be applied to the study of professional development in other countries, economies, cultures and traditions* » (Caramanis, 1999 : p. 189).

coloniale, soit britannique (pays du Moyen Orient) soit française (Liban, Syrie, pays d'Afrique du Nord et d'Afrique sub-saharienne). Dans tous ces cas, elle a d'abord servi les intérêts de la puissance colonisatrice. Les premiers cabinets comptables sont issus de la métropole, ils sont britanniques en Egypte, français au Maghreb. Ils sont au service des firmes de la puissance coloniale, plus que des Etats à proprement parler. La profession s'autonomisera ensuite au moment de l'acquisition de l'indépendance.

Etudiant la profession comptable dans les pays du Moyen Orient, Longuenesse (2009) souligne que si de nombreux travaux ont porté sur le marché du travail dans les pays en développement, ils ont surtout porté sur le travail informel. De plus, les sociologues des professions, alors même qu'ils considèrent les professions comme des vecteurs de modernisation, se sont très peu intéressés aux professions dans ces pays. Le développement des professions ne s'y est fait, d'ailleurs, que dans le cadre d'une « commande de l'administration coloniale ou dans un emploi salarié au sein de ses services » (Johnson, 1973, 1982⁵² cité par Longuenesse, 2009 : p.140). L'auteure souligne que cette situation est en complète opposition avec le concept d'autonomie professionnelle qui se trouve au centre des théories fonctionnalistes.

La domination coloniale n'a pas manqué de laisser son empreinte sur les sociétés concernées et sur leur organisation, ainsi que sur la naissance de professions qui n'étaient pas de nature endogène, comme la profession comptable. Le capitalisme a été, en effet, introduit par les intérêts étrangers et notamment occidentaux, imposant alors l'importation des instruments techniques et juridiques de la régulation des marchés, des normes et des méthodes comptables (Longuenesse, 2010).

L'indépendance retrouvée, les professions et donc les élites professionnelles, n'ont pas recouvré *de facto* leur propre indépendance, mais au contraire se sont trouvées subordonnées aux politiques attribuant à l'Etat un rôle central (Freidson, 1970, tr. 1984).

⁵²Johnson T. 1973. « *Imperialism and the professions. Notes on the Development of Professional Occupations in Britain's Colonies and the New States* », in P. Halmos (ed.), *Professionalisation and social change*, The University of Keele, 281-309. Johnson T., 1982, « *The State and the Professions: peculiarities of the British* », in A. Giddens & P. Mackenzie, *Social Class and the Division of Labour*, Cambridge University Press, 186- 306.

De nombreux traits sont communs aux professions comptables nées dans les pays arabes. Il s'agit de professions considérées comme « nouvelles » dans leurs pratiques et leur version modernes⁵³. Elles se sont organisées selon un processus inspiré du système colonial dominant, britannique ou français. Toutefois, dans ce dernier cas, la présence d'intérêts britanniques a pu entraîner l'arrivée de représentants de cabinets d'audit anglo-saxons, précocement internationalisés, et la coexistence de modèles de pratiques issus des deux grandes puissances (Longuenesse, 2006). Dans tous les cas, le processus évolutif est commun. D'abord la promulgation d'un Code du commerce, souvent inspiré du système français, puis une loi sur les sociétés anonymes qui impose la désignation de commissaires chargés de la vérification des comptes (Longuenesse, 2012). C'est en Egypte puis en Palestine qu'arrivent les premières firmes britanniques. La bourse d'Alexandrie est créée en 1883, celle du Caire en 1903⁵⁴. (La Bourse de Casablanca, voit, elle, le jour, en 1929 : cf. chapitre I).

Peu de temps après que ces professions, dans leur version récente, aient commencé à s'organiser, pratiquement toujours dans un contexte de luttes tant à leurs frontières qu'en interne, une nouvelle logique de marché marquée par une ouverture des marchés financiers s'impose, résultat, d'une internationalisation précoce du segment supérieur de la profession comptable (Longuenesse, 2010). Le poids des conditions historiques conditionnera l'organisation du champ professionnel, modelé par une ou plusieurs associations défendant souvent des conceptions différentes voire radicalement opposées. De plus, une définition claire du champ professionnel, marqué par une grande variété de dénominations, reste difficile plusieurs années après les indépendances. L'héritage anglo-saxon et français et le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre des politiques néolibérales influencent significativement les réformes de la profession. Par ailleurs, les variations historiques et les évolutions propres à chaque nation conduisent au réaménagement interne au sein des professions.

⁵³Malgré l'ancienne tradition commerçante et l'importance du commerce entre l'Europe - et singulièrement Venise - et l'empire ottoman depuis le XVI^{ème} siècle, il ne semble pas que la partie double ait été connue et utilisée. Le Moyen-Orient est cependant connu pour avoir apporté plusieurs éléments considérés comme précurseurs, notamment les chiffres arabes, l'utilisation du zéro, la notation algébrique et le calcul décimal. Eddy Félix. Expert-comptable IEC. Membre de Academy of Accounting Historians. Revue Belge de Comptabilité, 1, 2009.

⁵⁴En 1907, 228 sociétés étaient alors inscrites à la bourse du Caire, avec un capital de 91 millions de Livres égyptiennes (Longuenesse ; à paraître).

Il faut aussi rappeler que l'ouverture des marchés, telle qu'elle est prônée par les institutions financières internationales et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), impose la soumission aux exigences des marchés financiers sous le contrôle de places financières occidentales, favorisant les investissements des firmes multinationales (Longuenesse, 2010). De plus la promulgation de lois supranationales, constitue un facteur supplémentaire de subordination, non seulement par la nature des contraintes qu'elles génèrent, mais également par l'inégale représentation des pays au sein de ces instances et les rapports très discutables entre les réglementations nationales et internationales (Longuenesse, 2009).

Cependant, l'enjeu national reste toujours sensible et on voit se reproduire l'opposition entre le « local » et le « global ». En effet, là encore, s'opposent quelques très grands comptables, appartenant à une élite professionnelle mondialisée au service des firmes multinationales et des marchés financiers représentant le « global », et une masse de petits comptables paupérisés que l'on peut ajouter à une « classe moyenne » de cabinets plus importants, dont l'activité est cantonnée au marché national (Longuenesse, 2009) et qui représentent donc le « local ». Les conséquences sociales négatives qui en découleraient seraient des dommages collatéraux inévitables. « Les discours qui disqualifient les résistances comme le fait d'individus inadaptés, en retard sur leur temps, ou même déviants » seraient le résultat d'une « violence symbolique » (Longuenesse, 2011 : p.81).

Ainsi, Longuenesse (2009, 2010, 2011, à paraître) considère que l'on peut identifier plusieurs conceptions de la profession comptable dans les pays du Moyen Orient, marquée cependant par un double problème, celui des missions de la profession comptable et celui de la place des salariés.

En Egypte, s'est développée, dans la période 1970-1980, une économie rentière marquée par la prévalence de la représentation symbolique du diplôme sur la prise en considération des capacités d'absorption du marché et celle de l'emploi public sur la pratique libérale. A titre comparatif, cette conception est absente au Liban. La seconde conception limite la profession comptable à l'audit comptable et à une pratique indépendante, selon un modèle britannique strictement libéral de pratique individuelle ou d'exercice en tant qu'associé au sein de sociétés ou de firmes. C'est l'exemple de la Jordanie dont le champ professionnel de la comptabilité

regroupe les *auditors*, selon la conception britannique du terme. La troisième conception concernerait certains professionnels d'entreprises, partageant avec les auditeurs la qualification de CPA et qui « circuleraient » entre emplois dans les cabinets d'audit et emplois dans les firmes.

La place des comptables salariés constitue le second problème. En Jordanie, cette question est partiellement réglée par l'intégration des directeurs financiers employés de société en 2003 (Longuenesse, 2010). Cette position permet une redéfinition de la profession, mettant l'accent sur la qualification plus que sur le statut, ce qui permet d'en élargir la base. Elle a pour conséquence la montée en puissance d'un segment professionnel, celui des directeurs financiers et auditeurs internes. Au Liban, l'exclusion des comptables salariés est consacrée par l'appellation « non praticiens » à partir de 1995, ce qui n'empêche pas la montée en puissance d'un segment professionnel correspondant à celui des collaborateurs salariés des firmes d'audit internationales.

Ainsi, la naissance de la profession comptable moderne dans les pays du Proche Orient est le résultat de la pénétration du capitalisme, des mutations qui se produisent à l'indépendance et du rôle de l'Etat dans la réglementation et les transformations de la profession. L'identité professionnelle reste fondée sur le modèle du professionnel indépendant, modèle qui ici, a du mal à intégrer la firme multinationale et ne fait pas de place au professionnel salarié.

Les transformations de la profession sont devenues nécessaires sous la pression de l'ouverture des marchés et de l'importance de plus en plus grande des instances professionnelles internationales et des institutions financières, pression qui paradoxalement est relativement bien admise. C'est le cas notamment pour les normes IFRS même si l'applicabilité aux petites et très petites entreprises est discutée.

Il n'existe pas d'études portant sur la place des femmes au sein de la profession comptable dans les pays du Proche Orient. Kamla (2012) focalise son étude sur la façon dont les femmes experts-comptables (*accountants*⁵⁵) interrogées mobilisent le port du voile pour gagner un

⁵⁵Toutes les femmes sont membres de l'association mais beaucoup sont employées dans divers services de l'administration. Le terme « *accountant* » utilisé par l'auteure n'est pas forcément équivalent au terme « expert-comptable ».

plus grand accès à la sphère publique. Elle souligne que dans la Syrie socialiste, malgré l'importante ségrégation verticale dont les femmes font l'objet, le salariat leur était plus favorable⁵⁶. Le passage à un système libéral ouvert à l'arrivée des *Big 4*, comportait davantage de risques d'exclusion, en raison du recul de l'assistance sociale et également en raison du code vestimentaire. Les femmes considèrent que les recruteurs occidentaux, en ayant une idée préconçue négative du port du voile, risquent de jouer un rôle paradoxal dans la radicalisation du comportement envers les femmes et le renforcement de leur exclusion.

La profession comptable a été moins étudiée dans les pays du Maghreb. Au Maroc, les principaux écrits sont ceux de El Omari (2005, 2006, 2008, 2009, 2013, 2014). Les informations officielles et/ou quelques données provenant de la profession dans les pays du Maghreb permettent de constater que les organisations professionnelles y sont quasiment similaires et que les conditions et critères d'exercice de la profession y sont très proches (Hattab, 2013). Cependant les contextes locaux et les héritages historiques ont généré des trajectoires différentes. C'est ce que montre l'étude de El Omari et Khelif (2014), comparant la professionnalisation des experts-comptables au Maroc et en Tunisie.

Saboly et Khemiri (2011) montrent également que la féminisation de la profession, en Tunisie, reste lente et connaît même un certain ralentissement : 12% des experts-comptables exerçant sous forme libérale sont des femmes et « seul un nouvel inscrit sur onze à l'Ordre des Experts-Comptables de Tunisie est une femme » (Saboly, Khemiri, 2011 : p. 2). La moitié des femmes interrogées orientent vers une analyse en termes de freins et obstacles⁵⁷ plutôt qu'en terme de « retard historique » (Laufer, 2004) à l'accès des femmes à la profession.

⁵⁶Longuenesse (2007 : p.99) souligne qu'en Syrie, « la question est plus celle de l'emploi et du travail dans un contexte de résistance (frein?) à l'hégémonie de la logique du marché que celle du rapport des femmes au travail ».

⁵⁷84% mettent en avant les contraintes familiales, 62% soulignent l'impact des préjugés masculins sur le travail des femmes, 37% d'entre elles soulignent la difficulté de concilier la vie familiale avec l'importante mobilité qu'exige la profession et 27% d'entre elles évoquent la longueur de la formation.

IV- La profession comptable au Maroc et ses organisations professionnelles : histoire, enjeux et batailles

La profession comptable marocaine est née de la profession française, importée par la France pendant le protectorat, au profit des membres de sa communauté. Son organisation s'est construite à travers l'histoire de ses organisations professionnelles. M'inspirant en cela des travaux de Ramirez (2005), je place cette étude sous le signe d'une sociologie historique d'inspiration wébérienne. Celle-ci fonde sa recherche des causes sur la construction d'idéaux-types, qui combinent à la fois les faits réels et le modèle théorique et prend en considération les valeurs comme moteurs du changement. Selon Ramirez (2005 : p.98), « cette sociologie offre l'avantage d'enraciner la signification des pratiques dans un contexte socio-historique particulier », prenant en considération les conditions économiques mais également les valeurs sur lesquelles s'appuie « la conception du professionnalisme dans un contexte culturel historiquement et géographiquement situé ». L'institutionnalisation de la profession comptable au Maroc s'est faite en relation avec l'élargissement du marché des services professionnels. C'est pourquoi je m'intéresse au développement du marché comptable en le mettant en perspective dans la longue durée avant d'aborder l'histoire de la profession comptable au Maroc. Je me demande également dans quelle mesure cette évolution du champ professionnel, son institutionnalisation, l'élargissement du marché, le poids croissant des *Bigs*, ont pu influencer l'émergence des femmes au sein de la profession et leur évolution.

A-Des métiers du Maroc précapitaliste aux professions libérales du Maroc moderne ; la naissance de la profession comptable

Les professions libérales n'apparaissent au Maroc, qu'avec le protectorat. C'est également à cette date que les premiers comptables français au Maroc contribuent à la naissance de la profession comptable. Elle restera cependant longtemps sans réglementation ni formation unifiée et ce n'est qu'à la fin du protectorat qu'elle commencera à s'organiser.

Avant le Protectorat, les activités qui font l'objet des professions libérales existent dans la société marocaine du XIX^{ème} siècle (médecins, défenseurs en justice, notaires, architectes...), mais elles sont très hétérogènes et ne comportent ni l'indépendance⁵⁸ ni le statut social prestigieux qui caractérisent les professions libérales occidentales. Selon Azziman (1980 : p.93), avant le protectorat, « le Maroc (...) ne connaît pas la profession libérale ». La notion de « *mihna hurra* » qui en est la traduction littérale est une « acquisition récente de la langue arabe...» (Azziman, 1980 : p.83).

La grande majorité des activités pratiquées sont des métiers traditionnellement constitués en corporations (*Hanati*⁵⁹) dont la liste (*Bayan asma al hiraq*)⁶⁰ est publiée par Louis Massignon (1924). Les métiers d'architecte ou même de certaines catégories de médecins, notamment les chirurgiens sont considérés, comme cela a été le cas dans différentes civilisations et sous différentes époques⁶¹, comme des métiers manuels. On comptait, parmi les métiers intellectuels, les juges (*cadis*), les secrétaires du *Makhzen* (ensemble de l'administration marocaine en particulier sous le protectorat français), souvent rétribués sur les biens de mainmorte, et les enseignants (Massignon, 1924).

Deux professions seulement jouissent d'un réel prestige au sein de la société : celle du *mufti* et celle du *adel*. Le *mufti* est un juri-conseil qui donne des consultations en matières juridiques et religieuses largement associées aux charges publiques et qui relèvent très peu d'une activité privée. Le *adel* a, lui, une formation juridique, des fonctions notariales, est auxiliaire du *cadi* et tient le greffe (Azziman, 1980 : p.88).

⁵⁸Les « professions » du Maroc pré-capitaliste sont soumises pour la presque totalité d'entre elles au contrôle du *mouhtassib* (agent d'autorité chargé du contrôle des prix et de la qualité des produits et services).

⁵⁹*Hanta* (plur. *Hanati*) : groupement d'artisans qui s'adonnent à une même branche d'activité. Mohamed Jalal El Adnani. Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Marseille II, Méditerranée, 2007: p.7, note 1.

⁶⁰Les listes ont été établies par les *mouhtassibs* (autorités chargées du contrôle de la vie urbaine). Ces derniers se sont appuyés sur la tradition et sur l'existence d'un *amin* (représentant spécial de la corporation), ainsi que sur une *hedya* (donation) annuelle consentie par la corporation en faveur de l'autorité. Cinq listes sont ainsi établies pour les villes de Fès, Marrakech, Rabat, Salé et Meknès.

⁶¹Pierre-Louis Choukroun. L'Histoire de la chirurgie, Du silex à nos jours. 2012. Editions du Dauphin, 216 p.

Il existe d'autres métiers qui sont mal organisés et sans aucun prestige. C'est le cas de l'*oukil*⁶² dans le champ judiciaire ou le *tbib* (médecin-guérisseur) dont les activités sont très largement concurrencées par des pratiques de magie et de préparations d'herbes considérées comme médicinales mais dont les propriétés réelles et surtout les dangers restent mal connus⁶³.

Le champ professionnel de la comptabilité, est, quant à lui, balbutiant et mal défini, bien qu'il y ait eu, au XIX^{ème} siècle, des réformes administratives importantes, avec l'amorce de l'introduction de nouveaux corps professionnels au service de l'Etat⁶⁴. Par exemple, le corps des *oumana*⁶⁵ sera constitué sous le règne du Sultan Moulay Slimane (1792-1822) et sera organisé et structuré sous le règne du Sultan Moulay El Hassan (1836-1894) en une administration centrale et une administration locale. Eu égard à la nature des fonctions qui leur étaient attribuées, les *oumana* semblent davantage investis de fonctions de contrôle des finances que de véritable comptabilité. Cependant, à la lecture de leurs activités⁶⁶, la frontière entre les deux est parfois difficile à établir, au point que certains auteurs les ont véritablement considérés comme des « comptables du trésor public »⁶⁷. Les *oumana* étaient soumis à la « supervision » de *amin el oumana*, chargé de centraliser leurs activités.

⁶²*Oukil* : personne qui représente les plaideurs en exposant leur point de vue. Il ne défend pas et n'argumente pas.

⁶³Akhmisse, Mustapha. 1992. Histoire de la médecine au Maroc. Des origines au protectorat. Rabat, Editions El Beida - Ghoti, M. 1995. Histoire de la médecine au Maroc : le XX^{ème} siècle, 1896-1994. Morocco sn.

⁶⁴Jilali Chabih. « Les finances des collectivités locales au Maroc : essai d'une approche ... » Ed. Harmattan (L) Collection Histoire et perspectives méditerranéennes, 2005, 222 p. : p.60.

⁶⁵*Amin* (singulier) ; *oumana* (pluriel) : administrateur(s).

⁶⁶Les *oumana* avaient, en effet, pour fonction le recouvrement des impôts, le paiement des dépenses publiques et octroyaient des avances à l'Etat. Au sein de l'administration centrale, officiaient des *oumanas* qui étaient en charge des finances, l'*amin* des rentrées ou *amin ad-dakhel* (administrateur des recettes) qui centralisait les recettes de l'Etat, les inscrivait sur un registre (tenait les livres) puis les versait au *bit el mal* (Trésor) en présence de deux *adouls*, l'*amin* des dépenses (*amin el sayar*) qui assurait le paiement des dépenses du *makhzen* sur les fonds du *bit el mal*, l'*amin* des comptes (*amin al hisabat*) qui contrôlait la comptabilité transmise régulièrement par les *oumana* en fonction sur l'ensemble du territoire, ainsi que les états relatifs aux arrêtés définitifs de leurs écritures, après cessation de leurs fonctions. L'administration locale comprenait plusieurs types d'*oumana*, dont les fonctions allaient de la perception des droits de douane, la gestion des services financiers des villes (*oumana el mostafadat*), à l'évaluation du *achour* dans les zones rurales, l'estimation des récoltes et l'encaissement des impôts (*oumana el khers*, *oumana el kabail*).

⁶⁷Abraham Lahnite : « La politique berbère du protectorat français au Maroc, 1912-1956 » : Editions L'Harmattan, 2011 - 283 p : p.28.

La fiscalité, fondée sur des principes essentiellement théologiques⁶⁸, doit faire face, bien avant le protectorat, à la pression budgétaire d'une dette extérieure croissante liée, en particulier à l'accroissement des dépenses militaires⁶⁹ et aux nombreux traités de commerce international conclus par le Maroc, presque exclusivement au profit des pays européens (Rivet, 2012 : p.268-269). A la fin du XIX^{ème} siècle, le Sultan Moulay Hassan (1873-1894) entreprend des réformes fiscales, dont la mise en place du « *tertib* »⁷⁰, qui a pour objectif d'instaurer un nouvel impôt sur les biens. Le « *tertib* », prône théoriquement la justice et l'égalité mais a surtout pour but d'obtenir que tous les citoyens s'acquittent de leur contribution afin de permettre à l'Etat de trouver une solution à la crise financière. Son application sera, en réalité, assurée par le Sultan Moulay Abdelaziz (1894-1908) et constituera une période de transition vers une réforme fiscale moderniste. Cette nécessité de réforme est également le résultat des influences étrangères notamment française et anglaise qui commencent à se faire sentir aux frontières du Maroc. En 1912, dès l'instauration du protectorat, le travail de recensement que nécessite la mise en place du « *tertib* »⁷¹ est confié à un « *amin* » et deux « *adouls* »⁷² par tribu et en 1915, soit trois années après l'instauration du protectorat, la commission de recensement est composée du « *caïd* »⁷³, d'un expert en agriculture désigné par le Makhzen, et d'un *adel*, ce qui laisse penser qu'il n'existait pas encore de comptables spécialisés.

⁶⁸Les impôts sont surtout la *Zakat*, l'*Achour* mais également d'autres taxes de souveraineté. La *Zakat*, littéralement purification ou aumône légale, troisième pilier de l'Islam après le témoignage de la foi et la prière, doit être versé par chaque musulman productif, indiquant ainsi sa solidarité avec sa communauté. Elle reste un acte volontaire. L'*Achour*, forme de *Zakat* sur les produits agricoles correspond à un prélèvement égal à 10% des récoltes et des fruits sur les terres productives soumises à l'autorité de l'Etat.

⁶⁹Le système fiscal marocain, développement économique et cohésion sociale. Rapport du Conseil économique et social, novembre 2012, 171 p.

⁷⁰« *Tertib* » ou « organisation », de la racine arabe « *rataba* » : organiser, ranger, mettre en place.

⁷¹Holtz, Louis - Traité de législation marocaine : droit public et droit privé du protectorat. 1914. Paris, éditions des Juris-Classeurs. 474 p : p. 277 et 278.

⁷²Les « *adouls* » remplissent le rôle de greffe et de notariat et sont chargés de consigner les déclarations et les jugements.

⁷³Agent d'autorité désigné, à cette époque, par le *Makhzen*. Aujourd'hui les *caïds* sont des agents d'autorité du ministère de l'intérieur, formés à l'école des cadres et qui reçoivent également une formation militaire qui leur vaut le grade de sous-lieutenants de réserve au sein des Forces Armées Royales. Cette profession a également été récemment ouverte aux femmes.

L'instauration du protectorat s'accompagne de la mise en place, par la France, du droit « écrit » car « la communauté étrangère ne peut se passer d'un système juridico-politique de même nature que le système qu'elle implante » (Azziman, 1980 : p.93) et de la naissance des « professions libérales ». Au début de leur histoire marocaine, les professions libérales, déjà réglementées en France pour une grande partie d'entre elles, seront « importées », pour leur service, par les colonisateurs. En effet, les professions libérales se développent parallèlement au développement d'un secteur moderne, dont les Marocains sont exclus, « l'ostracisme est facile à établir en invoquant les critères propres de la société européenne : le savoir moderne que les Marocains ne peuvent prétendre posséder au même titre que les colonisateurs »⁷⁴.

Ainsi, les professions libérales (avocats, médecins, architectes...) restent toutes réservées aux étrangers soit expressément, soit par l'impossibilité pour les Marocains de satisfaire aux conditions d'accès à ces professions. Par ailleurs, en l'absence d'enseignement supérieur au Maroc, seuls les diplômes français sont admis par le protectorat.

L'arrivée des Marocains dans les professions libérales se fera progressivement, avant l'indépendance, notamment au cours de la dernière décennie du protectorat. En effet, la bourgeoisie nationale souhaite pour ses fils l'accès à l'enseignement moderne. De plus, le protectorat finit par souhaiter également une action « civilisatrice et culturelle » destinée à une petite élite sur laquelle il pourrait compter⁷⁵. Le début des années 1940 commence à voir les premiers Marocains accéder aux professions libérales⁷⁶. Parmi les premiers figurent les professionnels de santé dont les médecins et les dentistes⁷⁷, mais aussi les pharmaciens⁷⁸ et les

⁷⁴Octave Marais, La classe dirigeante au Maroc. Revue française de science politique, 1964, 14, 4, 709-737 : p. 714.

⁷⁵« C'est par les écoles que nous formerons une élite apte à s'associer à nous et à former la substance vivante du personnel du protectorat » : Lyautey, cité par Ayache, Editions Sociales, 1956: p.316.

⁷⁶Azziman, 1980, p.100 ; voir également Ayache, Editions Sociales, 1956: p.312.

⁷⁷Le BO du 6 avril 1951, n°2006: p.532 donne la liste des médecins (531 dont 14 femmes) et dentistes (131 dont 2 femmes) en exercice au Maroc en janvier 1951. La nationalité n'est pas indiquée. Si l'on retient les noms d'origine marocaine, on identifie 17 médecins (3,2% dont une seule femme). Parmi eux, 15 semblent d'origine israélite (la communauté juive est alors importante au Maroc) et pourraient être de nationalité française ou marocaine, voire algérienne (ils sont trois diplômés de la faculté de médecine d'Alger). Deux (aucune femme) ont un nom à consonance musulmane : Abderrahman Zniber, diplômé de la faculté de médecine de Montpellier le 10 juillet 1946, qui fut un praticien connu à Casablanca et qui fut également, plus tard, le premier ambassadeur du Maroc en Chine, et Mohamed Ben Mokhtar, diplômé de la faculté de médecine de Bordeaux, le 29 juillet 1949. Par analogie avec ce qui précède, sur les 131 dentistes en exercice, 8 (6% dont trois femmes) sont porteurs de noms d'origine marocaine probable. 2 seulement (1,5%) ont un nom arabe musulman : Abdeslam Hassine, diplômé de la faculté de médecine dentaire de Paris, le 7 mars 1942 et Abdeslam El Arraki, diplômé de la faculté de médecine dentaire le 5 juillet 1949.

sages-femmes⁷⁹. C'est en 1949 que le premier architecte marocain est autorisé à exercer. Le second ne sera autorisé à exercer que huit ans plus tard en 1957⁸⁰. Une des premières professions libérales à être mise en place au Maroc aura été, en fait, la profession d'avocat. Dès 1924⁸¹, seront institués des barreaux indépendants (El Omari, 2005, 2008). Mais ce n'est qu'en 1937 que le premier avocat marocain accède au barreau de Fès. Les Marocains n'accéderont aux barreaux de Casablanca et Rabat qu'à partir de 1945 (Azziman, 1980 : p.101).

Les métiers de la comptabilité seront également implantés par le système colonial. Mais leur établissement et leur développement seront très lents au Maroc. En effet, les structures économiques et juridiques au Maroc ne sont pas encore développées et le pays passe progressivement d'un système pré-capitaliste à un système capitaliste. Cette lenteur se retrouve dans la législation concernant par exemple les sociétés anonymes. En effet, la législation marocaine, à cet effet, résulte du *dahir* du 11 août 1922⁸² qui n'a fait que reprendre la loi française telle qu'elle était en vigueur en 1867. Ce *dahir* insère cependant, dès cette date, l'obligation d'un contrôle par un commissaire aux comptes. Il n'est fait mention d'aucune restriction relative à la nationalité du commissaire aux comptes. Cependant, l'entrée des Marocains dans cette activité ne se réalisera qu'après l'indépendance (El Omari, 2005, 2008, 2009).

⁷⁸BO du 6 avril 1951, n°2006 : p.537 : dont 49 femmes.

⁷⁹BO du 6 avril 1951, n°2006 : p.540 : parmi les 48 sages femmes, 7 sont probablement marocaines dont une seule portant un nom arabe musulman, Thami Fatima. Elle est diplômée d'Alger et pourrait donc aussi être Algérienne.

⁸⁰ BO n°3421 du 24 mai 1978: p.588 : liste des architectes autorisés à exercer au 1^{er} janvier 1978. Abdelkader Ben Farès est autorisé à exercer le 10 octobre 1949, décision qui paraît au BO sous le n°1930 du 21 octobre 1949; Nabih Driss Soussi est autorisé à exercer le 5 juin 1957, décision qui ne paraît au BO qu'en 1967 (vraisemblablement du fait de la période qui suit l'Indépendance) sous le n°2850.

⁸¹*Dahir* du 10 janvier 1924 qui sera ensuite abrogé par le *dahir* du 18 mai 1959 (BO du 29 mai 1959 p.872). L'article 6 réserve la profession aux Marocains et aux ressortissants étrangers ayant conclu des conventions de réciprocité avec le Maroc.

⁸²L'article premier de ce *dahir* énonçait, en effet, clairement que : « Les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions ne peuvent se former que dans les conditions prévues par la loi française du 24 Juillet 1867, modifiée par les lois des 1^{er} Août 1893, 16 Novembre 1903, 22 Novembre 1913 et 2 Mars 1943. Elles sont régies également par les dispositions de la dite loi pour tout ce qui touche leur fonctionnement et leur dissolution... ».

Etant des sociétés anonymes, les sociétés d'investissement sont soumises aux dispositions de la loi annexée au *dahir* du 11 août 1922 sur les sociétés de capitaux⁸³. Ce n'est qu'en 1966 que le décret-royal du 22 octobre édictera des dispositions dérogatoires au droit commun des sociétés anonymes. Il faudra attendre 1996 puis 2008 pour voir le Maroc entreprendre, plusieurs réformes visant la modernisation de l'environnement juridique des entreprises⁸⁴. En cherchant la trace des professionnels comptables dans les annuaires en 1935, 1941 et 1956 (L'Annuaire du Maroc et « Tout le protectorat...au Maroc ») et à travers les listes des experts auprès des tribunaux (tableau n°22 ci-dessous), El Omari (2009) montre que parmi les experts agréés en comptabilité aucun nom marocain n'est retrouvé.

Tableau n° 22 : Evolution des experts en comptabilité auprès des tribunaux (El Omari, 2009, p.9)

Profession	1935			1941			1956		
	Casablanca	Rabat	Maroc	Casablanca	Rabat	Maroc	Casablanca	Rabat	Maroc
Comptable	11	8	24	16	7	31			
Chef Comptable	3	1	5	3	1	5			
Professeur	2		2	2		2	2		2
Retraité					2	3		2	3
Cadre ou commerçant	1	1	3	6		7		3	5
Non communiquée	7	2	10	18	3	25	27	12	55
Total	24	12	44	45	13	73	32	16	65

Chef comptable: appellation utilisée uniquement dans les entreprises.

L'Annuaire du Maroc est un annuaire d'informations sur le Maroc, édité à Alger avec une agence commerciale à Tanger et une à Paris. En 1912, il présente la législation en cours au Maroc et les adresses des administrations par ville. Il contient l'annonce d'un comptable uniquement dans la ville de Fès. Dans les autres villes, sous réserve d'une réelle exhaustivité des enregistrements, ce qui paraît improbable, sont référencés six avocats et deux architectes, mais aucun professionnel comptable. En 1917, il fait état de huit experts en comptabilité auprès de la Cour d'Appel installés à Casablanca et douze comptables. Les experts en comptabilité près la Cour d'Appel utilisent le titre « Expert Comptable » mais n'en n'ont pas le

⁸³Décret royal portant loi n° 194-66 du 7 rejev 1386 (22 octobre 1966) relatif aux sociétés d'investissement et à la société nationale d'investissement. Bulletin Officiel n° 2818 du 02/11/1966 - p.1241.

⁸³Bulletin officiel n° 4422 du 4 jourmada II 1417 (17 octobre 1996). *Dahir* n° 1-96-124 du 14 rabii II 1417 (30 août 1996) portant promulgation de la loi n° 17-95 relative aux sociétés anonymes.

⁸⁴*Dahir* n° 1-96-124 du 14 rabii 1417 (30 août 1996) portant promulgation de la loi n° 17-95 relative aux sociétés anonymes (BO n° 4422 du 17 octobre 1996, p. 661) modifié et complété par le *dahir* n°1-08-18 du 17 Jourmada I (23 mai 2008) portant promulgation de la Loi n°20-05 (BO n° 5640 du 19 juin 2008, p.384.).

statut⁸⁵. La capitale, Rabat, compte trois comptables. En 1922, l'annuaire fait état de trois experts-comptables.

« Tout le protectorat... au Maroc » est un autre annuaire qui référence en 1936, trois catégories : les « fiduciaires », les « expertises » et les « experts auprès des tribunaux » et onze professionnels (experts-comptables, comptables, aides comptables...) ; en 1955, le même annuaire ne répertorie qu'une seule catégorie « expertise » et référence 23 fiduciaires et professionnels (El Omari, 2013 : p.87). On compte parmi eux des experts juridiques dont les listes sont publiées dans le Bulletin Officiel du Protectorat⁸⁶ (El Omari, 2009). Les comptables et les chefs comptables (titre utilisé uniquement dans les entreprises) sont des salariés. Les professeurs étaient deux enseignants de l'Ecole Industrielle et Commerciale de Casablanca. Les « fonctionnaires » étaient majoritairement retraités des services financiers du protectorat (trésorerie, perception des impôts). Dans la catégorie « Cadres et Commerçants » sont classés des anciens directeurs de banque, des négociants, un colon, un administrateur de sociétés... Il existe une catégorie dont la profession n'est pas communiquée et qui correspondrait aux professionnels comptables libéraux. Il n'y a encore aucune femme dans le champ professionnel de la comptabilité.

Le passage du Maroc pré-capitaliste à la mise en place de nouvelles structures économiques importées par le protectorat a permis l'ouverture du Maroc à l'économie de marché. Les premiers professionnels français de la comptabilité importaient au Maroc, une pratique professionnelle développée dans leur pays d'origine. Cependant, les techniques importées, dont la comptabilité, le développement de l'industrie et des services s'appuyant sur le droit des sociétés (établissement et contrôle des comptes) ainsi que sur la fiscalité, ont constitué la « demande potentielle des services comptables », (El Omari, 2013 : p.73).

⁸⁵Ce sont les commissaires aux sociétés (fonction créée au Maroc par le code des procédures civiles de 1913) : *dahir* du 9 *Ramadan* 1331 (12 août 1913).

⁸⁶En France, une grande partie de la communauté comptable libérale vient de l'expertise judiciaire (Ramirez, 2005).

B- Le développement du marché des services comptables au Maroc

Le développement du marché des services comptables ne s'est pas fait dès le début du protectorat. Une première étape de son développement se situe avant la seconde guerre mondiale. La seconde étape de développement s'est faite, après la seconde guerre mondiale, grâce aux investissements privés et à la réforme fiscale.

1- Le contrôle des comptes

Durant le protectorat, le modèle français est « transplanté » au Maroc. Les lois françaises sont transformées en *dahirs*. C'est l'exemple déjà cité de la loi française du 24 juillet 1867 relative aux sociétés de capitaux mise en place au Maroc par le *dahir* du 12 chaabane 1340 (11 août 1922). Elle restera en vigueur jusque dans les années 1990. Ce *dahir* a une importance capitale sur le marché comptable. En effet, il instaure l'obligation d'établissement de comptes (inventaires des actifs, bilan, compte de profits et de pertes) ainsi que leur contrôle par un ou plusieurs commissaires aux comptes.

Une des conséquences fondamentales aura été la libération de la création d'entreprises sous forme de sociétés anonymes alors que celles-ci étaient, préalablement en France, soumises à une autorisation gouvernementale. Elles deviennent ainsi la forme juridique la plus diffusée⁸⁷, soumise à l'obligation d'établir des comptes et de les contrôler, rendant plus urgente la mise en place d'une réglementation comptable. Toutefois, le *dahir* de 1922 ne profite pas aux professionnels libéraux en raison de l'absence de toute réglementation comptable et parce que la France du début du XX^{ème} siècle, un des pays les plus libéraux d'Europe malgré sa longue tradition d'interventionnisme, s'oppose vigoureusement à l'établissement d'un « pouvoir de surveillance » (Lemarchand, 1995 : p.8). De plus, au Maroc, le protectorat ne souhaite pas décourager l'investissement privé et n'appliquera pas les changements relatifs au contrôle des comptes qui rendront, à partir de 1935, l'investissement plus strict en France. Un autre phénomène important dans l'élargissement des services comptables aura été l'industrialisation. Elle permet, en effet, d'attirer au Maroc des investisseurs qui y ont (déjà)

⁸⁷Hilaire J. 1986. Introduction historique au droit commercial, Presses Universitaires de France cité par El Omari (2013 : p. 75).

délocalisé ou implanté leur affaires sans forcément résider au Maroc et sont demandeurs en informations comptables.

Après l'indépendance, le rôle du commissaire aux comptes reste régi par le *dahir* de 1922 qui restera inchangé et ne suivra pas les réformes survenues en France en 1935 et 1968. Cependant, une certaine rigueur sera introduite dans le contrôle des comptes en ce qui concerne les conditions d'incompatibilité (décret royal du 22 octobre 1966⁸⁸ concernant les sociétés d'investissement ; *dahir* du 5 octobre 1985⁸⁹ relatif aux coopératives). Toutefois plusieurs lois relatives aux sociétés anonymes (août 1996) et aux droits des sociétés ont apporté des réformes structurelles d'une grande importance : une répression renforcée à travers des infractions pénales sanctionnant l'inobservation des dispositions de la loi sur les SA et la SARL ; l'augmentation du capital minimum des SA et des SARL ainsi qu'un renforcement du contrôle légal du commissariat aux comptes (Driouech, 2001).

La loi sur les sociétés anonymes, combinée à la création de l'Ordre des Experts-Comptables, sur laquelle je reviendrai, a ouvert un champ d'activités essentiel au commissariat aux comptes. Toutefois, cette loi a également réduit le champ des professionnels. En effet, est née une certaine crainte des SA, forme juridique prédominante dans les années 1930. Les SA se divisent au Maroc en deux grands groupes, les grandes sociétés cotées ou non et les multinationales ainsi que les PME. Ces dernières qui mêlent souvent actionnariat et direction sont réticentes au contrôle externe (Driouech, 2001). Cette frilosité a favorisé la montée en puissance des SARL à partir des années 1990, forme juridique non soumise légalement au commissariat aux comptes.

⁸⁸L'article 13 stipule : « Les commissaires aux comptes des Sociétés d'investissement sont obligatoirement, choisis parmi les experts agréés près les cours d'appel et les tribunaux du Maroc. Ne peuvent être choisis comme commissaires : les administrateurs de la société ou leur conjoint; les parents et alliés jusqu'au 4^{ème} degré inclusivement des administrateurs ou des directeurs, ou leur conjoint ».

⁸⁹L'article 76 stipule : « ne peuvent être choisis comme commissaires aux comptes : le conjoint ou les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement d'un administrateur, du directeur ou d'un autre commissaire aux comptes ; les personnes recevant, sous une forme quelconque, à raison de fonctions. autres que celles de commissaires aux comptes, un salaire ou une rémunération de la coopérative ou de l'un des administrateurs, les personnes ayant participé à quelque titre que ce soit, gratuitement ou contre rémunération, à la gestion de la coopérative au cours des deux derniers exercices écoulés; les personnes à qui l'exercice de la fonction de directeur ou d'administrateur est interdit ou qui sont déchues du droit d'exercer cette fonction; les conjoints des personnes visées ci-dessus ».

2- La fiscalité

Du début du protectorat à la seconde guerre mondiale, la fiscalité repose davantage sur les taxes indirectes que sur les impôts directs dont essentiellement le *tertib*, la taxe urbaine et la patente. De ce fait, la fiscalité ne nécessite pas la tenue d'une comptabilité rigoureuse et ne favorise pas la demande en services comptables. Cependant, son développement et sa complexification croissante vont augmenter le besoin de conseil et d'expertise chez les entreprises (El Omari, 2013 : p. 77).

Le *tertib*, impôt foncier sur les revenus agricoles mis en place en 1881, est l'impôt direct le plus ancien et le plus important au Maroc. Il est aussi la première organisation « moderne » de la fiscalité marocaine. Son calcul est établi sur la base des déclarations faites par les contribuables et contrôlées par des fonctionnaires français. Des barèmes multiplicateurs pour évaluer les récoltes sont mis en place par l'administration. La tenue d'une comptabilité n'est pas nécessaire pour les entreprises agricoles puisque la seule obligation de cet impôt est l'inventaire des terrains, du cheptel et des arbres. De plus, la main d'œuvre recrutée localement ne bénéficiait pas de la législation du travail (El Omari, 2013 : p. 77-78). La taxe urbaine, révisée par le *dahir* du 24 juillet 1918, mise en place par l'acte d'Algésiras, porte sur la valeur locative des propriétés bâties en ville, valeur déterminée par les autorités et valable pendant cinq ans. Elle est soumise à un taux de 4%. L'impôt des patentes, établi par le *dahir* du 9 octobre 1920, est un impôt composé d'une part fixe, d'une part proportionnelle à la production et aux opérations et une proportionnelle à la valeur locative des locaux à utilité professionnelle.

Mais la seconde guerre mondiale et la direction de l'économie locale directement par la France apporteront d'importantes modifications soit temporaires, dans le cadre de la participation à l'effort de guerre, soit plus durables. L'effort de guerre conduira à la mise en place, par le *dahir* du 22 décembre 1939, d'un impôt visant la limitation des bénéfices des entreprises qui ont un lien avec la défense nationale, impôt qui sera abrogé en 1941. Le *dahir* du 14 février 1944 met en place un impôt qui durera deux ans et qui porte sur les excédents des bénéfices réalisés pendant la guerre.

Seront également mis en place et resteront en application après la guerre, le prélèvement sur les traitements et salaires, le supplément à l'impôt de patente et la taxe de compensation familiale. Par contre, l'impôt sur les salaires, créé transitoirement par le *dahir* du 30 octobre 1939, deviendra permanent en 1948. La déclaration de cet impôt nécessite des compétences comptables car il est prélevé à la source et son assiette fait l'objet de plusieurs déductions (El Omari, 2013 : p.79). Le *dahir* du 12 avril 1941 établit le supplément à la patente qui repose sur le calcul d'un bénéfice moyen considéré comme un pourcentage du chiffre d'affaires. Cependant la complexité de ce calcul le fera remplacer en 1954 par l'impôt sur les bénéfices professionnels. Précurseur de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), la taxe sur les transactions mise en place en 1948 est venue moderniser la fiscalité marocaine. Elle repose sur le dédouanement des biens importés et sur l'encaissement des produits et services rendus.

L'évolution de la fiscalité, notamment à partir de la seconde guerre mondiale, a donc permis l'élargissement du marché des services comptables. Le développement de l'imposition sur les rendus qui concernera également le Maroc après la seconde guerre mondiale expliquera que les contribuables solliciteront de plus en plus les compétences des professionnels comptables. Après l'indépendance, la fiscalité ne change pas réellement, mais quelques réformes sont mises en place. En effet, en 1957 les droits de douane sont modifiés. Le *tertib* est remplacé en 1961 par un impôt agricole dont 90% des agriculteurs sont exonérés. Le Roi va exonérer l'agriculture à partir de 1984 et cette exonération sera prolongée jusqu'en 2020. La taxe sur les transactions va quant-à elle être remplacée par la taxe sur les produits et services.

Durant cette période, le potentiel des impôts directs reste donc inexploité, l'inefficacité du système fiscal marocain étant due au fait qu'il se base essentiellement sur les impôts indirects. Le Maroc sera donc dans l'obligation de négocier des emprunts auprès du FMI à partir des années 1980. Le PAS s'attèlera à réformer la fiscalité et à mettre en place un système de fiscalité directe (chapitre I). Seront donc créés l'impôt sur les sociétés et l'impôt général sur le revenu. Mais le grand changement reste le remplacement de la taxe sur les produits et services par la TVA.

Cette réforme va élargir la population des contribuables et améliorer les recettes de l'Etat. Elle va surtout, en raison de la pression fiscale qui va peser sur les entreprises et les contraindre à recourir à des professionnels de la comptabilité, rendre possible l'accroissement du marché des services comptables. De plus, elle amènera logiquement à prendre en considération la normalisation comptable.

3- La normalisation comptable au Maroc

Le Plan Comptable Général voit le jour en France en 1947 mais, son application n'a pas été rendue obligatoire à toutes les entreprises (Touchelay, 2005). Cependant, il sera adopté comme norme de présentation fiscale à partir de 1965. Les filiales implantées au Maroc seront donc poussées par les maisons-mères françaises à établir des comptes selon le même modèle qu'en France ce qui amènera à recourir de plus en plus aux comptables libéraux. Le Plan Comptable Général français a été révisé en 1982 et 1999, sous l'influence de l'Union Européenne et de la normalisation internationale. Toutefois, même si le rôle de l'Etat dans la normalisation comptable a été réduit, les objectifs de comptabilité nationale et de fiscalité, pour lesquels le Plan Comptable a vu le jour, ont été conservés.

Le Maroc héritera du système fiscal et comptable français, mais cet héritage ne concernera pas la normalisation comptable. Ainsi, après l'indépendance, l'Etat a inclus des dispositions comptables au sein des textes fiscaux. La normalisation s'est faite donc, longtemps, par le biais de la fiscalité. Les règles de calculs de l'impôt sur les revenus professionnels sont ainsi érigées par l'administration fiscale.

Par la suite, le *dahir* du 31 décembre 1959, l'arrêté du sous-secrétaire d'Etat aux finances du 5 mars 1965 et l'arrêté du ministre des finances du 31 décembre 1969 -s'inspirant du Plan Comptable Général français de 1947- apportent un certain référentiel en matière d'évaluation et de présentation. Toutefois, ces trois textes ne désignent que les documents comptables à présenter à l'administration, laissant ainsi la liberté à chaque entreprise des modalités de sa présentation. D'où, une grande hétérogénéité de l'information comptable.

Ainsi, durant cette période, il n'existe pas un référentiel qui s'impose comme norme comptable, la comptabilité nationale se basant sur un système qui divise la société en différents secteurs institutionnels : l'Etat et ses établissements (dont les données peuvent être recueillies auprès du Ministère des Finances et du Ministère du Plan), les institutions financières, les entreprises privées (données collectées par des enquêtes statistiques) et les ménages.

Ce n'est qu'à partir de la mise en place du PAS que l'on commence à envisager un projet de normalisation comptable nationale. Dans ce contexte, la gestion du patrimoine de l'Etat sera déléguée à la Direction des Entreprises et Participations Publiques (DEPP) qui voit le jour en 1979. Cette dernière, dirigée par un expert-comptable, réclame un cadre comptable homogène pour pouvoir contrôler les comptes des entreprises qu'elle gère. Ce besoin gagnera très vite l'ensemble des entreprises. Par ailleurs, les réformes prévues dans le cadre du PAS, ne pourront être mises en place qu'à travers une normalisation comptable complète.

C'est ainsi que sera organisé en 1982, par le Ministère des Finances, un séminaire pour le Plan Comptable National⁹⁰. Le 10 octobre 1983, une circulaire⁹¹ est émise par le Premier Ministre créant ainsi le « Comité National du Plan Comptable » constitué de représentants du monde des affaires. Au sein de ce comité, sera instauré le 19 août 1986⁹² une « Commission de Normalisation Comptable » présidée par la Direction des Entreprises et Participations Publiques. Cette commission sera composée de quatre experts-comptables nationaux, d'un consultant expert-comptable français et de dix membres issus du monde de la comptabilité et de l'administration publique. Fortement inspiré des directives européennes, le document final du projet « Code Général de Normalisation Comptable » est émis le 23 décembre 1986. Ce code, promulgué en 1992, apporte un réel changement par rapport aux lois en vigueur à cette époque. Il ne deviendra obligatoire qu'à partir de 1994.

⁹⁰El Bekkay K. 1990. Problématique de la modernisation du système de normalisation comptable des entreprises industrielles et commerciales au Maroc. Doctorat de Sciences de Gestion. Université de Montpellier I. Cité par El Omari, 2013 : p. 153.

⁹¹Circulaire n° 576/D.

⁹²Circulaire du Ministère des Finances DEPP/DORC/ n° 2-1037.

L'élargissement des marchés des services comptables se fait donc grâce à la mise en place du nouveau Plan Comptable d'autant que sa mise en application précède l'application de la loi sur les sociétés anonymes et succède à la réforme fiscale et aux privatisations des années 1990 (El Omari, 2013). Par ailleurs, est créé en 1989, le Conseil National de la Comptabilité pour le renforcement de la normalisation par la création de Plans Comptables sectoriels, créant ainsi une spécialisation en comptabilité qui ne peut que renforcer la demande en services comptables (El Omari, 2013 : p.154).

La configuration du marché en sera profondément modifiée. Ouvert au départ à tous les professionnels de la comptabilité, le marché comptable, à la suite de la réforme du droit des sociétés réserve une zone de pratiques aux seuls experts-comptables qui ont le monopole sur le commissariat aux comptes. Cette zone de pratiques sera fermée à l'ensemble des autres professionnels de la comptabilité. Il se trouvera ainsi établie une frontière qui fera l'objet des conflits qui continuent d'agiter la profession.

De plus, le marché des services comptables ne dépend pas seulement du développement de la législation imposant une normalisation de la présentation des comptes et un contrôle accru, mais aussi de l'état de l'économie et des entreprises (chapitre I). La demande de services comptables émane principalement des entreprises et plus celles-ci sont de grande taille et surtout internationalisées, plus cette demande est importante et complexe, ce qui fait le jeu des grands cabinets. La structure du monde de l'entreprise est largement homologue de celle du monde des cabinets comptables.

C- Vers l'organisation de la profession et la pratique libérale de son exercice

Ainsi, après la seconde guerre mondiale, le développement du marché comptable au Maroc favorise celui de la communauté des professionnels comptables appartenant en réalité à des catégories professionnelles très diverses où les femmes resteront longtemps absentes. Ils appartiennent pour la plupart d'entre eux, selon la loi marocaine, à la catégorie des « agents d'affaires ». Influencés par la création en France de l'Ordre des Experts Comptables et des

Comptables Agréés (OECCA)⁹³, ils vont défendre le projet de l'organisation de la profession comptable au Maroc⁹⁴. Il s'agit encore, à cette date, d'associations organisées par les Français.

1- Les prémisses d'organisation à la veille de l'indépendance

La première corporation créée au Maroc le 13 mai 1947 par des professionnels français est la Compagnie des Experts-Comptables du Maroc (CECM), soit deux ans après l'ordonnance de 1945 en France dont l'application, contrairement à l'Algérie, ne pouvait être étendue au Maroc en raison de son statut de protectorat et non de colonie (El Omari, 2006 : p.9).

La CECM a pour objectif principal l'organisation de la profession comptable, à l'image de la réforme entreprise en France. Ainsi, le *dahir* qui finalement paraîtra en 1954⁹⁵ stipule clairement qu'il devenait « nécessaire, autant dans l'intérêt général, en raison de l'importance de ces activités professionnelles, que celui des personnes qui, au prix d'études longues et difficiles, ont acquis la compétence attestée par leurs diplômes, de prendre des dispositions appropriées pour réserver le droit au titre d'expert-comptable et de comptable agréé à des personnes présentant des garanties de moralité et en même temps de compétences ». La CECM par la publication du *dahir* de 1954, aura donc été à l'origine d'une première réglementation des titres d'expert-comptable et de comptable agréé. Mais les dispositions du *dahir* du 8 décembre 1954 n'ont jamais été appliquées⁹⁶.

Par ailleurs, El Omari et Khelif (2014) consultant les Bulletins Officiels du Maroc entre 1985 et 1993, indiquent que jusqu'à cette date aucune liste des professionnels qualifiés n'a été publiée. Jusqu'à cette date, pour porter le titre professionnel d'expert-comptable ou de comptable agréé, il suffisait d'être inscrit sur les listes de patente de la direction fiscale (Ibid).

⁹³OECCA fondé en 1942 (réformé par ordonnance en 1945).

⁹⁴Une historique détaillée des associations professionnelles ayant contribué à l'organisation de la profession comptable au Maroc est développée dans les travaux de El Omari (2005, 2008, 2013, 2014).

⁹⁵*Dahir* du 8 décembre 1954, exposé des motifs.

⁹⁶L'Economiste, édition n°23 du 2 avril 1992, précise que le texte n'a jamais pu être appliqué en raison de « la carence de cadres aptes à répondre et à remplir les conditions de ce texte au lendemain de l'Indépendance (...) l'enseignement dispensé était d'ordre général et l'enseignement professionnel était presque inexistant ».

Finalement, le *dahir* de 1954, est modifié par le *dahir* du 1^{er} juin 1955⁹⁷ qui ajoute aux conditions d'accès aux deux titres celle d' « exercer la profession d'expert-comptable ou de comptable agréé pour son propre compte ou pour celui de personnes ou de sociétés spécialisées dans les travaux de comptabilité » (article 3). Cet article, inspiré par l'organisation de la profession en France, réserve maintenant les titres aux personnes exerçant en libéral.

Mais, alors qu'en France, en 1945, c'est l'Etat qui s'est fortement impliqué dans l'organisation de la profession comptable, au Maroc, on laisse à la profession comptable naissante le soin de s'auto-organiser alors qu'elle ne dispose d'aucun référentiel. Surtout, le contexte politique au Maroc est alors peu propice à un projet d'organisation. Le Maroc est, en effet, à cette époque en pleine effervescence, suite à la crise politique provoquée par la déportation du Roi Mohammed V, le 20 août 1953, événement majeur qui va accélérer de manière irréversible l'évolution vers l'indépendance du pays, acquise en 1956. Ce contexte, qui entraînera après l'indépendance, le départ massif des étrangers, explique que la CECM cesse toute activité et sombre pratiquement dans l'oubli pendant plusieurs années (Mdarbi, 1996). Il faudra, en effet, attendre près de quarante ans pour voir naître, en 1993, l'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc.

2- Les associations professionnelles du Maroc indépendant ; vers une réforme de la profession comptable

Le Maroc obtient son indépendance en 1956. La communauté des experts-comptables reste majoritairement française jusqu'aux années 1970⁹⁸, date à partir de laquelle, des experts-comptables marocains diplômés de France, ont pour projet la création d'une organisation professionnelle au Maroc avec pour objectif le monopole de la certification des comptes. Ils commencent par adhérer à la CECM. Mais, en revendiquant que l'exercice de la profession soit lié à la possession du diplôme d'expertise comptable, ils s'opposent aux intérêts des professionnels établis de longue date, qui, non diplômés pour la plupart, fondent leurs revendications sur leur expérience (El Omari, 2013, 2014).

⁹⁷*Dahir* du 1^{er} juin 1955, 10 chaoual 1374, modifiant le *dahir* du 08 décembre 1954, 11 *rebia* II 1374 paru au BO du 10 juin 1955.

⁹⁸Source Kompass de 1975, cité par El Omari et Khelif (2014) note 7.

Ce conflit aboutit à la création, en 1982, de l'Association Marocaine des Diplômés Experts-Comptables (AMDEC). Les deux parties en conflit demandent, en 1982, l'avis de la FIDEF (Fédération internationale des experts-comptables francophones) et mobilisent, chacune de son côté, leurs appuis afin d'accroître leur légitimité auprès de l'Etat. Ce sont, en réalité, dans les années 1980, les pressions des Instances Financières Internationales pour la libéralisation de l'économie marocaine, et la mise en œuvre du PAS en 1983 qui rendront nécessaire l'organisation de la profession comptable.

Le 8 juillet 1985, le Roi Hassan II, prononçant le discours de la fête de la jeunesse, insiste sur l'importance de l'organisation des métiers⁹⁹. Le Roi mentionne très clairement la profession comptable et souligne que sa désorganisation ne peut que pénaliser la préparation en cours de la réforme fiscale. Le 8 avril 1988, comme dans plusieurs pays arabes où se sont mis en place des PAS (voir chapitre I), il met en avant l'intérêt de la réforme comptable comme mesure d'accompagnement de la privatisation de plusieurs entreprises publiques.

L'organisation urgente de la profession comptable devient nécessaire car le Maroc va mettre en place un certain nombre de réformes dont une réforme fiscale. Trois grands impôts seront mis en place : la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) à partir d'avril 1986, l'impôt sur les Sociétés (IS) à partir de janvier 1987, l'Impôt Général sur le Revenu (IGR) à partir de janvier 1990. Cette réforme qui sera appliquée à partir de Janvier 1994, va augmenter les obligations des entreprises en matière de contrôle comptable.

⁹⁹« Si nous persistons dans la situation actuelle, nous pouvons affirmer que les aspirations de celui qui a opté pour la formation professionnelle, de celui qui l'a planifiée et de ceux qui y ont pensé, resteront hypothétiques, pour la simple raison que les métiers ne sont pas organisés. Ils l'étaient pourtant dans le passé en ce sens que les *mouhtassibine* et les *oumana* veillaient à la sauvegarde du niveau et au perfectionnement de chaque métier. Seulement, à l'époque, certains métiers n'existaient pas ». Le Roi Hassan II utilise en arabe le mot *Hiraf* (pluriel de *hirfa*) : métiers et non pas le mot *mihna* (profession). Il parlera cependant d'instaurer un dialogue entre les hommes de métiers et de professions (*arbab al hiraf wa al mihan*) et leurs relations avec l'Etat.

D- Des difficultés de la délimitation des compétences à la création du diplôme et de l'Ordre des experts comptables

Si les obligations comptables des entreprises créent une condition propice au développement de la profession, le projet de loi la réglementant suscite, lui, de vives critiques. La plus virulente vise l'article 106 qui détermine les dispositions transitoires pour les non titulaires du diplôme d'expertise-comptable.

Se sentent exclus des conditions requises des candidats du futur Ordre des experts-comptables, ceux issus du champ professionnel de l'expertise judiciaire et ceux titulaires du Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures (DECS) obtenu en France. C'est sur ces revendications que va se constituer autour du point central de l'expertise judiciaire, la Compagnie des Experts-Comptables Assermentés au Maroc (CECAM) qui, finalement, s'éteindra rapidement. Puis s'organisera, en 1992, le groupement des titulaires du Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures (DECS), pour dénoncer le projet de loi, et notamment son article 106 qui a confondu le Diplôme délivré par l'Etat français dont ils sont titulaires, avec les autres diplômes supérieurs acceptés par les dispositions transitoires¹⁰⁰. Il réclame l'inscription des titulaires du DECS à l'Ordre avec trois années d'expérience.

Ces difficultés de délimitation des compétences associées au nombre encore très restreint des experts-comptables vont rendre nécessaires la création du Diplôme National d'Expertise Comptable auquel je m'intéresse dans le chapitre VI et celle de l'Ordre des Experts-Comptables.

1- La création de l'Ordre des Experts-comptables du Royaume du Maroc

L'apaisement de leurs relations permet aux membres de la CECM et de l'AMDEC de travailler avec les pouvoirs publics depuis le début des années 1980 sur un projet de texte pour la création d'un Ordre réglementant la profession (Mdarbi, 1996).

¹⁰⁰ L'économiste, édition N° 32 du 04/06/1992.

Sans que l'on sache pourquoi, la préparation de ce texte aura pris une dizaine d'années et a été déplacé de ministère en ministère avant d'être enfin retenu par le ministère des finances¹⁰¹. Les enjeux de la demande de création d'un Ordre ont été essentiellement de deux types et comparables aux situations vécues par d'autres pays arabes : « la promotion et la reconnaissance d'une profession dont la légitimité est de plus en plus fondée sur des critères de compétence et d'expertise » (Longuenesse, 2002 : p.151) et une protection juridique de l'expert-comptable, qui en cas de faillite de la société dont il assure les comptes se trouvait exposé au risque de séquestre de ses biens (Longuenesse, 2002). Par ailleurs, et à l'instar de la plupart des pays ayant subi une domination coloniale, ce modèle est le résultat de la mobilisation de « professionnels soucieux de contribuer à un projet de développement national » (Longuenesse, 2002 : p.152).

Ce projet restera quatre ans en gestation au Parlement. Finalement le *dahir* n°1-92-139 vient promulguer, le 8 janvier 1993, la loi n°15-89 réglementant la profession d'expert-comptable et institue un Ordre des Experts Comptables. Ce *dahir*, dans son article premier, définit les missions de l'expert-comptable comme étant : « celui qui fait profession habituelle de réviser, d'apprécier et d'organiser la comptabilité des entreprises auxquelles il n'est pas lié par un contrat de travail ». Il définit également les conditions d'admission à l'Ordre¹⁰² et limite les conditions d'admission des experts-comptables salariés. Cette loi va surtout attribuer, aux experts-comptables, le monopole sur la certification.

Des mesures transitoires, fondées sur une expérience professionnelle particulièrement longue, sont mises en place comme indiqué dans le tableau n°23, ci-dessous :

¹⁰¹Ibid.

¹⁰²Chapitre II, Article 20 : être de nationalité marocaine ou ressortissant d'un Etat ayant conclu avec le Maroc une convention autorisant les ressortissants de chaque Etat à exercer sur le territoire de l'autre la profession d'expert comptable; être âgé de 20 ans révolus et jouir de ses droits civils; être en situation régulière au vu des lois relatives aux services civil et militaire; être titulaire du diplôme national d'expert comptable ou d'un diplôme reconnu équivalent par l'administration; ne pas avoir été condamné à une peine privative de liberté pour des faits contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs.

Tableau n°23 : Conditions d'admission à l'Ordre des experts-comptables au Maroc en Tunisie et en Algérie

Exemples de conditions	Maroc	Tunisie	Algérie
Diplôme d'expertise comptable	Admis d'office	Admis d'office	Admis d'office
Diplômes d'études comptables supérieures + stage réglementaire de 3 ans	12 ans d'expérience	Admis d'office	Admis d'office
Doctorat en gestion des entreprises	12 ans	Admis d'office	Admis d'office
HEC SUP DE CO IEP option comptabilité et finance	15 ans	5 ans	5 ans
Bac+4 économie droit + certificat comptable	15 ans	6 ans	5 ans
Expérience en entreprise	Non prise en compte	Prise en considération	Prise en considération

Source : d'après Abdou El Jaouad M. 1998¹⁰³. Cité par El Omari (2005 : p.342).

La promulgation de la loi ainsi que l'application de ses dispositions sera longue et difficile. Une fois que l'Ordre sera créé, dans les textes, par la loi, il restera encore à instituer le registre, inscrire les membres et élire le conseil.

La première étape sera l'ouverture de la liste d'inscription des candidats. En mai 1994, le ministère des finances, ministère de tutelle, fixe par arrêté les conditions de constitution du dossier d'inscription sur cette liste. Pour statuer sur les candidatures, il met en place une commission mixte (composée de dix membres dont cinq sont des hauts cadres du ministère et les autres sont cinq experts-comptables diplômés). 70 diplômés et 230 non diplômés sont candidats à l'inscription à l'Ordre¹⁰⁴. L'interprétation de la loi s'avèrera très délicate. En novembre 1994, la commission retient les candidatures des 70 diplômés et 140 candidatures parmi celles des non diplômés¹⁰⁵.

Ainsi, institué en 1994, le premier Ordre des experts-comptables au Maroc compte 210 membres. Je n'ai pas retrouvé la liste des membres de cette année mais les femmes experts-comptables inscrites à l'Ordre en 1994 devaient représenter au mieux 3% (pourcentage de

¹⁰³Abdou El Jaouad M. 1998. « Fiscalité, comptabilité : de la distorsion à l'harmonisation des rapports, essai d'analyse critique des divergences pour la recherche de solutions pratiques d'harmonisation », thèse de doctorat d'État en sciences économiques, université Hassan II, Casablanca.

¹⁰⁴L'Economiste, n°158, du 18 septembre 1994.

¹⁰⁵L'Economiste, n°158, du 18 septembre 1994.

l'enquête de 2000), ce qui laisse penser qu'elles devaient au mieux être au nombre de sept environ.

L'OECEM consacrera la seconde étape à l'organisation des premières élections du conseil national et des conseils régionaux qui auront lieu en novembre et décembre 1994. Deux femmes figurent sur la liste des candidats aux conseils national et/ou régionaux¹⁰⁶. Elles font partie de ma « liste des femmes dirigeantes » auxquelles je consacre le chapitre VIII. Elles ne seront pas élues puisque le premier bureau sera en fait exclusivement masculin, comme le sera également le bureau de 1997¹⁰⁷.

Sitôt après, la troisième étape sera la mise en place d'un examen organisé par l'Ordre et l'ISCAE et qui aura pour objectif d'intégrer les « non-admis » à l'Ordre de la première inscription. Mais jusqu'à 1999, seules deux sessions seront organisées. Un projet d'amendement est élaboré fin 1994, avec pour objectif, là encore, de trouver une solution à la situation des candidats non admis sur les listes de l'Ordre. Mais, à nouveau, aucune suite ne sera donnée à ce projet d'amendement. Par contre, la position des experts-comptables et leur indépendance sera confortée en 1995 par la loi sur les sociétés anonymes qui traite de la responsabilité professionnelle.

2- Les conflits internes, les luttes acharnées aux frontières de l'Ordre

L'Ordre des Experts-Comptables n'échappe pas aux conflits intérieurs. Le plus important concerne les incompatibilités de l'expertise comptable avec la fonction de commissaire aux comptes. En réalité, l'enjeu est celui de l'accessibilité au marché comptable. En effet, il est stipulé¹⁰⁸ que le commissaire aux comptes ne doit percevoir aucune rémunération pouvant

¹⁰⁶65 candidats, dont deux femmes, ont porté leur candidature pour le conseil national et/ou les conseils régionaux (soit 31% des membres de l'Ordre). Ainsi, 21 candidatures (aucune femme) sont enregistrées pour le conseil national. 29 candidatures concernent le conseil régional Casablanca et Sud (dont deux femmes) et 23 pour Rabat (aucune femme).

¹⁰⁷L'économiste, Edition N° 310 du 25/12/1997.

¹⁰⁸*Dahir* n°1-92-139 du 14 Rajeb 1413 (08 janvier 1993) portant promulgation de la loi n° 15-89 réglementant la profession d'expert-comptable et instituant un ordre des experts-comptables, chapitre III.

réduire son indépendance¹⁰⁹. Du fait de la formulation vague du texte, une partie des experts-comptables défend l'idée d'une incompatibilité du conseil avec le commissariat aux comptes, réclame que les mandats d'audit soient déclarés, et demande même que le « marché » soit équitablement partagé en limitant le nombre de mandats pour chaque cabinet. Les grands cabinets font valoir une conception opposée qui laisse à l'expert-comptable le soin de juger et de s'assurer de son indépendance et qui considère qu'une mission d'audit ne peut être qu'un travail calculatoire. Elle explique que cette question restera en suspens jusqu'en 2002.

Les inspecteurs des Finances, les fonctionnaires de la Trésorerie générale, les cadres de la Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation, les auxiliaires de justice et surtout les comptables agréés, se prévalent de leur expérience et revendiquent une passerelle vers l'expertise comptable. En effet, dès 1993, les comptables agréés, se sont réunis au sein de l'Association des Comptables Agréés par l'Etat du Maroc (ACAM). Ils fondent leurs revendications sur le décret du 6 février 1993 qui a défini les conditions d'accession au titre de comptable agréé mais n'en a pas délimité les attributions¹¹⁰. Il est en effet, indiqué que : « les entreprises ne disposant pas de comptable salarié, sont tenues de faire appel à un expert-comptable ou à un comptable agréé pour la tenue de leur comptabilité » (titre I, article 1). De plus, il est clairement mentionné que « les attributions dévolues par la présente loi aux comptables agréés sont également exercées par les experts-comptables (...) ».

Ainsi la menace d'empiètement sur leur domaine de compétence et donc sur le marché comptable est importante pour les experts-comptables de l'Ordre d'autant plus que les comptables agréés bénéficient d'un certain nombre d'appuis¹¹¹.

¹⁰⁹Ibid, chapitre III, article Article 16 : L'exercice de la profession d'expert comptable est incompatible avec toute activité ou tout acte de nature à porter atteinte à l'indépendance de l'expert comptable, en particulier avec tout emploi salarié, sauf les cas prévus à l'article 6 ci-dessus, tout acte de commerce ou d'intermédiaire autre que ceux qui sont directement liés à l'exercice de la profession; tout mandat de dirigeant de société à objet commercial ; tout mandat commercial. L'Article 18 ajoute : Les experts comptables exerçant à titre indépendant reçoivent, pour tous les travaux entrant dans leurs attributions, des honoraires qui sont exclusifs de toute autre rémunération même indirecte, d'un tiers à quelque titre que ce soit. Ceux qui sont salariés d'un confrère ou d'une société d'experts comptables perçoivent de leur employeur une rémunération pour leurs travaux exclusive de toute autre rémunération.

¹¹⁰Projet de loi n° 127.12 réglementant la profession de comptable agréé et instituant une organisation des comptables agréés du Maroc, dans son titre I, article 1.

¹¹¹La direction des impôts, la direction d'exploitation des participations publiques et la commission juridique de la Confédération Générale des Entreprises Marocaines (CGEM) partagent le point de vue des comptables agréés sur le partage des tâches avec les experts-comptables et l'établissement d'un monopole sur la tenue comptable.

Le gouvernement et les députés ne peuvent quant à eux accepter de réserver le monopole sur la tenue comptable aux seuls experts-comptables et comptables agréés, car ils compromettraient ainsi les ressources d'un grand nombre de petits comptables et aides-comptables, employant au sein de petites fiduciaires d'autres professionnels moins voire non diplômés (secrétaires, coursiers...).

Les comptables agréés proposent alors de limiter le monopole sur la tenue comptable aux seuls experts-comptables et comptables agréés dans le cas des entreprises dépassant un chiffre d'affaires de deux millions de dirhams. Ils demandent l'établissement de passerelles entre le corps des experts-comptables et celui des comptables agréés, ce que les experts-comptables vont rejeter catégoriquement. Les experts-comptables craignent, en effet, de voir se réduire la portée de leur monopole, un grand nombre d'entreprises changeant de forme juridique en passant de la SA qui a pour obligation de faire appel à un commissaire aux comptes, à la SARL pour laquelle n'existe pas cette obligation, ce qui réduit la clientèle d'audit.

En janvier 2000, les comptables agréés déposent un deuxième projet d'amendement à la loi 15-89 qui propose d'élargir l'accès à l'Ordre des experts-comptables à d'autres catégories professionnelles comme les comptables agréés, mais également les fonctionnaires des impôts, notamment les vérificateurs du fisc justifiant de dix ans d'ancienneté. La réaction des experts-comptables est alors vive. Réunis en assemblée générale extraordinaire à Casablanca le 5 janvier 2000¹¹², les membres de l'Ordre, auxquels se sont joints les jeunes stagiaires de l'ISCAE, s'insurgent contre les députés promoteurs de ce projet d'amendement et se fixent pour objectif de faire échec « aux manœuvres déstabilisatrices en cours, consistant à moduler les lois selon des convenances catégorielles ¹¹³».

¹¹²Maroc Hebdo International n° 402, janvier 2000 : p.25.

¹¹³Ibid.

L'ACAM¹¹⁴ critique vivement les dispositions transitoires prévus par la loi 15-89 (chapitre IX, articles 105 à 111)¹¹⁵, dispositions qui se rapprochent de celles adoptées en 1945 par la France. Elle conteste le nombre important d'examens exigés¹¹⁶ et revendique l'établissement d'une passerelle permanente qui permette à tout comptable agréé exerçant depuis plus de cinq ans d'accéder au titre d'expert-comptable. Les experts-comptables considèrent, quant à eux, que les critères définis par l'article 106 de la loi 15-89 sont exagérés comparés à ceux appliqués par des pays comme la France, la Tunisie ou l'Algérie¹¹⁷.

L'évolution se fait aujourd'hui vers la constitution d'une « Organisation Professionnelle », ce que prévoyait le projet de loi n° 127.12 de 1993 dans son titre I, article 1. En effet, en août 2013¹¹⁸, les comptables agréés viennent de se voir refuser la possibilité de s'organiser en Ordre des Comptables Agréés. Le projet de loi¹¹⁹, qui devrait bientôt être examiné en conseil du gouvernement, propose « de réglementer cette profession où l'anarchie règne »¹²⁰.

¹¹⁴Le bureau actuel de l'ACAM, incluant les représentants de région comprend 45 membres dont deux femmes (une femme représentante de région à Fès, une femme assesseur¹¹⁴ à Tanger). www.acam.asso.ma

¹¹⁵Notamment l'article 106 stipule que, en dehors des experts-comptables diplômés, peuvent faire également partie des listes électorales : « les titulaires du certificat français supérieur de révision comptable exerçant la profession d'expert comptable depuis 5 ans au moins à la date de publication de la présente loi; les titulaires du doctorat de 3e cycle ou d'un diplôme reconnu équivalent par l'administration ou du certificat français des études supérieures de comptabilité exerçant la profession d'expert comptable depuis douze ans au moins à la date de publication de la présente loi ; les titulaires d'une licence ou d'un diplôme reconnu équivalent par l'administration exerçant la profession d'expert comptable depuis au moins quinze ans à la date de publication de la présente loi ; les personnes qui exercent, au Maroc, à la date de publication de la présente loi, la profession d'expert comptable depuis au moins trente ans et dont les travaux dans le domaine de l'expertise comptable ont démontré la compétence et le respect des usages de la profession ».

¹¹⁶L'article 109 précise : « A titre exceptionnel et transitoire et pendant une période de cinq ans courant à compter de conformément aux dispositions de la présente loi, les personnes titulaires d'une licence ou d'un diplôme reconnu équivalent par l'administration qui ont exercé la profession d'expert comptable pendant une durée de huit années au moins à la date de publication précitée et qui ont subi avec succès les épreuves de l'examen du diplôme supérieur d'expertise comptable selon des modalités définies par l'administration ».

¹¹⁷A titre d'exemple, le titulaire d'un diplôme des études comptables supérieures (DECS) et d'un certificat supérieur ayant effectué un stage réglementaire de trois ans est soit admis d'office au sein de l'Ordre en Tunisie et en Algérie, soit doit prévaloir d'une expérience de 4 ans en cabinet en France. Au Maroc, la loi exige une expérience d'au moins 12 ans. De même, la loi au Maroc ne tient nullement compte de l'expérience en entreprise alors qu'en France, en Tunisie et en Algérie, elle est prise en considération.

¹¹⁸L'Economiste du 12/08/2013 : « Les comptables optent pour l'« Organisation professionnelle » : L'appellation ordre des comptables écartée du projet de loi, Une commission paritaire recensera les professionnels ».

¹¹⁹Projet de loi n° 127.12 réglementant la profession de Comptable Agréé et instituant une Organisation des Comptables Agréés (OCA).

¹²⁰Ibid.

L'appellation de cabinet comptable, de fiduciaire comptable ou de société de comptabilité sera légalement conditionnée par l'inscription au tableau de l'Organisation des Comptables Agréés, de même que l'exercice de la profession à titre libéral, sous peine de sanctions pénales. L'Organisation professionnelle des comptables agréés, comptera des antennes régionales, et pourra opposer à ses membres des sanctions disciplinaires.

Le projet ne règle pas totalement les modalités selon lesquelles les comptables pourront être éligibles à l'inscription au tableau de l'organisation. Le texte prévoit cependant des mesures transitoires et accorde un délai d'un an à partir de la date de sa publication pour qu'un recensement des comptables agréés soit effectué. Une commission paritaire, constituée par des représentants du ministère des finances et des opérateurs, sera chargée de dresser des listes par région. Elle devra aussi procéder à l'élection du Conseil National de l'Organisation¹²¹.

En dehors des comptables agréés, les cadres financiers de l'administration ou du secteur privé, les inspecteurs du fisc, les experts judiciaires¹²² les enseignants dans les disciplines de gestion et d'autres professions libérales ne remplissant pas les conditions d'admission à l'Ordre, vont également contester les revendications des experts-comptables, car ils estiment que les deux projets d'amendement de la loi 15-89 s'inscrivent dans la logique du principe de droit acquis des praticiens qui exercent aussi bien dans le métier de la tenue de la comptabilité que du conseil juridique et fiscal en passant par l'audit comptable et l'audit d'évaluation.

¹²¹« Les listes électorales comprendront ceux qui exercent la profession comptable inscrits au rôle des patentes depuis cinq ans au moins à la date de publication de la loi et justifiant d'un diplôme universitaire, délivré au moins après 3 années d'études en économie, finance, comptabilité ou gestion des entreprises ou de tout autre diplôme étranger équivalent ». Seront également inclus les comptables justifiant de deux années d'études au moins dans les disciplines économiques et financières et inscrits au rôle des patentes pendant au moins neuf ans. Cette période est portée à 12 ans pour les techniciens marocains en option comptabilité exerçant la profession de comptable à titre libéral et indépendant. Pourront également être portées sur les listes électorales, les personnes qui ont une formation comptable et qui exercent depuis au moins 18 ans. Des conditions particulières sont prévues pour les personnes qui exercent la profession de comptable depuis au moins 5 ans mais qui ne remplissent pas les conditions de formation qui auront un délai de 12 mois à partir de la date de publication du texte pour se déclarer auprès de la commission paritaire. Elles devront passer un examen d'aptitude professionnelle, à l'issue duquel, elles pourront continuer à exercer pendant un délai de 10 ans.

¹²²Ceux exerçant avant 1993, déposeront un texte d'amendement de la loi 15-89 revendiquant leur adhésion à l'Ordre. Mais aucune suite ne sera donnée à cet amendement.

Ils considèrent que les experts-comptables membres de l'Ordre sont trop peu nombreux pour satisfaire aux besoins des entreprises et pour couvrir tout le tissu économique et fiscal ainsi que pour satisfaire aux exigences des sociétés en matière de prestations de qualité.

En effet, selon les statistiques du ministère du Commerce et de l'Industrie, le tiers de l'effectif des sociétés anonymes sont mises en harmonie, et sont ainsi dans l'obligation de recourir aux prestations de l'expert-comptable, soit une moyenne de 70 sociétés par expert-comptable. À cela, devraient être ajoutés les établissements publics, les SARL et les autres personnes morales et physiques qui sollicitent leurs prestations. Cette impossibilité des experts-comptables de répondre numériquement à la demande est aggravée par la mauvaise répartition géographique de leur effectif, avec une forte concentration dans l'axe Casablanca-Rabat et un effectif très réduit voire quasi absent dans le reste des régions économiques du pays.

Ainsi le projet déposé chez les parlementaires de la première et de la deuxième chambres donnera lieu à des luttes acharnées pour élargir les conditions d'accès à l'Ordre. Les inspecteurs des finances peuvent exercer des missions de certification et les professionnels qui n'avaient pas le nombre d'années d'expérience suffisant en 1993, l'ont acquis en 2000 et peuvent donc théoriquement s'inscrire à l'Ordre sans examen. Le premier ministre se dit, lui, favorable au maintien de l'examen mais la première chambre du parlement, au cours de sa session printanière, en décide autrement, confirmant ainsi les craintes des experts-comptables.

La crise est alors grave. Les membres du conseil national de l'Ordre démissionnent. Malgré cela, l'amendement est voté à l'unanimité par la chambre des représentants le 13 juillet 2000. Les conseils régionaux démissionnent à leur tour, créant ainsi un vide des instances ordinales et un blocage de la profession. Les experts-comptables stagiaires sont dans l'impossibilité de valider leur rapport de stage avant l'examen de fin d'année.

Devant le vide ordinal et pour défendre leurs intérêts, les experts-comptables vont créer le Syndicat National des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes.

3- Le Syndicat National des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes et l'adhésion à l'IFAC (*The International Federation of Accountants*)

Le Syndicat National des Experts-Comptables (SNEX) est créé le 17 février 2001 avec pour objectifs d'être un organe de consensus et un lieu de concertation en attendant la réhabilitation de l'Ordre qui est son principal objectif.

Le syndicat est cependant constitué principalement par les professionnels indépendants mais n'exclut pas les cabinets internationaux, en raison du poids de ces derniers dans la profession et du souhait des experts-comptables de ne pas restreindre davantage leur effectif¹²³. Il demandera et obtiendra du ministre la constitution par arrêté des commissions transitoires de direction de l'Ordre pour organiser des élections ordinaires. Du fait de la vacance de l'Ordre qui comptait en 1994, 210 membres, le SNEX compte en 2001, 130 adhérents.

Abdelkader Boukhriss, président d'honneur et membre fondateur du SNEX m'explique, au cours de l'interview qu'il m'a accordée le 10 mai 2010, que le soutien ne se traduisait pas forcément par des adhésions et insiste sur « le soutien énorme dont bénéficiait le syndicat dans la profession ». Même s'ils ne sont pas tous adhérents, nombreux sont les professionnels qui participent activement à ses manifestations. L'émergence du SNEX a surtout eu le mérite de redynamiser le processus électoral chez les experts-comptables.

En effet, le ministère des finances constitue les trois commissions prévues par la loi et qui auront la charge d'organiser les élections¹²⁴. Fort de son action envers les pouvoirs publics pour régler la question de vacance de pouvoir à la tête de l'Ordre, les élections ordinaires organisées en 2002, le syndicat obtient 82% des sièges¹²⁵.

¹²³Déjà en 1995, le premier président de l'OECEM affirmait que la présence dans un pays de cabinets internationaux est un gage de confiance pour le monde des affaires et notamment pour les investisseurs : « Nous comprenons la volonté qui anime les pouvoirs publics de réhabiliter l'image des entreprises marocaines sur le plan international, lorsqu'ils cherchent de grandes signatures étrangères ». Mais il ajoute qu'il aimerait que des principes soient fixés, de manière à ce que le marché marocain soit au même niveau de protection que les autres marchés. L'Economiste du 20 avril 1995. En 2005, le président sortant de l'OECEM affirme : « Aujourd'hui, tout le monde a compris qu'il fallait travailler pour la profession » : édition N° 1972 du 07/03/2005.

¹²⁴Les commissions qui suppléent le conseil national et les conseils régionaux nord et sud seront présidées par leur ex-président (tous des hommes).

¹²⁵Ibid.

Cette victoire n'est pas, selon le président du SNEX, « un acte de rébellion des petits cabinets contre les grands¹²⁶ ». Pourtant le syndicat a également pour objectif de lutter contre la concentration des mandats du commissariat aux comptes et la stratégie de guichet unique que les *Big* imposent en vendant du conseil et de l'audit au même client, ne respectant ainsi pas les règles d'incompatibilité. Parmi les membres élus aussi bien au niveau du conseil national qu'au niveau régional Rabat-Nord et Casablanca Sud ne figure, cette fois encore, aucune femme¹²⁷.

Le SNEX pense que la meilleure façon de conférer sa force à la profession est d'assurer son adhésion à l'IFAC. Le SNEX fait venir René Ricol, président du cabinet français Lasteyrie et ancien patron de l'IFAC qui avait soutenu le projet des experts-comptables marocains et permis que puissent se mettre en place les investigations préalables à leur admission à la fédération.

Basée à New York, l'IFAC, organisation mondiale de la profession comptable, a été fondée le 7 Octobre 1977 à Munich, lors du onzième Congrès Mondial des Experts-Comptables. Elle travaille avec ses 173 membres et associés dans 129 pays¹²⁸ pour protéger l'intérêt général en encourageant les comptables du monde entier à suivre des pratiques de haute qualité. Les membres et les associés de l'IFAC, qui sont principalement des organisations nationales d'experts-comptables, regroupent 2,5 millions de comptables travaillant dans des cabinets d'exercice libéral, dans l'industrie et le commerce, l'administration et les universités.

Au cours du mois de septembre 2004, l'IFAC avait dépêché ses inspecteurs pendant soixante-douze heures au Maroc pour mener une enquête sur la réglementation, le mode d'accès à l'Ordre, la normalisation, le contrôle qualité, les règles d'incompatibilité, la gestion et la promotion de la profession comptable nationale.

¹²⁶L'Economiste, « Experts-comptables : Le Snex réalise une razzia aux élections de l'Ordre ». Edition N° 1222 du 08/03/2002.

¹²⁷L'Economiste Edition N° 1222 du 08/03/2002.

¹²⁸<http://www.ifac.org/fr/about-ifac>.

Ainsi, lors de ses réunions du 9 octobre et 11 novembre 2004, le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale de l'IFAC, admettent la profession marocaine, représentée par l'OECD, au niveau de membre titulaire « *full member* » et non pas à l'étape intermédiaire de membre associé. Ainsi, la qualité des professionnels d'audit marocains est reconnue par l'IFAC car « vis-à-vis des investisseurs, la reconnaissance par l'IFAC est un gage de confiance sur la fiabilité de l'information financière des entreprises¹²⁹ ». Mais environ trois ans après avoir œuvré et obtenu l'adhésion à l'IFAC, la cote électorale du SNEX s'effondre.

4- L'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc aujourd'hui : évolution de la place des femmes

L'analyse secondaire de l'enquête effectuée par le Conseil de l'Ordre en 2000 met en évidence une relative homogénéité de profils et de pratiques. Quatre membres de l'Ordre sur dix n'ont pas le diplôme d'expertise comptable. Six cabinets sur dix ont un seul dirigeant sans associé. 80% des membres de l'Ordre sont gérants associés de leur cabinet. Chaque cabinet emploie en moyenne neuf salariés. 70% des cabinets proposent les missions suivantes : conseil fiscal, conseil juridique, tenue de comptabilité, commissariat aux comptes, audit financier, organisation d'entreprises. Il faut y ajouter la plus grande influence des grands cabinets depuis 2005, moins nombreux que les petits cabinets mais plus influents et en particulier la part des *Big 4*. Après avoir obtenu la déclaration des mandats de commissariat aux comptes à l'Ordre après les élections de 2002 qui ont vu l'émergence des dirigeants des petits cabinets (aucune femme parmi les représentants), les élections de 2005 voient revenir, après l'effondrement du SNEX la suprématie des grands cabinets (aucune femme parmi les membres des conseils). Un de leurs membres devient, la même année président du Conseil de l'Ordre.

L'OECD continue de maintenir des frontières rigides et l'exigence du diplôme comme unique voie d'accès à la profession. En excluant des professionnels établis avant 1993, il a favorisé l'organisation des comptables agréés pour revendiquer leur inclusion. Un des principaux enjeux de la bataille toujours en cours est l'obtention du titre.

¹²⁹Samir Agoumi, expert-comptable, membre du Conseil national de l'Ordre, L'Economiste, n°1925 du 27/12/2004

Les experts-comptables restent numériquement peu nombreux de même que les stagiaires, ce qui indique que la profession se développe insuffisamment. La lenteur de la formation en est une des explications.

L'OECEM exerce ses attributions par l'intermédiaire d'un Conseil National situé à Rabat et de deux Conseils Régionaux : un à Rabat pour la région Nord et un à Casablanca pour la région Sud. Les élections ordinaires ont lieu tous les trois ans.

Depuis sa création, la présidence de l'OECEM a été assurée par six experts-comptables. Je reviendrai sur leur formation et leur trajectoire dans le chapitre VI. Abdelaziz Al Mechatt (1994-2001 soit deux mandats), a été le premier président de l'Ordre. Il a participé à la mise en place du cycle d'expertise comptable à l'ISCAE où il a également enseigné les finances et la comptabilité. Il a également été membre de la Commission de préparation du Plan Comptable Marocain. Tijani Zahiri (2001-2005) a participé aux travaux d'élaboration de plusieurs textes consacrant les réformes comptables, fiscale et du droit des sociétés au Maroc. Fessal Kohen (2005-2008), a gravi un à un les échelons chez KPMG Maroc où, entré comme auditeur en 1985, il a assuré la gérance du cabinet de 2002 à 2003 avant de devenir directeur associé. Son élection est significative de l'apaisement du climat au sein de la profession entre experts-comptables libéraux et firmes multinationales. Il a également présidé la Commission régionale du tableau, des devoirs et intérêts professionnels. Abdellatif Bernossi (2008-2011) est un expert-comptable influent sur la place de Tanger. Mohamed Hdid (2011-2014) a également depuis 2006 la responsabilité de la commission fiscalité de la CGEM. Abdellatif Al Qortobi vient d'être récemment élu le 04 mars 2014. Il a occupé des fonctions au conseil régional de Casablanca sud en 2003, puis a été élu, en 2008, président de la commission en charge de la formation au sein du Conseil National, avant d'être élu président de l'Ordre en mars 2014.

A ce jour, aucune femme n'a eu accès à la présidence. Une seule femme figure parmi les 31 membres constituant, en 2014, le Conseil National de l'Ordre et les conseils régionaux. Il s'agit de Manal, 44 ans, DPLE, associée au sein d'un grand cabinet et dont je présente la trajectoire dans le chapitre VIII. Elle est actuellement membre de la commission fiscale du conseil national de l'OECEM.

Ces récentes élections du conseil de l'Ordre laissent penser que, du fait de leur faible nombre, les femmes resteraient encore très peu représentées au conseil de l'Ordre des experts-comptables. Le conseil national, composé de onze membres, ne compte aucune femme (Manal a été la seule femme à présenter sa candidature, mais n'a pas été élue dans le conseil national ; elle est par contre assesseure dans le bureau Régional Casablanca et Sud). Le conseil régional Rabat et Nord ne compte qu'une seule femme parmi ses neuf membres¹³⁰. A Casablanca où exercent environ 72% des femmes inscrites à l'Ordre, le conseil régional Casablanca et Sud, compte, quant à lui, trois femmes parmi ses dix membres, soit un tiers. En dehors de Manal, figurent deux autres femmes qui font également partie de mon étude. Lamya est aujourd'hui associée gérante du même *Big* que Manal. Elle a eu une trajectoire particulière sur laquelle je reviendrai parallèlement à celle de Manal (cf. chapitre VIII). La troisième femme, Laila, occupe le poste de secrétaire générale. Elle a 49 ans. Elle est diplômée de l'ISCAE. Elle est à la tête d'un petit cabinet qui emploie sept personnes. Son père est avocat, sa mère cadre administratif dans une entreprise. Elle est mariée à un médecin. La représentation des femmes atteint ainsi 13% dans l'ensemble des instances élues, nationale et régionales, alors que les femmes ne constituent que 6% des membres de l'Ordre des experts-comptables.

Il s'agit d'une avancée de la représentativité des femmes experts-comptables au sein de l'Ordre. Elle peut être liée, malgré leur faible effectif, au nombre significatif des « femmes dirigeantes » (cf. chapitre VIII). En effet, les quatre femmes qui ont accédé à ces instances viennent d'un milieu social favorisé, comme la plupart des « femmes dirigeantes » dont j'analyserai le parcours ainsi que les mécanismes qui expliquent leur réussite. Deux d'entre elles sont associées au sein d'un *Big* (Lamya et Manal) et deux pratiquent en libéral. Elles sont toutes les quatre connues dans la profession et ont fait la preuve de leur compétence, ce qui leur vaut la reconnaissance de leurs pairs.

¹³⁰Expert-comptable DPLE, diplômée de l'ISCAE, elle ne fait pas partie des femmes inscrites à l'Ordre en 2012, population à laquelle je me suis référée. Après un passage en entreprise, elle a travaillé au sein d'un cabinet connu de Tanger avant de devenir associée gérante de son propre cabinet.

Cette avancée, même si elle reste relative, est également confortée par celle, très récente que l'on retrouve dans certaines professions très féminisées comme la médecine. Jusque très récemment (2013), le bureau du conseil de l'Ordre des médecins était constitué de neuf membres dont deux femmes (une non médecin, conseiller juridique, et une femme médecin secrétaire générale adjointe). Les membres titulaires du conseil national étaient au nombre de douze dont une seule femme. Parmi les sept présidents des conseils régionaux il n'y avait aucune femme. Pour les toutes récentes élections de juin 2014, aurait été « officieusement » fixé un quota de 30% pour les femmes. Malgré les progrès enregistrés, ce quota n'est pas atteint pour la plupart des résultats¹³¹. Pourtant, le Conseil National de l'Ordre des médecins qui vient d'être constitué compte, désormais, parmi les neuf membres qui le composent quatre femmes qui occupent les postes de vice présidente, secrétaire générale adjointe, trésorière et trésorière adjointe. Les sept conseils régionaux sont tous présidés par des hommes.

Les architectes quant à eux, sont organisés en un conseil national et dix conseils régionaux¹³². Il n'y aucune femme à la présidence de ces onze organisations. Le Conseil National compte quinze membres dont trois femmes (une femme vice présidente du secteur public, et deux femmes membres). Le bureau du conseil régional du centre compte quatre membres dont une seule femme. Le Bureau du Conseil Régional de la Région de Rabat-Salé- Zemmours-Zaïers compte 23 membres dont huit femmes.

Les femmes sont peu représentées également dans les Conseils de l'Ordre de nombreux pays européens même si le conseil national de l'Ordre des Experts-comptables français a été présidé par une femme, Agnès Bricard, de 2011 à 2013.

L'OECM aussi bien dans sa constitution nationale qu'au niveau des conseils régionaux ne dispose pas d'une revue de l'Ordre. Il fait cependant paraître, de façon très récente, des newsletters. Les rares femmes dont les noms apparaissent dans ces newsletters font partie de celles qui font l'objet du chapitre VIII, que j'ai consacré aux « femmes dirigeantes ».

¹³¹<http://www.cnom-medecins.ma/index.php/15-actualites/47-elections-ordinales> : en incluant les membres titulaires et les membres suppléants, sont élues au conseil national, dans le secteur privé 7 femmes sur 24, dans le secteur public 7 femmes sur 18 et dans le secteur des enseignants chercheurs une seule femme sur 6.

¹³²<http://www.ordresearchicentre.org/1-presentation/conseil-national.htm>.

La première édition des newsletters date du 21 octobre 2011 et correspond aux premières assises de la profession comptable au Maroc (19 pages). Cette première édition s'est faite en partenariat avec l'ISCAE et avec l'Institut de Formation de la Profession Comptable en Aquitaine, France. Parmi les neuf signataires de cette newsletter, deux sont des femmes. La seconde newsletter paraît en décembre 2011 à l'occasion du trentième anniversaire de la Fédération Internationale des Experts-Comptables et des Commissaires aux Comptes Francophones. La troisième newsletter devait paraître en 2012 à l'occasion de la tenue du septième congrès mais n'a pas été publiée¹³³.

Depuis 2005, le Conseil de l'Ordre des Experts-comptables organise également des congrès nationaux. Le septième congrès national s'est tenu les 10 et 11 mai 2012 à El Jadida sous le thème « l'expert-comptable et la dynamique du changement »¹³⁴. La profession se trouve en effet aujourd'hui à un tournant important de son histoire. Nouvelles technologies, nouvelles normes comptables, nouvelles réglementations financières dans un cadre de globalisation, soulignant l'importance des ressources humaines, notamment celle du nombre des diplômés de l'expertise comptable. Le vice président du conseil régional nord y souligne l'importance de la réforme du diplôme national d'expertise comptable et de la mise à niveau des standards internationaux nécessitant l'introduction de certains amendements à la loi 15-89, notamment l'identification et l'application de normes professionnelles.

Conclusion

Dans le champ professionnel de la comptabilité, le segment supérieur qui est celui de l'expertise comptable a été le premier à s'institutionnaliser par le biais de la création d'un Ordre. Construite sur le modèle français, l'expertise comptable s'est organisée autour du projet d'une profession puissante, que l'on peut comparer à celle du « praticien notable », avec pour objectif d'éliminer les « petits » (Ramirez, 2005). Cependant, l'« importation » de la profession française dans le contexte politique du protectorat s'est faite dans un environnement tout à fait différent et qui a contribué à la lenteur avec laquelle la profession

¹³³Le site de OEC, consulté le 11/01/2014 indique que la page est en construction.

¹³⁴L'Economiste, n°3782 du 14 mai 2012, p.14-15 : « experts-comptables : la profession défend son territoire ».

s'est organisée au Maroc. Le développement de la profession comptable y est marqué, à l'origine, par l'absence d'enracinement de la profession libérale. Le faible accès des Marocains, pendant le protectorat, aux professions supérieures, dont l'économie et les professions de l'entreprise, a ralenti leur formation à la comptabilité. Cette lenteur est d'autant plus évidente dans le cas des femmes, qui ont eu accès bien plus tard à l'éducation. La formation à la comptabilité fait l'objet du chapitre V.

L'orientation tardive vers une politique de libéralisme économique n'a pas favorisé le développement d'un corps de professionnels comptables libéraux destiné à répondre aux besoins des entreprises privées et de leurs pourvoyeurs en capitaux. La fermeture de la profession s'est effectuée sur la base du diplôme (qui n'existait pas encore localement) et sur un monopole qui ne correspond pas au titre (El Omari, 2013 : p.204). Cette fermeture ne durera que très peu de temps. En effet, les difficultés d'application des conditions transitoires mises en place ont développé et entretenu les conflits aux frontières rigides de la profession et favorisé le vote par le parlement de l'amendement en faveur de l'ouverture de la profession aux plus petits. Le projet d'amendement de la loi 15-89 n'est, à ce jour, toujours pas voté par la chambre des conseillers. Bien qu'il persiste la possibilité de l'étude par la deuxième chambre de l'amendement déjà approuvé par la chambre des députés, il apparaît cependant presque certain que la condition d'examen sera maintenue.

Quoiqu'il en soit, quatre groupes professionnels restent toujours en conflit. Les experts-comptables-commissaires aux comptes, une seule et même profession au Maroc, constituent l'élite professionnelle au centre du champ professionnel de la comptabilité. On peut également relever que le projet de réforme marocain, en défendant essentiellement les intérêts des experts comptables, est clairement élitiste. De cinq experts comptables en 1954, le nombre des experts-comptables inscrits à l'Ordre, atteint, plus de soixante ans plus tard, à peine 542.

C'est dans ce segment supérieur de la profession, qui a acquis une reconnaissance sociale, que l'on voit apparaître lentement les femmes et qui ont accédé tout récemment, encore en faible nombre aux instances représentant la profession.

Les autres groupes en compétition sont les comptables agréés et les comptables, mais également les fonctionnaires des impôts (notamment les vérificateurs du fisc) ainsi que les experts judiciaires. L'élite tente de maintenir ses privilèges dont les avantages économiques et sociaux liés à l'accès à la profession, la reconnaissance des compétences, le monopole d'un segment de marché, la protection d'un statut. La presse spécialisée s'est fait largement l'écho des luttes qui opposent depuis plus d'une décennie les experts-comptables et les comptables agréés¹³⁵. Cette bataille, comme dans le cas du Liban (Longuenesse, 2002, 2010) n'est pas sans rappeler celle de l'ISAA¹³⁶ en Grande Bretagne dans la première moitié du XX^{ème} siècle, jusqu'à son intégration à l'ICAEW¹³⁵ en 1957. En France, c'est la loi du 08 août 1994 qui a intégré définitivement les comptables agréés à la catégorie des experts comptables ; la coexistence même houleuse dès l'institution du conseil de l'Ordre des experts-comptables et des comptables agréés, en rapprochant les deux corps, a sans doute facilité l'évolution vers l'intégration (Ramirez, 2005).

Au Maroc, comme cela a été le cas en France, les experts-comptables ont un capital scolaire, consacré par le diplôme d'expertise comptable et un statut social supérieurs à celui des comptables agréés. En France, au début du XX^{ème} siècle, les comptables agréés montaient surtout par la force du syndicalisme. C'est à leur intention que fut créée d'ailleurs la Compagnie Nationale des Comptables Agréés. Aujourd'hui, le capital scolaire des comptables marocains est en nette progression (cf. chapitre V). Le renforcement de leurs revendications au sein de leur organisation ne manquera pas de continuer à poser avec force la question de leur intégration.

Le champ professionnel marocain a également été restructuré par des facteurs externes dont le changement des logiques de marché, sous l'influence des institutions financières internationales. Le libéralisme économique et l'ouverture des marchés a favorisé l'arrivée des grands cabinets d'audit. L'influence anglo-saxonne devenue hégémonique explique d'une part l'installation des *Big* au Maroc et le rôle puissant qu'ils y jouent aujourd'hui, favorisés par leur

¹³⁵L'Economiste du 14/05/ 2012 Edition N° 3782.

¹³⁶*Incorporated Society of Accountants and Auditors* ; l'ISAA regroupait des professionnels ayant un niveau moins élevé et travaillant pour les petites entreprises (Longuenesse, 2002 : p.155 note 71).

¹³⁵ICAEW : *Institute of Chartered Accountants of England and Wales*.

propre évolution et par la mondialisation. De nouvelles activités de conseil ont vu le jour (financier, fiscal, en gestion...) et ont élargi le champ d'activités des experts-comptables rendant alors plus floues les frontières entre les activités de ces derniers et celles d'autres professions voisines dans des champs professionnels comme le droit, les finances, le commerce...

Comme l'écrit Longuenesse, à propos du Liban (2002), au Maroc également se trouvent affaiblies les frontières entre la comptabilité de gestion, interne à l'organisation, la comptabilité de contrôle à l'origine externe à l'organisation mais qui s'exerce de plus en plus en interne, et la vérification et certification comptable effectuées par un professionnel indépendant. La question de la non intégration à l'Ordre des professionnels salariés ne fait pas partie pour l'instant des débats qui agitent la profession.

Les femmes quant à elles, ont enregistré une arrivée visible mais bien lente au sein de la profession comptable. A travers les entretiens qu'elles m'ont accordés, les femmes ont manifesté peu d'intérêt aux activités de l'Ordre et se sont montrées peu concernées par les batailles aux frontières de la profession. Elles se sont dites davantage intéressées par la poursuite du renforcement de leur présence dans la profession et l'éducation à dispenser aux filles afin de les voir davantage intégrer la profession, pour laquelle elles ont, ont-elles affirmé, toutes les aptitudes requises.

Cependant, après avoir été totalement absentes, elles investissent aujourd'hui, bien que lentement, une profession où le pouvoir symbolique a longtemps été réservé aux hommes. Ce pouvoir commence également à devenir le fait des femmes. En effet, non seulement les femmes sont aujourd'hui présentes au plus haut niveau de la hiérarchie (cf. chapitre VII et VIII), malgré les freins et obstacles auxquels certaines d'entre elles sont confrontées (cf. chapitre IX), mais elles commencent à apparaître, après en avoir été longtemps exclues, dans les instances organisationnelles de la profession.

Chapitre V. La marocanisation et la féminisation de la formation comptable

Introduction

L'institutionnalisation de la profession comptable au Maroc que j'ai développée dans le chapitre précédent a donc été marquée par l'absence, avant le protectorat, de la notion de profession libérale, la libéralisation tardive de l'économie, la lenteur du développement d'un service des marchés comptables, ainsi que celle de l'accès des Marocains, à l'enseignement supérieur d'une part (cf. chapitre I), notamment ici à l'économie, ce qui a ralenti leur accès « à sa technique auxiliaire (la comptabilité) » (El Omari, 2013, p : 198). Cette lenteur marque d'autant plus la formation à l'expertise comptable, segment supérieur du champ professionnel de la comptabilité.

L'enseignement de la comptabilité moderne a débuté avec le protectorat. Les principes de base en sont d'abord enseignés parmi les matières de l'enseignement secondaire général, puis la comptabilité viendra lentement constituer le principal enseignement des établissements professionnels. Ces différents établissements, au cours de leur l'histoire et leur évolution, ont fait au fur et à mesure de leur développement, une place à l'enseignement des filles.

La formation des (experts-)comptables a évolué depuis l'époque mandataire. La formation à l'expertise comptable débute à la fin du protectorat avec l'accès des Marocains à l'enseignement supérieur. Comme pour toutes les autres professions « modernes » les premiers experts-comptables marocains seront formés en France. Alors qu'à l'origine la formation est limitée à l'enseignement professionnel, la formation supérieure a pour but de répondre aux besoins économiques du pays qui a opté pour une orientation vers une économie libérale et l'ouverture à la mondialisation.

La formation supérieure ne pouvant alors être acquise qu'en France, l'introduction de filières de formation au Maroc a eu pour but de permettre d'élargir les effectifs et de démocratiser l'enseignement, modifiant ainsi l'origine sociale des étudiants, dans l'ensemble du champ professionnel de la comptabilité.

Pourtant, la marocanisation sera également lente puisque la formation en expertise comptable ne pourra être assurée au Maroc qu'à partir de 1990, soit plus de 30 ans après l'accès à l'indépendance.

Les femmes n'y apparaîtront que timidement, portées par le puissant « effet levier du diplôme » que décrivent Le Feuvre et Walters (1993).

Ce chapitre est organisé en deux parties. Je consacre la première partie à l'analyse de l'évolution de l'offre de formation au Maroc, et au poids de la formation en France tout au long de la période qui a donné accès aux Marocains à l'enseignement de l'expertise comptable.

J'analyse, dans la seconde partie, les résultats de mon échantillon et cherche à voir dans quelle mesure, l'offre de formation développée au Maroc aura contribué à démocratiser l'enseignement de l'expertise comptable et à faciliter l'accès des femmes à la profession comptable.

Je m'efforce ensuite d'analyser comment évoluent les femmes à travers les différentes étapes de leur formation à l'expertise comptable. Elles ont d'abord à réussir le concours d'entrée au CEC, puis elles doivent valider l'ensemble des trois certificats du cursus de formation, validation qui les autorise à soutenir leur mémoire. La soutenance de celui-ci leur permet d'obtenir leur diplôme et le titre d'experts-comptables DPLE. Elles pourront alors s'inscrire à l'Ordre.

En analysant la trajectoire des femmes, mon objectif est d'essayer de repérer à quels niveaux se situent les possibilités de décrochage susceptibles d'expliquer que les femmes soient si peu nombreuses à arriver à l'inscription à l'Ordre.

Je tente également de situer à quel niveau elles font le choix d'une voie alternative. Cette analyse serait alors à même d'éclairer les hypothèses que j'ai formulées pour ma recherche ou m'en indiquer de nouvelles en lien avec la trajectoire scolaire d'une part, le devenir professionnel d'autre part.

Elle me permettra ensuite, dans la troisième partie de ce travail, d'approfondir l'analyse de quelques trajectoires. Je proposerai, enfin, une synthèse des conclusions auxquelles ces analyses m'auront aidée à aboutir.

I- L'évolution de l'offre de la formation au Maroc ; le poids de la formation en France

On peut décrire à la formation en comptabilité plusieurs niveaux, correspondant aux différents segments du champ professionnel de la comptabilité. Au Maroc, comme ce fut le cas en France jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle (Ramirez, 2005), les comptables ont d'abord été formés « sur le tas », par l'expérience acquise au sein des sociétés qui les employaient, puis leur formation s'est faite à un niveau élémentaire, les comptables, ayant acquis une formation minimale en lycée technique suivie d'une formation par la pratique. Aujourd'hui, l'évolution à la formation comptable est passée de la formation sur le terrain à la formation académique. Le développement de l'enseignement professionnel (cf. chapitre II) y a largement contribué. La formation à l'expertise comptable, segment supérieur de la profession comptable, a d'abord été assurée en France avant l'ouverture, à Casablanca, du CEC de l'ISCAE.

A-La formation à la comptabilité : d'une formation moyenne à une formation supérieure

Alors que les comptables en activité de longue date ont été majoritairement formés « sur le tas », actuellement, du moins en théorie, les plus jeunes, pour devenir comptables au Maroc, doivent être titulaires du baccalauréat¹, avoir suivi d'au moins deux années d'études en gestion d'entreprise ou en comptabilité, un diplôme universitaire ou un diplôme d'une école de gestion option finance et comptabilité... La formation peut se faire à un niveau baccalauréat à baccalauréat plus deux années de formation, à celle d'un niveau licence et master ou, à l'extrémité supérieure à un niveau spécialisé qui est celui de l'expertise comptable.

¹Il existe au Maroc deux types de baccalauréat : le baccalauréat général (sciences expérimentales, sciences mathématiques, baccalauréat littéraire) et un baccalauréat technique (économie, technique de gestion comptable et technique de gestion administrative). Il n'existe pas de diplôme équivalent du BEP français.

Avant la création de l'ISCAE en 1975, dont le programme du cycle normal comporte un enseignement en comptabilité, la formation dans ce domaine s'arrête au lycée. Pour poursuivre des études en comptabilité, et dans bien d'autres domaines qui n'existent pas encore au Maroc, les étudiants sont obligés de partir en France (Benazzouz, 1985 : p.65). Des centres d'examens sont délocalisés et payants, pour le Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures (DECS) ; mais les certificats supérieurs et le stage professionnel doivent se faire en France (Daoudi, 1975). L'enseignement en gestion reste faible jusqu'au début des années 1990, période où l'Etat crée trois Ecoles Nationales en Comptabilité et Gestion (ENCG), au nombre de neuf aujourd'hui.

Le développement de la formation professionnelle au Maroc a contribué à celui de la formation comptable (cf. chapitre 2). Les centres de formation appartiennent à l'enseignement public ou à l'enseignement privé qui connaît dans ce domaine, un développement important. Dans les principales villes du Maroc, quelques lycées techniques assurent aujourd'hui, une formation à un niveau Bac+2 correspondant au BTS (Brevet de Technicien Supérieur) Comptabilité et Gestion. Cette formation est également assurée par quelques Centres Pédagogiques Régionaux. A ce même niveau de formation, les Universités à travers les Ecoles Normales Supérieures de l'Enseignement Technique délivrent des DUT (Diplômes Universitaires de Technologie) en technique de management, technique de comptabilité, gestion comptable ainsi que la formation comptable aux normes françaises et internationales.

L'OFPPT, qui occupe une place importante dans la formation professionnelle (cf. chapitre 2), compte également des filières qualifiantes (durée de formation d'un an) formant par exemple au métier de Comptable Offshore Normes françaises et internationales. Cette formation est clairement destinée aux entreprises de l'*offshoring* notamment les entreprises françaises. En effet, l'OFPPT précise, dans la description de cette formation, que « l'internationalisation du secteur comptable s'accélère avec la mise en place des nouvelles normes IAS/IFRS », ce qui « implique dorénavant un niveau général plus élevé ». Il est également indiqué que la formation a, parmi ses objectifs, la maîtrise de la comptabilité générale des entreprises françaises et des normes comptables internationales ainsi que la maîtrise de la langue française.

La formation des comptables est également assurée par une multitude d'écoles privées qui délivrent des diplômes de type bac plus deux. Parmi elles, le groupe Pigier Maroc reste encore le plus ancien et le plus grand réseau d'écoles techniques et de centres de formation professionnelle privés au Maroc². Le groupe compte aujourd'hui 53 sites hors de France, dont la très grande majorité (41 sites) sont au Maroc où ils ont acquis le statut de franchisés³. Les écoles Pigier ont contribué à élargir l'offre de formation dans le secteur privé, notamment dans le domaine de la comptabilité et de la gestion au profit des filles. Ainsi les dernières promotions de juin 2013⁴ comptaient neuf filles sur vingt qualifiés (école de Berrechid) en section « aide comptable en entreprise », douze filles sur vingt huit diplômés (école de Casablanca) et onze filles sur vingt cinq diplômés (école de Berrechid) en section « technicien en gestion informatisée », quatorze filles sur trente diplômés à Pigier Casablanca en section « technicien spécialisé financier comptable » et quatorze filles sur vingt sept diplômés à Casablanca en degré de spécialisation en gestion comptable et financière DSGCF (Bac+3).

A un niveau supérieur, les établissements qui délivrent des licences et des masters sont les universités notamment à travers les facultés des sciences juridiques économiques et sociales, ainsi que les Ecoles Nationales Supérieures et Techniques (ENST). De plus, les diplômes de du cycle normal de L'ENCG et de l'ISCAE sont équivalents à des masters. Les écoles privées délivrent également des diplômes de type Bac+3, Bac+4 et Bac+5. La formation assurée dans ces établissements n'est souvent pas relative à comptabilité mais plutôt à la gestion et au management.

Tous les comptables que j'ai rencontrés (cf. tableaux n° 24-25-26-27 infra) ont une formation supérieure, universitaire pour la plupart d'entre eux. Après un baccalauréat, majoritairement en sciences expérimentales et dans un lycée public (deux hommes et une femme ont fait leurs études secondaires dans un établissement français, une femme a fait ses études secondaires dans un lycée privé), plus de la moitié d'entre eux (dix) ont entrepris leurs études supérieures à l'université, majoritairement au Maroc (huit d'entre eux), et en France pour deux d'entre eux.

²Interview avec le directeur du groupe Pigier Maroc (Casablanca) et la responsable de la scolarité de Pigier Berrechid (région semi-rurale).

³Ibid.

⁴Ibid.

Le plus souvent, ils ont obtenu une licence en économie-gestion. Deux ont eu une formation comptable à l'ISCAE. Quatre ont été formés dans des écoles privées.

Le chapitre IV a montré que le champ professionnel de la comptabilité était constitué dans son segment supérieur par les experts-comptables, segment aux frontières rigides, attaqué par les comptables agréés. Les comptables eux, font partie de la périphérie du champ professionnel. Aucun privilège collectif ne leur est accordé, leur segment professionnel n'étant pas encore organisé. La position des comptables dans le champ professionnel de la comptabilité se trouve fragilisée par l'absence d'une autonomie suffisante. Celle-ci, dépendante de l'Etat, a souffert du peu d'intérêt que celui-ci a montré pour structurer la profession comptable qui reste, de ce fait, sans hiérarchie clairement établie (El Omari et Khlif, 2014). De plus, la distinction entre comptables et experts-comptables repose non seulement sur le capital scolaire mais également sur le capital social. Chez les comptables, l'amélioration en cours du premier, comme le montrent leurs requis académiques actuels peut influencer le second et permettre leur ascension sociale. Cette relative mobilité sociale, plus visible chez les hommes que chez les femmes, peut justifier, à l'avenir, d'une plus grande volonté d'organisation et du renforcement de la bataille en cours aux frontières de l'expertise comptable.

Tableau n° 24 : Femmes comptables rencontrées

N°	Prénom	Age	Statut	Lycée	Bac	Parcours des études supérieures	Pays
Casablanca							
1	Fatima-Zahra	28 ans	Comptable	Public	Sc. ex.	Université Hassan II + IGA : Economie et gestion	Maroc
2	Saadia	31 ans	Comptable	Public	Sc. ex.	ESG Casablanca : DUT Finance Comptabilité	Maroc
3	Imane	40 ans	Comptable	Public	Sc. ex.	HEM : Bac+4 en audit	Maroc
4	Khadija	29 ans	Comptable	Public	Sc. éco	ISCAE : Bac+4 finance et comptabilité	Maroc
5	Ghislaine	36 ans	Comptable	Privé	Sc. ex.	ESG Casablanca : Gestion Finance	Maroc
Rabat							
6	Narjisse	54 ans	Comptable	Public	Sc. ex.	Université Mohammed V Agdal : Licence en économie	Maroc
Kénitra							
7	Ghita	35 ans	Comptable	Public	TGC	Université Ibn Tofail : licence Comptabilité et gestion	Maroc

IGA : Institut supérieur du Génie Appliqué (écoles privées accréditées par l'Etat). ESG : Ecole Supérieure de Gestion (privée). HEM : Institut des Hautes Etudes de Management (privée ; accréditée par l'Etat)

Tableau n° 25 : Hommes comptables rencontrés

N°	Prénom	Age	Statut	Lycée	Bac	Parcours des études supérieures	Pays
Casablanca							
1	Mohamed	47 ans	Comptable	Public	Sc. ex.	Université Hassan II Casablanca : Licence en économie	Maroc
2	Chafiq	27 ans	Comptable	Public	Sc. éco	Université Mohamed Ben Abdellah : Licence économie	Maroc
3	Hicham	30 ans	Comptable	Mission	STT	Lycée Montalembert - Courbevoie : BTS Comptabilité et Gestion des Organisation	France
4	Mohamed	52 ans	Comptable	Public	Sc. Eco	Faculté d'économie d'Oujda : Licence en gestion	Maroc

Tableau n° 26 : Femmes comptables agréés rencontrés

N°	Prénom	Age	Statut	Lycée	Série	Parcours des études supérieures	Pays
Casablanca							
1	Nadia	36 ans	Comptable agréé	Public	Sc. Eco	Université la Sorbonne : Licence en économie gestion + DESS finance comptabilité	France
2	Fatim-Zahra	34 ans	Comptable agréé	Mission	ES	ISCAE : Bac+4 Finance comptabilité	Maroc
Rabat							
3	Sara	54 ans	Comptable agréé	Public	Littéraire	Université Mohamed V : Bac+4 Licence en Economie Gestion	Maroc

Tableau n° 27 : Hommes comptables agréés rencontrés

N°	Prénom	Age	Statut	Lycée	Série	Parcours des études supérieures	Pays
Casablanca							
1	Mohamed	44 ans	Comptable agréé	Public	Sc. ex.	Université Hassan II Casablanca : Bac+4 Licence en économie	Maroc
2	Fouad	35 ans	Comptable agréé	Mission	ES	ESIG Casablanca : Bac+5 Comptabilité Finance	Maroc
3	Mohamed	55 ans	Comptable agréé	Public	Sc. Eco	ISCAE Marketing + Licence en droit privé / DEA droit économique droit des affaires + Diplôme supérieur des études comptables (français)	Maroc + France

B- La formation supérieure en expertise comptable aujourd'hui : entre formations étrangères et formation marocaine

Dès 1950, le diplôme d'expert comptable français pouvait être préparé au Maroc et des sessions d'examen étaient organisées dans le centre de Rabat (chapitre IV). Vers la fin du protectorat, sont mis en place, deux centres, le premier à Rabat et le second à Casablanca. Les femmes, quelle que soit leur nationalité, sont encore totalement absentes. Sept candidats (aucune femme) ont réussi l'examen préliminaire à la session de juin 1955 à Rabat⁵, et un candidat a réussi l'examen final de l'expertise comptable lors de la session de juin 1960 à Casablanca⁶. Cependant aucun des candidats n'est marocain (El Omari, 2005, 2008), alors que le centre d'Alger enregistre davantage de candidatures et davantage de succès⁷, l'Algérie étant, elle, à cette époque, un département français et non un protectorat.

Après l'indépendance, les experts-comptables marocains seront d'abord formés en France. Malgré la création au Maroc, en 1990, du Diplôme National d'Expertise Comptable, les femmes dont la présence, parmi les étudiants, s'affirmera lentement, resteront pourtant très peu nombreuses à accéder à l'inscription à l'Ordre.

Au Maroc, en 2000, l'enquête réalisée par l'Ordre des experts-comptables avait montré que la grande majorité des experts-comptables membres de l'Ordre (80%) étaient diplômés de France⁸. 13% étaient diplômés de l'ISCAE, 6% ont été intégrés grâce aux dispositions transitoires lors du processus de réglementation de la profession et 1% ont un diplôme d'un

⁵RFC (1956). Résultats des examens. Revue Française de Comptabilité, 2 (6).

⁶Ibid, 1961.

⁷En 1955, 5 candidats réussissent l'examen préliminaire, en 1960, 2 candidats soutiennent leur mémoire, en 1961-62, 4 candidats réussissent l'examen final. (El Omari, Saboli : 2005, page 335, note 13). Par ailleurs, aux élections de novembre-décembre 1957, un expert comptable de l'Algérie est élu au conseil supérieur de l'ordre. Le conseil régional est composé de 12 experts comptables et de 6 comptables agréés. Les élections de 1960 ont donné les mêmes résultats. Cependant, dans les deux élections, aucun nom indigène n'apparaît » (Ibid. page 335, note 16).

⁸L'enseignement de l'expertise comptable au Maroc est très proche de celui enseigné en France. En dehors de l'enseignement portant sur la comptabilité, totalement inspiré de l'enseignement français, la législation sur les sociétés, le droit commercial, fiscal, des entreprises, repose très largement sur le modèle français. Les quelques particularités du Maroc sont très vite intégrées par l'expérience sur le terrain. L'enjeu de la marocanisation des études d'expertise comptable est essentiellement leur démocratisation et leur accessibilité à un plus grand nombre d'étudiants qui ne peuvent aller à l'étranger pour y entreprendre des études supérieures. Ce qui n'est pas vraiment acquis aujourd'hui, en raison de la sélectivité des études et de l'existence d'un seul institut de formation.

autre pays (Belgique, USA...)⁹. La création au Maroc, en 1990, du Diplôme National d'Expertise Comptable (DNEC) a contribué à augmenter le nombre des experts-comptables au Maroc, mais le rythme de formation reste lent¹⁰ alors que, en 2008, 600 à 800 experts comptables stagiaires marocains poursuivaient la filière d'expertise comptable en France¹¹. Il a cependant, en donnant accès à une formation locale, favorisé une démocratisation des études d'expertise comptable et accéléré l'arrivée des femmes. Les quelques femmes experts-comptables formées avant les années 1990 avaient toutes fait leurs études en France. Celles ayant fait leurs études d'expertise comptable à l'ISCAE commencent aujourd'hui à s'imposer dans la profession, comme je le montrerai dans la troisième partie de ce travail.

Le poids de la formation française est encore fortement apparent : cinq sur les six présidents qui ont été élus à la tête de l'OECEM depuis sa création ont fait leurs études supérieures intégralement en France. Abdelaziz Al Mechatt (1994-2001 soit deux mandats) est titulaire du diplôme de l'Ecole Supérieure de Commerce de Reims, option Finances-Comptabilité (1967) et d'un DESS en Sciences économiques à la Sorbonne (1975) ainsi que d'une licence en Droit (option Droit privé). Tijani Zahiri (2001-2005) est diplômé ESC en France, major de sa promotion, option « Finances Comptabilité ». Il est également titulaire du DESCFAF, du DECS et du diplôme français d'Expertise Comptable ainsi que d'une licence en droit. Fessal Kohen (2005-2008) est diplômé de Grenoble où il obtient le DECS, et de Paris où il obtient le certificat supérieur de révision comptable. Abdellatif Bernossi (2008-2011) est diplômé d'HEC, Paris et a poursuivi sa formation par l'obtention du diplôme d'expertise-comptable. Il est également titulaire d'un mastère de l'Ecole supérieure de commerce de Montpellier. De 2011 à 2014, le Conseil National de l'Ordre a été présidé par Mohamed Hdid. Il a été le premier président à avoir fait ses études d'expertise comptable au Maroc. Mohamed Hdid est né le 6 juin 1968 à Tinghir, « une région du Maroc profond où, à l'époque, la richesse provient en grande partie des enfants partis en Europe dans les années soixante et soixante-dix, pour grossir les rangs des ouvriers maghrébins »¹². Il est titulaire d'une licence en sciences économiques (option économie d'entreprise) obtenue en 1990 à Marrakech et du

⁹« Les membres de l'Ordre des Experts-Comptables du Maroc », étude réalisée à la demande de l'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc (OECEM) en mai 2000.

¹⁰Moins de 3 experts-comptables par an selon le rapport RRNC-2002.

¹¹Fessal Cohen, président de l'Ordre des Experts-Comptables (2005-2008) : <http://www.morchid.com/>.

¹²Portrait : « Mohamed Hdid : Le succès et la renommée à la force du poignet ». La vie économique, 19 octobre 2009.

DNEC qu'il a obtenu en 1996 à l'ISCAE, figurant ainsi parmi les premiers lauréats de l'établissement. Il a cependant complété ses études en France, en y obtenant le diplôme français des études approfondies en droit des affaires. Abdellatif Al Qortobi, élu en mars 2014, formé d'abord en mathématiques, obtient ensuite une licence en sciences économiques à Grenoble. Il revient au Maroc, y effectue un second cycle en économétrie puis repart en France où il obtient son diplôme d'expertise comptable.

Ainsi les relations historiques avec la France expliquent que les premiers experts-comptables sont d'abord tous formés en France. Le développement d'une offre de formation au Maroc, qui s'institutionnalisera parallèlement aux réformes économiques qu'entreprend le Maroc dans le cadre de la libéralisation du marché, permettra une démocratisation de l'enseignement de la comptabilité et fera davantage place aux femmes.

C- La formation en France, de l'option unique à l'alternative choisie

Jusqu'à l'ouverture du CEC en 1990, la formation en France était la seule voie permettant l'accès aux études d'expertise comptable. Depuis l'ouverture du CEC de l'ISCAE, les études en France continuent de représenter pour les jeunes Marocains une alternative importante pour y effectuer des études d'expertise comptable ou pour y bénéficier d'une formation continue dans ce domaine. En effet, plusieurs filières permettent d'accéder à cette profession: soit un cycle classique universitaire, soit une formation en école privée ou encore une formation continue en alternance. La formation théorique à l'université doit être complétée par trois années de stage réglementaire, soit une durée d'études de huit ans.

Contrairement au Maroc où les voies de formation qui seront exposées plus loin, sont plus étroites et où le nombre de places offertes, à la suite du concours d'entrée à l'ISCAE, reste très limité, la formation en France, en permettant des chemins plus nombreux et plus souples pour accéder à la formation en expertise-comptable continue d'être très attractive pour les jeunes Marocains.

Actuellement, en France, le Diplôme Préparatoire aux Etudes Comptables et Financières (DPECF, de niveau Bac+2), le Diplôme d'Etudes Comptables et Financières (DECF, de niveau Bac+4) et le Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables et Financières (DESCF, de niveau Bac+5) ont été remplacés en 2008 par de nouveaux diplômes, dont notamment le Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) et le Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG).

Le Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) est un diplôme d'Etat de niveau licence dans le domaine de la comptabilité et de la gestion sanctionnant trois années d'études supérieures après le baccalauréat. Il est également appelé licence de comptabilité et gestion financière. Le Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG) est un diplôme d'Etat de niveau master dans le domaine de la comptabilité et de la gestion sanctionnant cinq années d'études après le baccalauréat.

La filière classique consiste à préparer successivement des diplômes nationaux auprès d'établissements d'enseignement supérieur public ou privé. Il est possible également, d'intégrer le cursus comptable à différents niveaux, quel que soit le profil de l'étudiant et son parcours initial. En effet, des équivalences sont prévues à partir d'autres diplômes : cycles finances comptabilité des BTS comptabilité et gestion et DUT gestion des entreprises et des administrations, DEUG, DEUST, Licence et Maîtrise d'administration économique et sociale ou de sciences économiques, Master 2 comptabilité, contrôle, audit, IEP, diplômes de grandes écoles et écoles supérieures de commerce, diplômes de l'INTEC, certains diplômes étrangers...

Les étudiants sont donc sensibles aux diverses voies d'accès disponibles en France pour une formation à l'expertise comptable et ceux qui ne pourront pas ou ne voudront pas intégrer l'ISCAE, choisissent de partir étudier en France.

L'histoire de la migration des étudiants marocains en France a débuté vers la fin du protectorat et s'est renforcée au lendemain de l'indépendance. Le Maroc, désireux alors de former rapidement des cadres, développe avec la France des accords de coopération et un système de bourses qui permettent à des milliers d'étudiants marocains d'entreprendre des études supérieures en France (Simon 2000). Cette émigration se renforcera encore, dans les années qui suivent, du fait de l'évolution démographique et de « l'explosion scolaire » du pays

(Balac, 2010 : p.395). Entre 1998 et 2001, les étudiants des classes moyennes et populaires sont nombreux à émigrer pour étudier en France, celle-ci ayant rendu plus faciles leurs conditions d'accès (Ibid). Elle diminuera, au contraire, après 2001, du fait du durcissement de ces conditions. Cependant, même si elle a ralenti, l'émigration des étudiants marocains en France, se poursuit aujourd'hui, alors que le Maroc a mis en place depuis l'indépendance plusieurs universités et instituts de formation supérieure. Selon le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche français (MESR), en 2012-2013, la France a accueilli 289.274 étudiants étrangers représentant 12 % du total des étudiants et 41 % du total des doctorants. Le Maroc est le premier pays d'origine des étudiants étrangers (11,1%) devant la Chine (10,5%). Les étudiants algériens représentent 7,8% et les Tunisiens 4,1%.

La poursuite de cette migration s'explique d'abord soit par l'absence de la filière souhaitée soit par la relative fermeture, par le biais de concours et l'insuffisance des places offertes, des filières marocaines jugées prestigieuses (Gérard, 2008). C'est le cas de l'ISCAE (Ibid). Elle s'explique également, depuis le tournant des années 1990, par le haut niveau des exigences des recruteurs sur le marché marocain de l'emploi (Ibid). Les étudiants ont alors un projet d'études supérieures soit tourné vers la France dès l'enseignement secondaire soit destiné à renforcer leurs compétences et la valeur de leur(s) diplôme(s) marocain(s) par l'obtention d'un diplôme de troisième cycle ou d'un diplôme professionnalisé (Ibid).

Les statistiques du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche français (MESR, 2013) indiquent que par rapport à l'ensemble des étudiants étrangers, et notamment les étudiants maghrébins, les étudiants marocains seraient moins nombreux à l'université (66,8% pour 88,3% pour les Algériens et 77% pour les Tunisiens). À l'inverse, ils seraient plus nombreux dans les écoles d'ingénieurs (9,1 % contre 4,4 % en moyenne pour les étrangers dont 1% pour les Algériens et 7,2% pour les Tunisiens), en Section de Technicien Supérieur (4,0 % contre 2,9 % en moyenne dont 0,5% pour les Algériens et 1,6% pour les Tunisiens) et en Classes Préparatoires pour les Grandes Ecoles (4,0 % contre 1,1 % en moyenne dont 1% pour les Algériens et 2,9% pour les Tunisiens). Pour les études de commerce et de comptabilité, les étudiants marocains représentent 4,8% des effectifs des étudiants étrangers pour 1% pour les Algériens et 2,9% pour les Tunisiens.

Gérard (2006) montre que, pour les étudiants marocains en France, les profils et les trajectoires des hommes et des femmes divergent sur plusieurs points. Les étudiants qui étudient en France sont le plus souvent des hommes (trois étudiants sur quatre). Les femmes, sont elles, souvent plus jeunes et plus souvent issues de l'enseignement secondaire français au Maroc. La majorité des hommes appartiennent à des milieux sociaux plus modestes que les femmes. Ils viennent plus souvent en France pour compléter un cursus d'enseignement supérieur commencé au Maroc, dans la perspective d'un diplôme de troisième cycle. Les femmes, elles, entreprennent plus souvent leurs études supérieures en France dès le début. Les hommes et les femmes poursuivent des études supérieures dans les différentes filières dans des proportions à peu près similaires. Mais leurs orientations divergent dans trois domaines. Les études d'Administration économique et sociale, de Lettres et de Sciences humaines sont davantage suivies par les femmes. Les hommes s'inscrivent plus souvent que les femmes en sciences et dans les filières formant à l'économie et à la gestion (Gérard, 2008). Les femmes marocaines restent donc moins nombreuses, même en France, à entreprendre des études dans le champ de la comptabilité. Celles-ci, devenues aujourd'hui possibles au Maroc, n'ont assuré que lentement la formation d'experts-comptables du fait de la naissance tardive de l'offre de formation, offre qui reste encore aujourd'hui, limitée.

D- La formation à l'expertise comptable au Maroc : une naissance tardive, une offre encore limitée

La formation en expertise comptable au Maroc est exclusivement assurée par l'Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises (ISCAE).

L'ISCAE a été institué par le *dahir* portant loi n° 1-72-092 du 15 jourmada II 1392 (27 juillet 1972) et réorganisé par le *dahir* portant loi n° 1-75-448 du 25 Hija 1396 (17 décembre 1976). Le cycle d'expertise comptable n'est mis en place qu'au début des années 1990, sa création ayant accompagné celle de l'Ordre des Experts-Comptables (cf. chapitre IV).

Le début des années 1970 est la période de marocanisation du secteur tertiaire, de la mise en place d'un nouveau code de l'investissement et de réformes destinées à dynamiser l'économie marocaine. Ces mesures imposent de mettre en place des nouvelles méthodes de formation et de trouver une passerelle entre l'université et l'environnement socio-économique.

L'enseignement de disciplines telles que la gestion d'entreprise, la finance, l'organisation ou encore le marketing, n'existait pas encore au Maroc. Le Roi Hassan II demande que soit créé un enseignement permettant d'assurer ces formations¹³. Deux possibilités sont alors discutées, soit mettre en place une succursale de HEC-Paris ou créer un institut supérieur entièrement national. Le Roi opte pour la création d'un institut adapté au contexte et au marché marocain. L'ISCAE est créé en 1971. Une commission établit les statuts et les programmes pédagogiques en 1972. La majorité des enseignants marocains travaillent comme vacataires car l'établissement ne dispose pas encore de l'autonomie financière. Ce sont d'abord des banques ainsi que plusieurs organismes privés ou semi-publics qui contribuent à la gestion de l'ISCAE avant que celle-ci ne soit prise en charge entièrement par le budget de l'Etat.

L'ISCAE sera ensuite réorganisé en « Groupe Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises » par le *dahir* n° 1-07-173 du 19 Kaada 1428 (30 novembre 2007) portant promulgation de la loi n° 13-06. Depuis 2010, l'ISCAE a lancé le cycle Grande Ecole (bac+5). La même année est mise en place l'école doctorale des sciences de la gestion. L'ISCAE assure également de nombreuses formations continues.

Aujourd'hui, le groupe ISCAE compte plusieurs établissements : ISCAE Casablanca, ISCAE Rabat, ISCAE Fès (en cours de réalisation), ISCAE Guinée. Le siège de l'ISCAE est à Casablanca.

Le Groupe ISCAE est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, soumis à la tutelle et au contrôle financier de l'Etat applicable aux entreprises publiques et autres organismes en vertu de la législation en vigueur.

L'ISCAE a mis en place, depuis 1990, soit près de trois décennies après l'indépendance, la formation en expertise comptable, sanctionnée par l'obtention du diplôme national d'expert comptable (DNEC) dont la délivrance est assurée par l'autorité gouvernementale chargée du Commerce et de l'Industrie, dont relève l'ISCAE¹⁴.

¹³Maroc Hebdo International - N° 447 - Du 12 au 18 janvier 2001.

¹⁴Contrairement aux autres établissements d'enseignement supérieur qui relève du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la formation des cadres, l'ISCAE relève du ministère du commerce et

Le diplôme d'expert comptable a été institué par le décret du 16 juillet 1990. Le port du titre d'expert comptable est réglementé par le *dahir* du 8 janvier 1993, portant promulgation de la loi 15-89.

Des enseignants-chercheurs dans les divers domaines de la gestion constituent le corps enseignant permanent de l'ISCAE. Ils assurent l'enseignement de tous les cycles de l'Institut et des diplômes de formation continue¹⁵. Les enseignants non permanents sont soit des hommes de terrain ayant une grande expertise dans le domaine concerné soit des enseignants étrangers.

Les enseignants permanents assurent l'enseignement en management (huit enseignants dont deux femmes), en systèmes d'information et de décision (dix enseignants dont une seule femme), en finance comptabilité (neuf enseignants dont une femme). Dix enseignants dont quatre femmes sont chargés des enseignements transversaux. Les chefs de département de ces disciplines sont tous des hommes sauf pour le département finance comptabilité, dont le chef est une femme, élue en février 2011. Il est aussi intéressant de noter que l'enseignement du Cycle de Formation aux Normes Comptables Internationales IAS/IFRS est assuré par onze experts-comptables (dont une seule femme) et un expert-comptable mémorialiste. Les femmes constituent donc 21,6 % des enseignants de l'ISCAE, inégalement réparties selon les disciplines (cf. tableau n° 28 infra).

Tableau n° 28: Enseignants permanents à l'ISCAE

DISCIPLINES	Hommes	Femmes	Total	Chef de département
Management	06	02	08	Homme
Systèmes d'information et de décision	09	01	10	Homme
Finance-Comptabilité	08	01	09	Femme
Enseignements Transversaux	06	04	10	Non Précisé
TOTAL : N (%)	29 (78,4%)	08 (21,6%)	37 (100%)	

NP : Non Précisé

Source: site de l'ISCAE - septembre 2014

de l'industrie. Elle n'a pas de relations avec les formations à la comptabilité ou à la gestion des autres établissements publics ou privés.

¹⁵Audit et Contrôle de Gestion, Achat et Logistique, Ressources Humaines, Finance et Comptabilité, Marketing et Communication, Management des Entreprises, Gestion de Projet, Cycle de Formation aux Normes Comptables Internationales IAS/IFRS, Certificat Professionnel Comptable et Financier (CPCF).

Le Diplôme National d'Expert Comptable (DNEC), institué par le décret du 16 juillet 1990, est délivré aux candidats ayant satisfait aux conditions de formation et de stages prévus par ledit décret.

Comme le stipule le décret n° 2-89-519 du 23 *Hijja* 1410 (16 juillet 1990) dans son article 3, l'accès à la formation au DNEC est régi par un concours auquel peuvent se présenter les candidats titulaires de l'un des diplômes suivants : diplôme du cycle normal de l'ISCAE (quatre ans selon l'ancien régime, cinq ans aujourd'hui), diplôme du cycle supérieur de l'ISCAE (cinq-six ans), licence en sciences économiques option gestion ou économie d'entreprise (trois ans), diplôme d'études comptables supérieures français DECS (remplacé aujourd'hui par le diplôme de comptabilité et de gestion DCG) (3 ans), tout diplôme reconnu équivalent par le ministère de l'enseignement supérieur.

Le concours a lieu généralement en octobre de chaque année et comporte quatre groupes d'épreuves en langue française : épreuve de comptabilité générale et comptabilité analytique, épreuve portant sur le droit des affaires et le droit fiscal marocain mais également français et européen, épreuve de gestion et épreuve portant sur les techniques d'expression et de communication.

La durée des études est au minimum de trois années et au maximum de six années. L'enseignement de la première année a pour objectif la consolidation et l'harmonisation des connaissances comptables, financières et juridiques. Il permet l'obtention du certificat des études financières et comptabilité approfondie. Pour la deuxième année, l'enseignement a pour but, l'approfondissement des disciplines de base de l'expertise. Il permet l'obtention du certificat supérieur des techniques d'expertise comptable. La troisième année est consacrée aux études des techniques de révision et certification des comptes et donne la possibilité d'obtenir le certificat supérieur de révision comptable.

L'accès à l'année supérieure est conditionné par le succès au certificat de l'année précédente. Il y a une session normale au mois de juin et une session de rattrapage au mois de septembre. L'admission est proclamée pour les candidats ayant obtenu une moyenne générale de 12/20.

Les candidats dont la moyenne générale est inférieure à 12/20 mais supérieure à 9/20, sont admis à se présenter à la session de rattrapage.

Les candidats admis au concours d'accès au CEC sont tenus d'accomplir, parallèlement à leurs études, un stage professionnel de trois ans auprès d'un expert-comptable diplômé qui peut exercer à titre indépendant, être associé ou salarié. Les étudiants sont en cabinet du lundi au vendredi. Les cours ont lieu les vendredi soir et toute la journée du samedi.

Le contrôle du stage est dévolu à l'Ordre des experts-comptables. Sa validation, qui est indispensable pour se présenter au certificat supérieur de révision comptable, est de la compétence d'un jury, composé en nombre égal d'enseignants et d'experts-comptables, désignés par le ministère du Commerce et de l'Industrie sur proposition du directeur de l'ISCAE et de l'Ordre des experts-comptables.

La soutenance d'un mémoire est également obligatoire et indispensable pour l'obtention du Diplôme National d'Expertise Comptable (DNEC). Le mémoire a pour objectif de permettre au candidat d'exprimer par un travail de recherche et de documentation, une analyse et une réflexion personnelle relative à une ou plusieurs activités relevant de l'expertise comptable. Le sujet du mémoire par le candidat doit être approuvé par une commission, condition nécessaire à son inscription sur la liste des mémoires auprès de l'ISCAE. Alors qu'en théorie le mémoire peut être soutenu dans les six mois qui suivent la validation des certificats¹⁶, en réalité les difficultés pratiques en retardent la réalisation. Elles participent aux craintes que nourrissent les experts-comptables stagiaires à l'endroit des mémoires et sont à l'origine d'un certain nombre d'abandons ou de changements de trajectoires particulièrement chez les femmes. J'y reviendrai dans le chapitre VII.

C'est le même jury qui évalue les épreuves des examens en vue de l'accès au cycle d'études et à l'obtention des certificats, la validation des stages et la soutenance du mémoire. Cette dernière donne accès au titre d'expert-comptable diplômé par l'Etat (DPLE). L'inscription à l'Ordre n'est obligatoire que pour l'exercice en libéral.

¹⁶Réglementation et organisation de la profession de l'expert-comptable au Maroc. Ordre des Experts-Comptables, Conseil National, chapitre III, article 23.

E- Le CEC : le point de vue des étudiants

L'offre de la formation n'incluant que peu d'étudiants, je me suis demandée comment ces derniers percevaient la formation qu'ils recevaient au sein de l'ISCAE. L'analyse des questionnaires que j'ai administrés aux étudiants du CEC, experts-comptables stagiaires, avant de débiter mes entretiens avec les experts-comptables, renseigne non seulement sur les formations qu'ils ont suivies, mais aussi sur la perception qu'ils en ont¹⁷.

1- Un investissement temporel équivalent mais déjà des différences selon le genre

Les quarante experts-comptables stagiaires qui ont rempli le questionnaire exercent dans différentes structures : dix-huit au sein d'un cabinet international (quatorze femmes et quatre hommes), quinze dans un cabinet national (huit femmes et sept hommes), six auprès d'un expert-comptable installé à titre individuel (trois femmes et trois hommes) et un homme qui travaille en entreprise et s'expose de ce fait au risque d'être refusé aux examens de troisième année pour absence ou non accomplissement du stage réglementaire. La seule divergence qui existe entre les hommes et les femmes quant au terrain de stage porte sur les multinationales. Les femmes sont, en effet, plus nombreuses à préférer effectuer leur stage dans une multinationale. Elles considèrent, en effet, que les multinationales ont davantage de prestige et davantage de possibilités de les recruter immédiatement à la sortie de leur stage alors que les cabinets individuels préfèrent recruter des hommes.

De plus, les multinationales en étant implantées dans les grandes villes, leur permettent de ne pas s'éloigner de leur famille. Les femmes anticipent, dès ce stade, des stratégies de conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

¹⁷Après un mois de suivi, 40 questionnaires complétés ont pu être récupérés (provenant de 15 hommes et 25 femmes) soit un taux de réponse de 80% sur les 50 étudiants en cours d'étude sur les trois années de formation. L'âge moyen de ces 40 étudiants est de 26 ans : 27,3 ans chez les hommes et 24,6 chez les femmes. L'étudiant le plus jeune a 22 ans (une femme) et le plus âgé 36 ans (un homme). Ces étudiants sont dans une grande majorité encore célibataires, à l'exception de 4 femmes mariées (dont 2 avec enfants), 2 hommes sont mariés et 1 homme est divorcé (avec enfant). Ces étudiants viennent d'horizons géographiques, académiques et de milieux sociaux différents. Concernant leur niveau d'étude lors de leur admission au CEC, près de 90% des étudiants ont un niveau Bac+4 (75% ont le diplôme du Cycle Normal de l'ISCAE). Les autres étudiants ont soit une licence en économie soit, un master en finance. Ils ont tous fait leurs études au Maroc.

Les missions qui sont confiées aux experts-comptables stagiaires ont trait le plus souvent à des missions d'audit et de commissariat aux comptes, d'assistance conseil, de conseil juridique et fiscal, de tenue de comptabilité ainsi que d'organisation et de système d'information. Elles sont assurées de manière équivalente par les hommes et par les femmes. Ces missions étant très chronophages, tous les stagiaires, hommes et femmes, disent dépasser souvent les huit heures de travail réglementaires surtout en période de « bulle comptable¹⁸ », période pendant laquelle le travail est particulièrement intense. Ils sont très mobiles sur tout le territoire national. Il leur arrive également d'avoir à se déplacer à l'étranger. En réalité, sur le terrain, j'ai pu constater que les femmes étaient également proposées pour des déplacements à l'étranger mais le plus souvent en seconde position ou lorsqu'un homme n'était pas disponible et surtout lorsque la durée de la mission était de courte durée.

A l'issue de leur formation, avant qu'ils n'aient soutenu leur mémoire, les experts-comptables stagiaires acquièrent le titre d'experts-comptables mémorialistes. Ils ont, à ce stade, un choix professionnel plus large. Ils peuvent ainsi, soit continuer en cabinet, soit intégrer des entreprises pour occuper des postes à divers niveaux de responsabilité que ce soit de manière définitive, ou de manière transitoire en attendant la soutenance de leur mémoire qui conditionne l'obtention du DNEC.

Après vingt trois ans d'existence et même s'il est difficile de se faire une opinion sur une formation relativement jeune, il est reconnu actuellement que celle-ci souffre d'un certain nombre d'insuffisances qui avaient déjà été identifiées en 2002 par le Rapport de la Banque mondiale sur le Respect des Normes et Codes (RRNC) ou Reports on Observance of Standards and Codes (ROSC)¹⁹- Comptabilité et Audit au Maroc - difficultés que continuent à rapporter aujourd'hui les étudiants.

¹⁸Période fiscale de décembre à mars.

¹⁹Une des femmes expert-comptable dont je décrirai la trajectoire dans le chapitre VIII, a participé aux travaux du ROSC.

2- Le CEC : une formation lente, un accès limité

Les étudiants soulignent la lenteur de la formation des experts-comptables incompatible avec un renouvellement de la profession, lenteur à laquelle contribuent les difficultés du mémoire. Ils relèvent surtout les difficultés d'accès à la formation, celle-ci étant dispensée uniquement à l'ISCAE et son accès étant conditionné par un concours qui n'offre que très peu de places.

70% des étudiants se disent moyennement satisfaits par rapport à la formation dispensée au sein de l'ISCAE. Ils se plaignent en particulier d'un manque de mise à niveau et d'actualisation, car, disent-ils, par exemple, « les normes IFRS étudiées partout ailleurs, ne sont pas insérées au programme »²⁰. Lorsqu'on les interroge sur l'intérêt des normes IFRS, ils les considèrent comme faisant partie de l'actualité de la profession, dans le cadre de la mondialisation et les interprètent, à ce titre, comme une modernisation de la profession comptable sans s'interroger davantage sur leur signification réelle et leurs implications sur les pays en développement. Ils insistent surtout sur l'importance, à leurs yeux, de la formation continue, dont ils sont 80% à souligner l'insuffisance.

En 2002, au moment du rapport, l'ISCAE n'avait formé, depuis la création du diplôme d'expertise comptable en 1990, que 32 experts-comptables diplômés soit moins de trois experts-comptables par an en moyenne. Le nombre d'experts-comptables formés ne permet ni un développement ni un renouvellement de la profession (point 25 du ROSC). Malgré les conditions restrictives d'accès au concours qui barrent l'accès à la profession à de nombreux candidats, plus de 700 candidats se présentent chaque année au concours du CEC de l'ISCAE. Le concours comporte des épreuves écrites et orales au terme desquelles seulement 40 candidats sont admis au cycle d'expertise comptable. Enfin, fin décembre 2001, alors que 154 étudiants avaient terminé le cycle de trois ans à l'ISCAE, 122 d'entre eux étaient encore « mémorialistes ».

²⁰Cet enseignement vient d'être introduit récemment sous la forme de formation continue et non pas dans le cursus.

Interrogés par les experts, auteurs du ROSC, sur les raisons pour lesquelles ils ne soutenaient pas leur mémoire, de nombreux étudiants ont invoqué les contraintes professionnelles (travail en cabinet), familiales, l'absence d'un délai déterminé pour la soutenance du mémoire et les faiblesses de l'accompagnement des étudiants « mémorialistes » (point 26). Cela a d'ailleurs été le cas du président sortant de l'Ordre des experts-comptables, Mohammed Hdid (2011-2014). Il raconte en effet, qu'il a été recruté dès son arrivée à Casablanca en 1990, année d'ouverture du cycle d'expertise comptable, au sein du cabinet Abderrahmane Saaidi (dont il deviendra rapidement associé). Le rythme de travail y étant très intense, il ne soutiendra son mémoire qu'en 1996.

Surtout, l'accès au CEC reste limité, essentiellement en raison du faible nombre de places offertes et du monopole de l'ISCAE, au Maroc, pour la formation à l'expertise comptable, monopole qui apparaît de moins en moins justifié, et qui contribue à alimenter le flux des étudiants allant se former à l'étranger, particulièrement en France. Le projet d'étendre la préparation au diplôme d'expertise comptable aux ENCG se heurte pour l'instant à une lenteur de décision de l'administration sans doute conditionnée par la résistance de l'ISCAE. En effet, l'ENCG de Settat, sous l'impulsion de son directeur et du président du réseau des ENCG et de l'Université Hassan I^{er} de Settat, a considéré qu'il existait une forte demande en formation d'experts-comptables et de cadres financiers et comptables de haut niveau. Convaincue de disposer de toutes les compétences pour créer une filière de préparation au DNEC, l'ENCG Settat a déposé, en 2005, un projet relatif à cette création, à la direction de l'enseignement supérieur (ministère de l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et la promotion des cadres), demande qui n'a reçu aucune suite à ce jour.

Les experts-comptables regrettent d'ailleurs le faible engagement de l'Etat dans la volonté d'augmenter le nombre des experts-comptables et revendiquent que la formation à l'expertise comptable puisse relever du contrôle de l'Etat²¹, à l'image de ce qui se fait pour les écoles d'ingénieurs. Ils revendiquent également la création d'autres centres de formation à travers le Royaume tout en gardant un unique centre d'examen national afin de garantir la crédibilité de du diplôme²².

²¹L'Economiste du 25/09/2006.

²²L'Economiste du 25/09/2006.

Au cours de l'interview²³ qu'il m'a accordée, le directeur de l'ISCAE avance un autre point de vue pour expliquer le nombre réduit des effectifs du CEC :

« Les constats de la Banque Mondiale sont biaisés car ils réfléchissent sur des pays industrialisés. Or, au Maroc les mandats sont limités. Donc beaucoup d'experts-comptables restent sans mandat. L'ensemble des mandats sont couverts ». Puis, il ajoute : « l'accès à l'ISCAE n'est plus aussi restrictif. Le nombre de postes pour le CEC est décidé par le conseil d'établissement et non par le ministère. Cela a aussi changé avec notamment l'ouverture du centre de Rabat depuis trois ans. Nous en sommes à la deuxième promotion. Nous sommes passés de trente places à soixante-dix places. Mais pour que les gens de Casa ne disent pas que le cycle à Rabat est plus facile et pour que le diplôme reste un diplôme national nous essayons d'avoir les mêmes enseignants sur les deux centres et les examens ont tous lieu en même temps à Rabat. Nous avons donc aujourd'hui des promotions de cent personnes. Nous avons également le projet d'ouvrir un centre de formation à Fès, d'ici 2015, qui serait attractif pour les gens de Fès et Tanger, ces deux villes étant deux pôles importants de la région Rabat-Nord. Pour les ENCG il y a un projet dans ce sens. Ça se fera mais je ne sais pas quand. En plus, ils ont des centres qui sont dans des petites villes non propices pour les stages ».

A la question que je lui pose de savoir si les choix faits jusqu'à présent n'ont pas continué à favoriser les experts-comptables formés en France, il répond :

« Aujourd'hui la balance est en train de s'inverser. On va commencer à avoir plus de diplômés de l'ISCAE que de diplômés de France. On voit également venir des diplômés des USA et du Canada. La formation à l'ISCAE n'est pas plus restrictive qu'en France. C'est vrai qu'ils [en France] ont beaucoup de centres de formation mais ils ne font que préparer au concours. Donc faire une sélection à l'entrée ou plus tard, c'est la même chose. J'ai proposé une réforme des conditions d'accès au cycle qui est achevée et qui sera bientôt mise en place. Le cycle ne sera plus accessible

²³Interview du 24 avril 2014.

avec une licence mais un master spécialisé. Et puis il n'y aura plus que deux années d'études. J'avais demandé que les stages soient ramenés à deux ans en comptant le stage de master comme la troisième année, s'il avait été fait dans un cabinet d'audit, mais les experts-comptables ont refusé. Ils veulent garder les stagiaires trois ans ».

Ainsi sont suggérés l'élargissement actuel des lieux de formation à l'étranger qui commencent à modifier la mobilité estudiantine marocaine, les justificatifs de la mise en place du concours à l'entrée du CEC et le recours des cabinets aux experts-comptables stagiaires pour augmenter leur effectif en ressources humaines.

Il est loin d'être certain que l'élargissement relatif des places ouvertes au concours augmente vraiment le nombre des experts-comptables formés au Maroc, si d'autres lieux de formation ne voient pas le jour. Cette situation continue d'alimenter le flux des étudiants désireux de se former à l'étranger. Depuis 2001, le durcissement des autorités françaises relatives à l'immigration ont rendu difficile leur accès à ce pays jusqu'ici choisi préférentiellement par la très grande majorité d'entre eux. Ce durcissement concerne également les pays d'Europe de l'Ouest. Cette situation a conduit à l'élargissement progressif de l'aire migratoire marocaine. Nombreux sont les étudiants qui émigrent d'abord vers un espace francophone notamment le Canada. Mais ils sont également nombreux à émigrer en dehors de l'espace francophone, notamment dans les pays d'Europe de l'Est²⁴. Surtout, la fermeture des pays européens a conduit les nouvelles générations à porter un intérêt renforcé à la langue anglaise²⁵ et à la culture anglo-saxonne. Ils sont nombreux à considérer les pays anglo-saxons et particulièrement les Etats-Unis comme assurant une formation de haut niveau pour les disciplines à haute technologie. Cette migration, plus élargie se différencie de celle que le Maroc a connue jusqu'alors et indique probablement que la société marocaine, elle-même, a évolué vers une société plus instruite et plus économiquement développée (Balac, 2010).

²⁴« En Ukraine, 700 étudiants marocains étaient recensés en 2006 contre aucun quatre années plus tôt » (Balac, 2010 : p.405).

²⁵La presse nationale a repris les déclarations du ministre de l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et la formation des cadres qui vient de déclarer que les enseignants devront obligatoirement maîtriser l'anglais pour pouvoir enseigner à l'université. L'économiste- Edition N° 4360 du 17 septembre 2014.

L'ISCAE organise un concours à l'entrée du CEC. Ce concours est très sélectif, mais cette étape franchie, les étudiants sélectionnés sur leurs bons résultats, sont assurés pour la grande majorité d'entre eux, d'arriver en fin de parcours. Il leur restera à résoudre la question de la soutenance du mémoire. En France, la sélection s'opérera tout au long du parcours des étudiants. Depuis 2008, le cursus d'expertise comptable en France est intégré dans le système LMD. Depuis 2010, a été attribué le grade de licence au Diplôme de Comptabilité et Gestion (DCG) et celui de master au Diplôme Supérieur de Comptabilité et Gestion (DSCG). Un stage de trois ans est alors nécessaire et possible dès que quatre des sept épreuves du DSCG ont été validées. Si elles ne sont pas toutes validées dans les deux années qui suivent, le stage est alors interrompu et ne pourra reprendre que lorsque l'ensemble des épreuves auront été validées. Pour se présenter à l'examen national du Diplôme d'Expertise comptable (DEC), il faut avoir obtenu les deux diplômes précédents et effectué un stage d'au moins trois ans dûment validé et soutenu le mémoire. Le taux de réussite au DCG est souvent faible de l'ordre de 30%, et les conditions du stage difficiles, ce qui peut être considéré comme une barrière. Il faut en réalité nuancer cela par le fait qu'il existe de très nombreuses voies d'entrée au DCG. Il suffit même d'être titulaire du baccalauréat, sans avoir suivi le cursus de formation, pour être autorisé à s'inscrire aux épreuves du DCG.

Au Maroc, les établissements à accès fermés, dont l'entrée est soumise à un concours ont tous mis en place des concours à l'entrée. C'est l'exemple des facultés de médecine²⁶. Il est impensable, dans les conditions socio-économiques du pays de prendre le risque d'exclure des étudiants après une sélection plus tardive dans le cursus. Une telle situation risquerait de les pénaliser lourdement car ils n'obtiendraient aucun diplôme, l'enseignement n'étant pas constitué en unités de valeur, et n'offrant à ce jour aucune possibilité de passerelles vers d'autres enseignements.

²⁶En France en 1999, le ministre Claude Allègre, avait critiqué le concours qui se tient à l'issue de la première année de médecine et qui exclut 85 à 90% des étudiants . Il avait qualifié cette situation de véritable « gâchis humain», en indiquant que «ce concours est terrible. [...] La France est le seul pays au monde à avoir ce genre de système» (Le Quotidien du Médecin, juillet 1999).

Le troisième point soulevé par le directeur de l'ISCAE est le refus des maîtres de stage de réduire le stage à deux ans. Dans cette décision entre certainement un certain degré de mimétisme par rapport à la France, qui continue à exercer une forte influence sur les pratiques. Par ailleurs, ils considèrent que cette durée est à peine suffisante pour une formation qualifiante. En réalité, ce qu'ils n'expriment pas clairement est que la présence des stagiaires leur permet d'augmenter à moindre frais le nombre de professionnels en expertise comptable en augmentant du même coup l'efficacité de leur cabinet ainsi que ses revenus.

Je m'intéresse dans la section suivante à la place des femmes au sein de la formation à l'expertise comptable de l'ISCAE. Je me demande quelle place occupent respectivement aujourd'hui la formation en France et la formation au Maroc. Je m'efforce de comprendre si la formation française prééminente avant 1990, date d'ouverture du CEC de l'ISCAE continue d'avoir la même importance pour les hommes comme pour les femmes et si l'ouverture de l'ISCAE a permis une démocratisation de l'enseignement. Je cherche à vérifier si celle-ci s'est faite en faveur des hommes comme en faveur des femmes. Enfin, je me demande jusqu'à quelle étape de formation vont les femmes et si l'obtention du diplôme agit comme un véritable « levier » en offrant les mêmes possibilités de carrière aux femmes comme aux hommes.

II- La formation supérieure en expertise comptable : la place des femmes

En dehors des experts-comptables inscrits à l'Ordre, dont on connaît le lieu de formation, il est impossible d'avoir des données chiffrées concernant la population des experts-comptables ayant fait leurs études supérieures à l'étranger, mais ne s'étant pas inscrits à l'Ordre.

Par contre, j'ai obtenu les statistiques des étudiants du CEC à l'ISCAE, des années universitaires 1999-2000 à 2013-2014. Ces données permettent d'analyser la place des femmes au sein de la formation, mais également de s'interroger sur leur évolution après la période de formation. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses à s'engager dans des études d'expertise comptable. Elles restent par contre peu nombreuses à s'inscrire à l'Ordre.

Je formule l'hypothèse qu'elles sont plus nombreuses à intégrer le cycle d'expertise comptable où elles réussissent aussi bien que les hommes et valident l'ensemble des trois certificats exigés. Mais un premier obstacle pourrait se situer à l'étape du mémoire, qui correspond également au moment où elles se marient et ont des enfants. A cette étape pourrait se situer un premier décrochage. Le second décrochage se situerait au niveau de l'inscription à l'Ordre. Je m'interroge dans la troisième partie de ce travail sur la signification de ce(s) décrochage(s). Ils me permettront de développer dans la troisième partie de ce travail la signification des différentes étapes que les femmes traversent durant leur trajectoire professionnelle, étapes qui se traduisent soit en terme de réussite professionnelle ou au contraire en terme de freins et d'obstacles.

A- La présence encore bien timide des femmes au sein du CEC, évolution ou régression ? Peu d'appelées donc peu d'élues ?

Pour chacune des années universitaires, j'ai relevé le nombre des femmes et indiqué le pourcentage qu'il représentait parmi l'ensemble des étudiants (tableau n° 29, infra). Une première constatation est que, en considérant la moyenne de toutes les années, le pourcentage moyen des femmes poursuivant leurs études dans le cycle supérieur de l'ISCAE est de 29,9%, pourcentage donc bien supérieur à celui des femmes qui accèdent à l'Ordre (6%, en 2012). Je reviendrai sur ce dernier pourcentage qui inclut en réalité à la fois les femmes ayant fait leurs études au Maroc et celles ayant fait leurs études en France. Je focaliserai donc mon attention sur l'inscription à l'Ordre des femmes qui sont issues de la formation à l'ISCAE.

L'analyse de l'effectif des femmes faisant leurs études supérieures au CEC de l'ISCAE, par année, permet de remarquer de grandes variations (tableau n° 29 infra).

Tableau n° 29: Promotions du CEC de 1999-2000 à 2013-2014

ANNEES	Centre		1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	Total /%F		LAUREATS	
						N	%F	Total /%F	
								N	%F
1999-2000		Total	-	-	-	38		4	
		F	-	-	-	7	18,4	1	25
2000-2001		Total	77	35	24	136		9	
		F	24	9	14	47	34,6	1	11,1
2001-2002		Total	100	46	38	184		8	
		F	24	7	13	44	23,9	3	37,5
2002-2003		Total	100	46	38	184		8	
		F	9	4	2	15	8,2	2	25
2003/2004		Total	51	61	29	141		25	
		F	18	20	6	44	31,2	6	24
2004/2005		Total	58	54	29	141		15	
		F	16	20	11	47	33,3	0	0
2005/2006		Total	55	62	37	154		22	
		F	20	19	14	53	34,4	9	40,9
2006/2007		Total	52	60	47	159		28	
		F	17	21	17	55	34,6	8	28,6
2007/2008		Total	52	56	40	148		12	
		F	16	17	12	45	30,4	6	50
2008/2009		Total	69	55	29	153		13	
		F	22	19	19	60	39,2	4	30,8
2009/2010		Total	65	53	40	158		15	
		F	19	21	15	55	34,8	4	26,7
2010/2011		Total	50	66	37	153		26	
		F	21	24	17	62	40,5	0	0
2011/2012		Total	44	64	41	149		23	
		F	8	22	17	47	31,5	5	21,7
2012/2013		Total	69	40	55	164		32	
		F	13	10	21	44	26,8	8	25
2013/2014	Casablanca	Total	52	48	38	138			
		F	7	13	8	28	20,3		
	Rabat	Total	32	13	-	45			
		F	8	5	-	13	28,9		
	Casablanca + Rabat	Total	84	61	38	183			
		F	15	18	8	41	22,4		
		Total	926	759	522	2207		240	
Total		F	242	231	186	659	29,9	57	23,75

F: Femmes

Source : ISCAE.

En 1999, soit neuf ans après le début du cycle, sept femmes seulement (18,4%) suivent le CEC. L'année suivante, le nombre total des étudiants est quadruplé et passe de trente huit à cent trente six. Le nombre des femmes, lui, est multiplié par sept et passe de sept à quarante sept. Elles représentent alors 34,6% des étudiants. L'augmentation de l'effectif des femmes aurait pu faire penser à l'amorce d'une augmentation régulière. Pourtant, cet effectif chute en 2002-2003 (quinze femmes et cent soixante neuf hommes). Je n'ai pu obtenir aucune explication relative à cette évolution, tout en considérant que sur de petits effectifs, cette donnée est forcément plus aléatoire.

Les années suivantes, le pourcentage des femmes remonte autour de 30% pour atteindre même 40,5% en 2010-2011. Cependant, la figure n° 13 que j'ai construite à partir des données du tableau des effectifs du tableau n° 29 montre que depuis 2003-2004, l'évolution des courbes relatives aux hommes et aux femmes reste relativement stable et parallèle, sans tendance à la convergence jusqu'à 2010-2011. A partir de cette date, l'ouverture du CEC au niveau de l'ISCAE Rabat a pour corollaire une augmentation du nombre des étudiants. Mais cette augmentation se fait au profit des hommes.

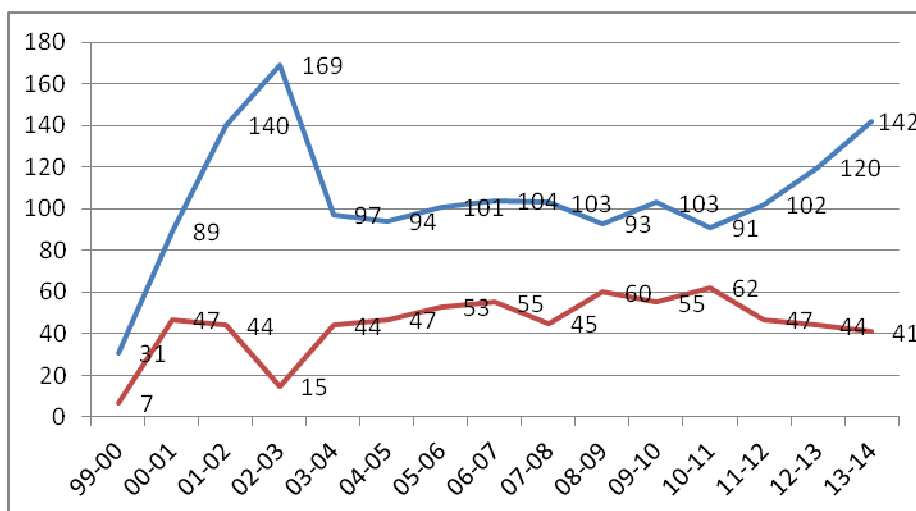


Fig. n° 13: Evolution du nombre des hommes (en bleu) et des femmes (en rouge) experts-comptables stagiaires au sein du CEC de 1999-2000 à 2013-2014.

En effet, en dehors des chiffres de 1999, les effectifs des femmes n'ont que très faiblement augmenté pour revenir aux chiffres initiaux à partir de 2010-2011. Au sein des effectifs globaux des étudiants, la représentativité des femmes s'améliore entre 2001-2002 (23,9%) et 2010-2011 (40,5%), pour diminuer à nouveau à partir de cette date et atteindre en 2013-2014, le pourcentage de 22,4%, soit un des pourcentages les plus bas.

Si l'on considère les effectifs des lauréats, c'est à dire ceux qui ont validé l'ensemble des certificats, soutenu leur mémoire et obtenu le diplôme, les femmes représentent en moyenne 23,75% des lauréats. Il est donc inférieur à la proportion moyenne des étudiantes: il y a là un premier décrochage.

Le pourcentage des lauréates atteint cependant en 2005-2006, 40,9% et en 2007-2008, 50% des lauréats. La figure n° 14 permet de mieux visualiser combien les courbes des lauréats et des lauréates sont fluctuantes, leur nombre variant considérablement selon les années. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit jusqu'en 2007-2008, date à laquelle les deux courbes sont même convergentes. Jusqu'à cette date, les succès des femmes, malgré leur nombre plus faible, apparaissent donc significatifs. Cependant, le nombre des lauréates est en baisse régulière depuis 2005-2006, devenant même nul en 2010-2011, les deux courbes accusant alors une profonde divergence. Depuis, et malgré une discrète augmentation sur les deux dernières années, les deux courbes (femmes et hommes) restent très éloignées l'une de l'autre et sont devenues parallèles.

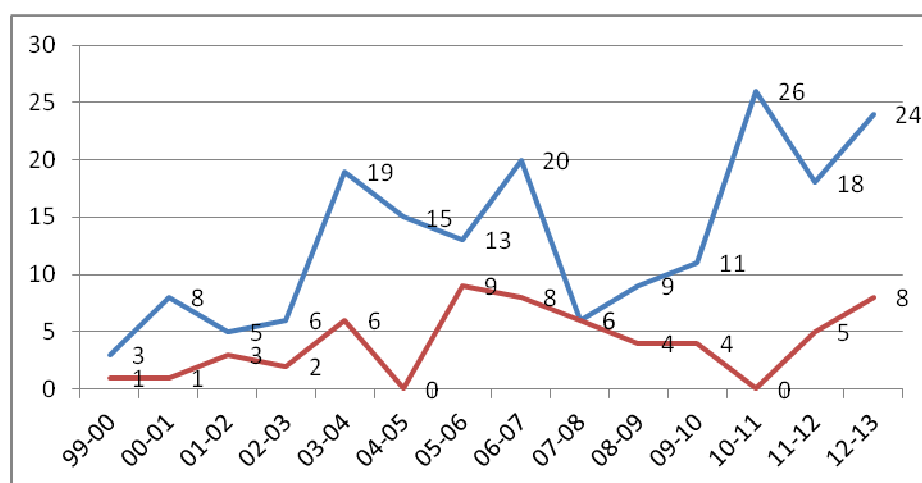


Fig. n° 14 : Evolution du nombre des lauréats hommes (en bleu) et femmes (en rouge) du CEC, de 1999-2000 à 2012-2013.

De plus, si l'on prend en considération le nombre total des promotions, on note que sur le total de 2207 étudiants (dont 659 femmes), 240 seulement (183 hommes et 57 femmes) sont devenus, effectivement, en 2013, experts-comptables. 8,6% des femmes ont été jusqu'au bout du parcours (602 ne sont pas encore diplômées sans que l'on ait la possibilité de les retrouver pour comprendre leur trajectoire). Les hommes, de 1548 au départ, sont 183 à l'arrivée, soit à peine 11,8%. 1365 d'entre eux n'ont pas encore été jusqu'au bout du cursus et ont dû, sans doute, s'engager dans des voies alternatives.

Par ailleurs, en considérant le nombre des hommes qui réussissent sur l'ensemble des hommes et en procédant de même pour les femmes, on observe alors que les courbes convergent souvent comme indiqué par la figure n° 15 ci-dessous. De plus, après un écart très important en 2010-2011, année pendant laquelle aucune femme ne figure parmi les lauréats, les deux dernières années, le pourcentage des femmes qui réussissent a tendance à converger avec celui des hommes. Il n'y a donc pas, en terme de réussite, de différence significative entre les hommes et les femmes.

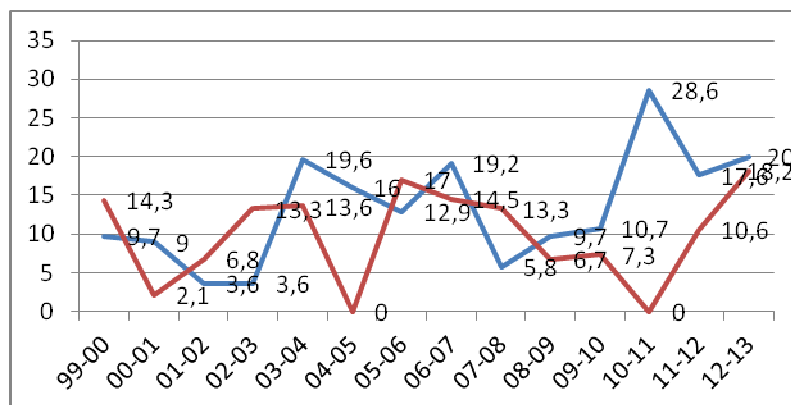


Fig. n° 15: Evolution du pourcentage des lauréats hommes parmi l'ensemble des hommes (en bleu) et femmes parmi l'ensemble des femmes (en rouge) de 1999-2000 à 2012- 2013.

Il apparaît donc que les femmes experts-comptables stagiaires, encore peu nombreuses au sein du CEC, vont jusqu'au bout de la formation dans un pourcentage de cas légèrement inférieur à celui des hommes.

En tenant compte de leur effectif réduit par rapport à celui des hommes, elles réussissent aussi bien le diplôme d'expertise comptable que leurs homologues masculins. En France, nous l'avons vu, (chapitre IV), les femmes ne sont pas plus nombreuses que les hommes à abandonner le stage (Boucherit, 2011). En revanche, elles le sont, de plus en plus, à quitter la profession comptable une fois le diplôme obtenu, d'où, en 2010, un taux de féminisation dans l'expertise comptable de 21 %, qui est très inférieur à la représentation des différents segments et catégories professionnels de la population comptable qui compte 66 % de femmes salariées, 45 % de femmes experts-comptables stagiaires et 41 % de femmes diplômées d'expertise comptable (Boucherit, 2011 : p.6).

En définitive, au Maroc, en proportion de l'effectif initial, les hommes sont légèrement plus nombreux à arriver au bout et à atteindre le diplôme d'expert-comptable. Mais, proportionnellement, cette différence tend à se réduire et à disparaître. Cela signifie que c'est au moment de l'adhésion à l'Ordre et du choix de la carrière que se fait le décrochage des femmes.

Je n'ai pas pu obtenir une liste détaillée par année auprès du Conseil de l'Ordre. Malgré le peu de documents disponibles, quelques données sont cependant instructives.

L'enquête réalisée en 2000 par l'OECEM indiquait que l'Ordre comptait 232 membres dont 3% de femmes (soit environ sept femmes). En 2008, le sujet de mon mémoire²⁷ de master avait porté sur la profession d'expert comptable au Maroc et j'avais compté 450 membres sur la liste que l'Ordre avait bien voulu mettre à ma disposition, mais je ne m'étais pas particulièrement intéressée à cette époque à la féminisation de la profession. En 2012, parmi les 519 membres de l'Ordre que j'ai également comptés sur la liste mise à ma disposition, les femmes sont au nombre de 32 soit 6%. L'étude du tableau n° 30 (infra) permet d'avancer quelques conclusions.

²⁷La profession d'expert-comptable au Maroc. Mémoire de master 2, université Paris Dauphine.

Tableau n° 30 : Evolution du nombre des experts-comptables inscrits à l'Ordre selon le sexe

Année	TOTAL	Hommes		Femmes	
		N	%	N	%
1994*	210				
2000	232	225	97	7	3
2008	450				
2012	519	487	94	32	6

* à la création de l'Ordre (chapitre IV)

En effet, de 1994 (date de la création de l'Ordre des experts-comptables) à 2000, sept femmes se sont inscrites à l'Ordre soit environ une femme par an, alors que les hommes sont environ 38 à s'être inscrits chaque année, soit en moyenne six fois plus souvent que les femmes. Entre 2000 et 2012, 25 nouvelles inscriptions de femmes se sont faites à l'Ordre soit en moyenne deux par an, alors que celles des hommes sont devenues dix fois plus nombreuses (262), soit une moyenne de 22 nouvelles inscriptions par an. Ainsi, en moyenne, sur les douze dernières années, une nouvelle inscription sur dix est celle d'une femme. Ce chiffre rejoint celui rapporté par Saboly et Khemiri (2011 : p.2), qui indique qu'en Tunisie, un nouvel inscrit sur onze à l'Ordre des experts-comptables de Tunisie est une femme²⁸.

Quelle est la place des femmes experts-comptables formées à l'ISCAE au sein de l'Ordre des experts-comptables. On peut la déduire du nombre des femmes inscrites en 2012. En effet, l'étude du cursus des 32 femmes figurant sur la liste de 2012 permet de distinguer deux groupes : un premier groupe correspondant aux femmes diplômées de France qui sont au nombre de vingt et une (soit environ les deux tiers) et un second groupe composé des femmes diplômées de l'ISCAE qui sont au nombre de onze (soit environ un tiers).

Au total, parmi les 240 lauréats du CEC depuis la première promotion des lauréats (1996) jusqu'en 2012, on compte 57 femmes (23,75%) (cf. tableau n° 29). Parmi elles, seulement onze se sont inscrites à l'Ordre (19% des lauréates). La grande majorité des lauréates (46, soit 81%) auront choisi une voie alternative.

²⁸En Tunisie, existent un Ordre des Experts Comptables de Tunisie (OECT) et la Compagnie des comptables de Tunisie (CCT). Saboly et Khemiri (2011) étudiant les experts comptables exerçant en libéral comptent environ 600 experts comptables inscrits à l'Ordre en 2009, dont 80 sont femmes (12%).

J'analyse, dans la troisième partie, quelques trajectoires illustratives de ces choix. Parmi les femmes inscrites à l'Ordre et celles que j'ai pu rencontrer, le poids de la formation française reste important. Je me demande dans ce qui suit, si le poids de cette formation est équivalente chez les femmes et chez les hommes ou si elle marque une caractéristique particulière des trajectoires féminines.

B- Formation au Maroc ou formation en France, quelles différences entre les femmes et les hommes ?

A partir des entretiens que j'ai pu effectuer, j'ai étudié le statut de l'établissement où les études secondaires ont été effectuées, le type de baccalauréat obtenu, ainsi que le cursus de formation supérieur et le lieu de cette formation. J'ai intégré les données dans un tableau au fur et à mesure des interviews réalisées. J'ai commencé par la ville de Casablanca, capitale économique du Maroc, parce que les experts-comptables y exercent en nombre significativement plus élevé que dans les autres villes. J'ai ensuite intégré les interviews au fur et à mesure de leur réalisation en fonction des opportunités de déplacement que j'ai pu faire. J'ai ainsi terminé par la ville de Rabat où je réside parce qu'il m'était plus facile de m'y consacrer après avoir fait tous les déplacements nécessaires.

J'ai étudié ces paramètres pour toutes les femmes experts-comptables inscrites à l'Ordre et chez celles qui étaient experts-comptables mémorialistes ou stagiaires qui faisaient partie de mon échantillon. J'ai procédé de même pour les hommes. Sans que cela puisse être considéré comme une réelle comparaison en raison du plus faible nombre d'hommes interviewés, le caractère aléatoire de l'échantillon permet cependant d'avoir un éclairage sur les éventuelles divergences qui pourraient exister entre la situation des femmes et celle des hommes. Dans la mesure où j'ai pu interroger toutes les 31 femmes inscrites à l'Ordre (en dehors d'une seule de nationalité française qui n'a pas répondu à ma demande), on peut nuancer l'hypothèse d'un biais de sélection des femmes interrogées pour interpréter les résultats obtenus.

L'hypothèse qu'il existait une différence entre les hommes et les femmes quant à leur statut social et à leur formation s'est progressivement imposée au fur et à mesure de la réalisation des entretiens. De ce fait, il était nécessaire de la confirmer ou de l'infirmier par l'analyse objective des données. J'ai donc essayé d'interpréter ces données à la fois de manière quantitative et de manière qualitative.

1- Femmes experts-comptables : une formation plus souvent française que les hommes

J'ai analysé le parcours des femmes et des hommes dont les principales données sont réunies dans le tableau n° 31 et n° 33 (infra), en prenant en considération, leur âge, le lieu de leurs études secondaires (établissement secondaire marocain ou établissement français) ainsi que le lieu de leurs études supérieures (Maroc ou France ou encore une trajectoire entre les deux pays).

Les femmes experts-comptables diplômées (trente six, dont cinq non inscrites à l'Ordre), ont toutes fait des études secondaires sans difficulté de parcours.

Ces jeunes femmes ont fait leurs études secondaires dans un lycée public (vingt trois d'entre elles soit 60,3%) ou dans un établissement de la mission française (quatorze femmes soit 36,8%). Une seule a fait ses études dans un lycée privé (2,6%).

50% d'entre elles ont fait des études secondaires en sciences expérimentales (quinze d'entre elles dans un lycée public) et quatre sont titulaires du baccalauréat D à la mission française, équivalent des sciences expérimentales. Les études secondaires ont été, de manière équivalente effectuées soit en mathématiques (neuf d'entre elles : cinq dans un lycée public, quatre à la mission française) ou en économie (quatre dans un lycée public et cinq dans un établissement français), soit respectivement 23,70%. Une seule, issue d'un établissement français a un baccalauréat technique (2,6%).

Elles ont souvent obtenu un baccalauréat avec mention, celle-ci étant obligatoire pour celles qui ont fait le cycle normal de l'ISCAE, pour lequel la moyenne du baccalauréat pour l'admission au concours d'entrée est élevée.

Tableau n° 31 : Femmes champ professionnel de l'expertise comptable : statut, type de baccalauréat, parcours et lieu des études

N°	Prénom	Age	Statut	Etablissement	Lieu d'origine	Lieu d'exercice	Bac	Parcours des études supérieures	Pays des études
EXPERTS-COMPTABLES DIPLOMEES PAR L'ETAT DPLE									
1	Sanae	55	DPLE	Public	Casa	Casa	Sc. Maths	Cycle d'expertise comptable, Paris	France
2	Saliha	49	DPLE*	Public	Meknès	Tanger	Sc. éco.	Licence sc. économiques Faculté Dhar El Mehraz à Fès. Diplômée du CEC ISCAE en 2006	Maroc
3	Radia	48	DPLE	Public	Rabat	Mohammedia	Sc. Ex	Licence en éco fac de Rabat puis CEC en France	Maroc + France
4	Assia	46	DPLE	Public	Rabat	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
5	Soumia	46	DPLE*	Public	Rabat	Casa	Sc. ex.	Université Toulouse	France
6	Laila	45	DPLE*	Public	Salé	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
7	Fatiha	45	DPLE	Public	Rabat	Rabat	Sc. ex.	DUT en comptabilité puis DECF, DESCF et DEC.	France
8	Manal	44	DPLE*	Public	Fès	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
9	Sophia	43	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
10	Salwa	42	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	Diplômée de Dauphine en 1992 + DESCF + DEC.	France
11	Selma	42	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. Maths	Université Paris Dauphine + CEC	France
12	Lyna	41	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. éco.	DU université de Lille puis cycle d'expertise comptable	France
13	Manar	41	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. éco.	ISCAE + CEC + INTEC à l'ISCAE	Maroc
14	Hasnaa	41	DPLE	Public	Meknès	Fès	Sc. ex.	Licence en économie Bordeaux puis CEC	France
15	Nouama	40	DPLE*	Public	Rabat	Rabat	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
16	Hasfaa	40	DPLE*	Public	Berbère	Marrakech	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
17	Najla	39	DPLE*	Public	Meknès	Casa	Sc. Maths	ISCAE + CEC	Maroc
18	Nada	38	DPLE*	Public	Fès	Fès	Sc. Maths	ISCAE + CEC	Maroc
19	Loubna	35	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. Maths	ISCAE + DECF et DESCF et DEC France, Paris	Maroc + France
20	Fatima	35	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	CEC, Marseille	France
21	Salima	35	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc
22	Hind	34	DPLE*	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	Toulouse puis Paris	France
23	Ilham	34	DPLE	Public	Casa	Casa	Sc. Eco	DCG, DSGC et DEC, Paris	France
24	Saadia	50	DPLE*	Privé	Casa	Casa	Sc. ex.	Licence en économie Rouen puis CEC.	France
25	Sirine	54	DPLE*	Mission	Salé	Casa	C (maths)	Maîtrise en sc. économiques à Toulouse puis CEC.	France
26	Mounia	53	DPLE*	Mission	Casa	Casa	B (éco)	CEC, Paris	France
27	Lamyia	49	DPLE*	Mission	Kénitra	Casa	C (maths)	Sup De Co Bordeaux - Expert Comptable DPLG.	France

HASSOUNI Kenza. Femmes et profession comptable au Maroc

28	Najat	49	DPLE*	Mission	Kénitra	Kénitra	D (bio)	DESS Gestion Financière et fiscalité (Paris 1) puis expertise comptable (Conservatoire des Arts et Métiers)	France
29	Sara	45	DPLE	Mission	Casa	Casa	D (bio)	DEA en finance internationale (F) puis CEC (M)	France + Maroc
30	Asmaa	45	DPLE*	Mission	Berbère	Casa	D (bio)	BTS+parcours EC	France
31	Meryem	41	DPLE*	Mission	Marrakech	Marrakech	S (maths)	Ecole de commerce + Master + CEC Toulouse	France
32	Maryam	40	DPLE*	Mission	Casa	Casa	B (éco)	Ordre des Experts Comptables à Paris DPECF/DECF DESCF (Ecole Nationale de Commerce à Paris) puis DEC	France
33	Hiba	39	DPLE*	Mission	Fès	Casa	G2	Université Toulouse + DESCF + DEC	France
34	Rajaa	38	DPLE*	Mission	Casa	Casa	D (bio)	Diplômée de Dauphine en 1997 puis DESCF puis DEC	France
35	Sabrina	38	DPLE*	Mission	Fès	Casa	B (éco)	Faculté de Paris IX Dauphine, MSTCF + 3 ^{ème} cycle en économie et finance internationale	France
36	Nezha	38	DPLE*	Mission	Casa	Casa	C (maths)	Conservatoire des Arts et Métiers Paris (CEC)	France
37	Ihsane	35	DPLE*	Mission	Rabat	Rabat	ES (éco)	ISCAE+ CEC	Maroc
38	Myriem	34	DPLE*	Mission	Rabat	Casa	ES (éco)	DUT GEA + MSTCF + DESS Management Comptable et Financier + DEC	France
EXPERTS-COMPTABLES MEMORIALISTES									
39	Ikram	40	Mémo	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	DEA en finance + ISCAE	Maroc
40	Houda	35	Mémo	Public	Casa	Marrakech	Sc. éco.	Licence audit et contrôle de gestion Casa - CEC ISCAE	Maroc
41	Amina	32	Mémo	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	Licence en gestion Bordeaux puis ISCAE Maroc	France + Maroc
42	Iness	30	Mémo	Public	Mohammedia	Mohammedia	TGC	Licence finance-comptabilité puis ISCAE	Maroc
43	Zineb	29	Mémo	Public	Rabat	Rabat	Sc. ex.	ISCAE puis CEC	Maroc
44	Sophia	28	Mémo	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	ENCG + ISCAE	Maroc
45	Touria	33	Mémo	Mission	Fès	Fès	ES (éco)	CEC jusqu'au DEC	France
46	Roukia	32	Mémo	Mission	Rabat	Rabat	ES (éco)	ISCAE puis CEC	Maroc
EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES									
47	Imane	32	Stagiaire	Public	Casa	Casa	Sc. éco.	ENCG Settat puis CEC ISCAE	Maroc
48	Touria	29	Stagiaire	Public	Mohammedia	Mohammedia	TGC	Licence en gestion et Master 2 à la faculté de Mohammedia. Puis CEC ISCAE	Maroc
49	Nadia	23	Stagiaire	Public	Casa	Casa	Sc. ex.	ISCAE + CEC	Maroc

Sc. : sciences ; TGC : Techniques de Gestion Comptable ; G2 : technique quantitative de gestion. CEC : Cycle d'Expertise Comptable ; Mémo : mémorialiste;

* : Inscrite à l'Ordre

Quel que soit le type d'études secondaires poursuivies, c'est en France qu'un grand nombre d'entre elles ont entrepris soit en totalité, soit partiellement (ou dans le cadre d'une formation continue) le cursus formant à l'expertise comptable.

Ainsi, les jeunes femmes qui ont fait leurs études secondaires dans un lycée public (vingt trois) ont ensuite poursuivi leurs études supérieures de manière équivalente soit au Maroc (elles sont onze dans ce cas), soit en France (pour dix d'entre elles). Deux autres ont débuté leurs études au Maroc et les ont poursuivies en France. Saadia, 50 ans, est la seule à avoir fait ses études secondaires dans un lycée privé. Elle a ensuite poursuivi ses études supérieures en France, le CEC de l'ISCAE n'existant pas encore à cette époque.

En croisant l'âge avec le lieu de formation à l'expertise comptable, on peut se demander si l'ouverture du CEC, s'ajoutant à la formation en France, a eu un impact significatif sur l'accessibilité des femmes à l'expertise comptable (tableau n° 32).

Tableau n° 32 : Relations entre l'âge et le lieu de formation chez les DPLE, les mémorialistes et les stagiaires femmes

Age	Nombre	Baccalauréat			Lieu des Etudes supérieures									
		Lycée public	Lycée privé	Lycée EF	Maroc			France			Maroc et France			
					Pb	Fr	Total	Pb	Fr	Pr	Total	Pb	Fr	Total
DPLE														
≥ 50	04	01	01	02	00	00	00	01	02	01	04	00	00	00
]50-40]	21	15	00	06	08	00	08	06	05	00	11	01	01	02
]40-30]	13	07	00	06	03	01	4	03	05	00	08	01	00	01
Total	38	23	01	14	11	01	12	10	12	01	23	02	01	03
Mémorialistes														
]50-40]	01	01	00	00	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
]40-30]	05	03	00	02	02	01	03	00	01	00	01	01	00	01
]30-20]	02	02	00	00	02	00	02	00	00	00	00	00	00	00
Total	08	06	00	02	05	01	06	00	01	00	01	01	00	01
Stagiaires														
]40-30]	01	01	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
]30-20]	02	02	00	00	00	00	02	00	00	00	00	00	00	00
Total	03	03	00	00	00	00	03	00	00	00	00	00	00	00

EF : enseignement français - Pb : Etudiant issu de l'Enseignement public marocain, Fr : étudiant issu de l'enseignement français

Les chiffres du tableau précédent donnent à voir que parmi les femmes experts-comptables diplômées, quatre d'entre elles ont au moins 50 ans. Deux d'entre elles ont fait leurs études secondaires à la mission française. Aucune voie de formation n'étant encore disponible au Maroc, il est logique qu'elles aient toutes fait leurs études supérieures en France (deux à Paris, une à Toulouse et une à Rouen).

Vingt et une femmes experts-comptables diplômées sont âgées entre quarante et quarante neuf ans. Plus de la moitié d'entre elles (onze) ont fait l'intégralité de leurs études supérieures en France. Celles qui ont fait leurs études secondaires dans un lycée public (quinze) se sont ensuite orientées, pour leurs études supérieures, de manière équivalente soit en France (six d'entre elles) soit au Maroc (huit d'entre elles). Radia, 48 ans a effectué un parcours partagé entre le Maroc et la France. Elle est aujourd'hui responsable dans une grande entreprise. Titulaire d'un baccalauréat sciences expérimentales obtenu à l'issue d'un cycle secondaire dans une école privée, elle a commencé par passer une licence en économie à la faculté de Rabat puis est partie à Rouen pour y effectuer l'intégralité de son cursus d'expertise comptable. Je reviendrai sur sa trajectoire dans le chapitre VII.

Le plus souvent, c'est à Paris que la plupart des femmes ont choisi d'entreprendre leurs études. Deux d'entre elles les ont effectuées à l'université Dauphine. Mais, d'autres femmes se sont également orientées vers Toulouse, Bordeaux et Lille où la plupart d'entre elles pouvaient compter sur un soutien familial dans la région d'accueil. Cette distribution géographique, concentrée sur le bassin parisien, mais se tournant également plus récemment vers des villes plus périphériques, ainsi que l'importance du soutien familial, concordent avec les caractéristiques de la migration estudiantine marocaine décrites par Gérard (2006), Gérard (2008), Gérard et Poutreau (2008) et Balac (2010).

Sur les vingt et une femmes diplômées d'expertise comptable âgées entre 40 et 49 ans, une sur trois (1/3) a fait ses études secondaires dans un établissement français (six) et elles ont ensuite, pour la presque totalité d'entre elles (cinq), poursuivi leurs études supérieures en France. Issue également de l'enseignement secondaire français, Sara, 45 ans, a quant à elle, partagé son cursus entre la France et le Maroc. Elle a d'abord commencé ses études supérieures en France avant de revenir les poursuivre au Maroc à l'ISCAE. Elle est actuellement directrice d'une grande boîte financière. Elle raconte :

« Après mon DEA en finance internationale en France, j'ai décidé de ne pas m'arrêter là et d'aller plus loin dans le monde de la finance. J'ai dû cependant rentrer au Maroc parce que mes parents avaient besoin de moi. Mais cela ne m'a pas empêchée d'aller de l'avant et de continuer mes études. J'ai donc décidé de poursuivre le cycle d'expertise comptable marocain (cycle qui était encore tout récent). J'ai donc passé tous mes certificats, tout en faisant mon stage dans un cabinet et voilà j'ai pu devenir expert-comptable DPLE comme vous le voyez ».

Cependant, c'est dans cette génération de femmes, que, parmi celles âgées au moins de 44 ans, on voit commencer les études supérieures en expertise comptable à l'ISCAE. En effet, sept jeunes femmes ont effectué l'intégralité de leurs études à l'ISCAE. Saliha, est un cas particulier. Elle est âgée de 49 ans et ne sera diplômée de l'ISCAE qu'en 2006. Je reviendrai sur sa trajectoire difficile et méritante dans le chapitre IX.

L'ISCAE devient ainsi le lieu de formation pour environ le tiers des étudiantes qui ont eu leur baccalauréat, en tenant compte des quatre années du cycle normal de l'ISCAE, au moins en 1986. Cependant, la France reste encore un lieu de formation important (55% des étudiantes), pour lequel opte la majorité de celles ayant fait leurs études secondaires dans un lycée d'enseignement français (cinq sur six).

Treize femmes diplômées d'expertise comptable sont âgées entre 30 et 39 ans. Parmi elles, sept ont fait leurs études secondaires dans un établissement public et six dans un établissement français. Dans le premier groupe, trois ont effectué le parcours du CEC à l'ISCAE et trois ont poursuivi leurs études en France. Loubna, 35 ans, a d'abord commencé par valider le cycle normal de l'ISCAE. Puis, elle a obtenu le diplôme d'expertise comptable en France. Parmi les six qui ont fait leurs études secondaires dans un établissement français, cinq ont poursuivi leurs études supérieures en France. Une seule, Ihsane, 35 ans, aujourd'hui associée KPMG, a fait le choix de poursuivre ses études supérieures intégralement au Maroc (ISCAE puis CEC).

Le nombre limité des femmes mémorialistes que j'ai pu interroger ne me permettra pas une analyse documentée, d'autant qu'il n'existe pas de registre permettant de les retrouver et qu'il ne m'a pas été possible de trouver des données concernant les étudiantes marocaines en expertise comptable en France²⁹. Je donnerai ci-après uniquement quelques données les concernant. Mais la particularité des trajectoires de certaines d'entre elles me permettront d'illustrer les motivations de leurs choix de carrière et les alternatives choisies sur lesquelles je reviendrai dans le chapitre VII.

Les huit femmes experts-comptables mémorialistes ont entre 28 et 40 ans. Six d'entre elles ont fait leurs études secondaires dans un lycée public et obtenu un baccalauréat sciences expérimentales pour quatre d'entre elles, les deux autres ayant obtenu un baccalauréat économique dans un cas et technique dans l'autre. Elles ont toutes fait le CEC de l'ISCAE, même si l'une d'entre elles, Amina, 32 ans, a d'abord entrepris des études de gestion à Bordeaux puis est revenue faire le CEC à l'ISCAE. Deux ont fait leurs études secondaires dans un établissement français. Une d'entre elles a ensuite fait le cycle normal puis le CEC à l'ISCAE, la seconde a fait ses études supérieures en France.

Quant aux trois femmes experts-comptables stagiaires, que j'ai pu interviewer, elles sont âgées de 23 ans, 29 ans et 32 ans, ont obtenu un baccalauréat sciences expérimentales pour l'une d'entre elles, technique pour la seconde et économique pour la troisième à la fin de leurs études secondaires dans un lycée public. Elles ont ensuite entrepris des études supérieures au Maroc pour deux d'entre elles et en France pour l'une d'entre elles.

Ainsi, les femmes DPLE, toutes âgées de plus de trente ans, ont fait leurs études secondaires soit dans un établissement public (60,5%), soit dans un établissement d'enseignement français (36,8%). Elles ont ensuite fait leurs études supérieures au Maroc (31,5%) ou plus souvent en France (60,5%) en alternant parfois des études au Maroc et en France (08%).

²⁹Ce sont les mêmes difficultés auxquelles s'est heurtée un mémoire pour l'obtention du diplôme d'expertise comptable en Tunisie portant sur la place des femmes dans la profession : Fakhfakh Mdhaffar, N. 2013. Les femmes dans la profession d'expert-comptable ; des obstacles à surmonter, Université de Sfax - Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Tunis.

La formation s'est donc d'abord faite en France, comme pour de nombreuses disciplines au Maroc, principalement en raison, initialement, de l'indisponibilité de l'enseignement au Maroc. Pour les générations plus jeunes, incluant les mémorialistes et les stagiaires, il apparaît, parmi celles que j'ai pu interviewer, que les jeunes femmes ont surtout fait leurs études dans un établissement public, puis leurs études supérieures essentiellement au Maroc. Une seule parmi les mémorialistes, ayant obtenu son baccalauréat en 1997, a fait ses études en France. Les plus jeunes ont donc eu le choix d'aller à l'ISCAE. En réalité, même si l'effectif des mémorialistes et des stagiaires de mon échantillon est faible et que j'en ai expliqué les limites (cf. méthodologie), l'étude des courbes des effectifs précédemment exposées permettent de conclure qu'il existe une « démocratisation » de l'accès à la formation d'expert-comptable, mais que les places offertes restent très réduites. Cette « démocratisation » s'est faite plutôt en faveur des hommes (figure n° 13). Cependant le directeur de l'ISCAE, m'explique au cours de l'interview qu'il m'a accordée :

« Il y a donc déjà plus de postes au sein du cycle depuis l'ouverture du cycle à Rabat, donc il y aura nécessairement plus de femmes. Donc plus de femmes dans la profession. Donc ceci pourra amener à avoir plus de femmes au sein de l'Ordre. D'ailleurs, les femmes sont de plus en plus nombreuses à aller jusqu'au bout de la formation mais avec un léger retard par rapport aux hommes... Elles soutiennent un à deux ans plus tard que les hommes surtout pour celles qui se marient et ont des enfants. C'est vrai que c'est compliqué pour elles de gérer les études plus le stage en même temps que la vie de famille. Mais malgré cela, elles deviendront plus nombreuses dans la profession ».

En réalité, l'analyse de l'évolution des effectifs annuels montre bien la baisse paradoxale des effectifs des femmes depuis l'augmentation des effectifs des étudiants (cf. figure n° 13). Baisse d'autant plus significative que l'on sait aujourd'hui, que les jeunes générations, lorsque l'accès à l'ISCAE le permet, entreprennent leurs études au Maroc, d'autant plus que les conditions d'accès aux études en France pour les étrangers ainsi que les conditions de vie y sont devenues plus difficiles. Ceux qui partent ont souvent fait leurs études secondaires dans un établissement français. Titulaires d'un baccalauréat français, « le suivi des études dans ce pays a les traits d'une « intégration institutionnelle » au système d'enseignement supérieur

français » (Gérard, 2008 : p.223). Leur départ est donc souvent motivé par leur souhait de poursuivre des études en concordance avec celles qu'ils ont faites dans le cadre de leurs études secondaires. Cependant, aujourd'hui, ils restent encore nombreux à partir parce qu'ils n'ont pas réussi à s'inscrire ou à réussir le concours du cycle normal de l'ISCAE, souvent en raison des différences de programmes entre l'enseignement marocain et l'enseignement français qui ne permettent pas de concourir à l'entrée en raison de pré-requis secondaires différents entre le système d'enseignement marocain et français ou en raison d'une moyenne insuffisante au baccalauréat, les critères d'évaluation différant dans les deux systèmes³⁰. Au niveau du concours du CEC, le nombre limité de places offertes au concours ainsi que l'attrait que continue d'exercer la diversité des filières d'accès et les conditions plus souples de la formation en France, poussent souvent les étudiants à entreprendre leurs études à l'étranger.

2- Les hommes : une formation majoritairement au Maroc

J'ai également essayé, dans les limites de l'échantillon des hommes que j'ai interviewés, de voir si des différences, en dehors de celles chiffrées que j'ai analysées plus haut, pouvaient être dégagées entre les femmes et les hommes experts-comptables. De la même manière que pour la population des femmes, j'ai intégré mes données dans le tableau n° 33 infra.

³⁰Entretien avec Le Directeur de l'enseignement supérieur, Ministère de l'Enseignement Supérieur, Rabat, le 16 juin 2014.

Tableau n°33 : Hommes champ professionnel de l'expertise comptable : statut, type de baccalauréat, parcours et lieu des études

N°	Prénom	Age	Statut	Etablissement	Bac	Lieu Origine	Lieu d'exercice	Parcours	Pays des études
EXPERTS-COMPTABLES DIPLOMES DPLE									
1	Hicham	58	DPLE	Public	Sc. ex.	Casa	Mohammedia	Parcours d'expertise comptable.	France
2	Abderrazak	50	DPLE	Public	Sc. ex.	Marrakech	Agadir	Licence Physique Université Mohammed V - EC Paris - Maîtrise en droit spécialité droit de l'entreprise Toulouse.	Maroc + France
3	Mounir	48	DPLE	Public	Sc. ex.	Casa	Casa	ISCAE + CEC.	Maroc
4	Salim	45	DPLE	Public	Sc. maths	Meknès	Fès	Licence à la fac puis CEC ISCAE.	Maroc
5	Driss	45	DPLE	Public	Sc. ex.	Marrakech	Marrakech	ISCAE : Cycle Normal et CEC.	Maroc
6	Redouane	43	DPLE	Public	Sc. ex.	Tanger	Tanger	Fac éco puis CEC ISCAE.	Maroc
7	Amine	40	DPLE	Public	Sc. maths	Salé	Rabat	Licence en éco à la fac de Rabat puis CEC ISCAE.	Maroc
8	Kamal	39	DPLE	Public	Sc. maths	Meknès	Casa	Institut d'Etudes Politiques de Paris, puis CEC.	France
9	Anass	30	DPLE	Public	Sc. ex.	Casa	Casa	ISCAE + CEC.	Maroc
10	Mohamed	50	DPLE	Mission	D (bio)	Casa	Casa	DUT en finance, DECF puis DESCF.	France
EXPERTS-COMPTABLES MEMORIALISTES									
11	Mehdi	30	Mémo	Public	Sc. maths	Rabat	Rabat	Licence puis master en finance faculté de Rabat puis CEC ISCAE.	Maroc
13	Larbi	30	Mémo	Public	Sc. Eco	Meknès	Meknès	ENGCA Agadir puis CEC ISCAE.	Maroc
14	Walid	38	Mémo	Public	Sc. ex.	Meknès	Meknès	Licence éco Meknès puis Cycle sup gestion ISCAE puis CEC ISCAE.	Maroc
6	Rachid	27	Mémo	Public	Sc. Eco.	Casa	Casa	ISCAE + CEC.	Maroc
5	Badr	26	Mémo	Mission	S (maths)	Casa	Casa	ISCAE + CEC.	Maroc
EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES									
7	Tarik	25	Stagiaire	Public	Sc. maths	Tanger	Casa	Master à la fac Tanger puis CEC ISCAE Casablanca.	Maroc
8	Samir	26	Stagiaire	Public	STG	Meknès	Casa	ISCAE Cycle normal + CEC (2 ^{ème} année).	Maroc

Sc. : sciences ; TGC : Techniques de Gestion Comptable ; G2 : technique quantitative de gestion.

DPLE : diplômé par l'état, Mémo: mémorialiste

En croisant l'âge avec le lieu de formation à l'expertise comptable, on peut constater que les hommes de cet échantillon ont majoritairement fait leurs études au Maroc (tableau n°34).

Tableau n° 34 : Relations entre l'âge et le lieu de formation chez les hommes DPLE, mémorialistes et stagiaires

Age	Nbre	Baccalauréat			Lieu des Etudes supérieures		
		Lycée public	Lycée privé	Lycée français	Maroc	France	Maroc et France
DPLE							
≥ 50	03	03	00	00	00	02	01
]50-40]	04	04	00	00	04	00	00
]40-30]	03	03	00	00	02	01	00
Total	10	10	00	00	06	03	01
Mémorialistes							
]40-30]	03	03	00	00	03	00	00
]30-20]	02	01	00	01	02	00	00
Total	05	04	00	01	05	00	00
Stagiaires							
]30-20]	02	02	00	00	02	00	00
Total	02	02	00	00	02	00	00

Ainsi, parmi les hommes DPLE, trois d'entre eux ont au moins 50 ans. Tous les trois ont fait leurs études secondaires dans un établissement public. Pour les mêmes raisons que pour les femmes de la même génération, et à l'exception d'un seul homme qui a débuté ses études supérieures au Maroc avant de les poursuivre en France, les hommes experts-comptables ont effectué leur formation en France. Les hommes ayant eu accès, plus tôt que les femmes, aux études supérieures et aux études en expertise comptable, ont été se former en France à une discipline dont l'enseignement n'était pas encore disponible au Maroc.

Les trajectoires des présidents de l'Ordre des experts-comptables ainsi que les résultats de l'enquête de l'OEC en 2000 qui indiquaient que 80% des experts-comptables marocains, à cette date, avaient été formés en France, confirment l'importance, pour les premières générations de la formation en France. Ce sont eux, qui, une fois formés et de retour au Maroc, ont contribué à la constitution des associations professionnelles qui ont fait l'objet du chapitre IV et à la mise en place du Conseil de l'Ordre. Ce sont également les premières générations formées en France qui ont contribué à la création de l'ISCAE et ont participé à dispenser l'enseignement qui y était prodigué les premières années de sa création.

Cependant, ce sont également les hommes qui bénéficient davantage aujourd'hui de l'ouverture de l'ISCAE. Ils sont plus nombreux à l'intégrer et la démocratisation des études que son ouverture a permise profite davantage aux hommes.

Ainsi, quatre hommes DPLE de mon échantillon sont âgés entre quarante et quarante neuf ans. Ils ont tous fait l'intégralité de leurs études supérieures au Maroc. Ils sont tous les quatre issus d'un établissement secondaire public.

Trois hommes DPLE sont âgés entre 30 et 39 ans. Ils ont tous les trois effectué leurs études secondaires dans un établissement public. Seul Kamal 39 ans, aujourd'hui associé chez Mazars, a effectué ses études supérieures en France.

Les cinq hommes experts-comptables mémorialistes ont entre 28 et 40 ans. Quatre d'entre eux ont fait leurs études secondaires dans un lycée public et obtenu un baccalauréat sciences mathématiques pour deux d'entre eux. Les deux autres ont un baccalauréat en sciences expérimentales et économique. Badr 26 ans, est le seul à être issu d'un lycée d'enseignement français. Il a obtenu un baccalauréat S. Ils ont tous les cinq fait le CEC de l'ISCAE.

Quant aux deux hommes experts-comptables stagiaires, âgés de 25 ans et 26 ans, ils ont obtenu un baccalauréat sciences mathématiques pour l'un d'entre eux, technique pour le second à la fin de leurs études secondaires dans un lycée public. Ils ont ensuite entrepris des études supérieures au Maroc.

Ainsi, les hommes DPLE de cet échantillon ont fait leurs études secondaires dans un lycée public. Un seul a fait ses études secondaires dans un lycée d'enseignement français. Ils ont plus souvent poursuivi leurs études supérieures au Maroc. En tenant compte des limites de mon échantillon, ces constatations sont cependant en concordance avec l'évolution du nombre des étudiants du CEC dont l'étude a montré qu'elle se faisait surtout au profit des hommes.

Les caractéristiques de cet échantillon, ne peuvent, bien entendu être extrapolés à l'ensemble des hommes experts-comptables marocains. Elles permettent cependant un éclairage sur les mutations en cours.

Conclusion

La profession comptable, notamment au niveau de son segment supérieur, l'expertise comptable, reste encore une profession très masculine. Cependant, comme dans le cas des femmes ingénieurs, les femmes ont commencé à éroder l'hégémonie masculine qui la caractérise (Marry, 2004 ; Mellakh, 2004 ; Scarfo Ghellab, 2009). Au lendemain de l'indépendance, la formation n'est possible qu'en France. L'offre de formation soutenue par des accords de coopération entre le Maroc et la France et la mise à la disposition des premiers étudiants de bourses de formation profite davantage aux hommes qu'aux femmes (Gérard, 2008). L'arrivée des femmes est le résultat de la conjonction de plusieurs facteurs. Leur réussite scolaire et leur accès, de plus en plus nombreuses, à l'enseignement supérieur, leur ouvrent de nouvelles perspectives et des voies qu'elles avaient jusque là peu explorées.

L'évolution du pays, devenu indépendant, lève les freins liés à la conviction que seules quelques professions, comme l'enseignement ou la santé relèvent des « capacités spécifiques » des femmes. Ainsi s'affaiblissent les représentations négatives qui étaient jusqu'alors attachées aux femmes dans le champ professionnel de la comptabilité et qui contribuaient aux « représentations sexuées (qui) perdurent en dépit des transformations des conditions d'apprentissage des savoirs et d'exercice des métiers » (Marry , 2004 : p.254).

Les femmes experts-comptables stagiaires témoignent aujourd'hui de l'intérêt qu'elles portent à leur discipline. Alors que très peu de femmes s'engageaient dans les études d'expertise comptable, elles sont plus nombreuses aujourd'hui et représentent près de 30% des experts-comptables stagiaires qui ont eu accès au CEC après avoir réussi un concours très sélectif. L'ouverture de l'ISCAE a donc contribué à faciliter l'accès des femmes aux études de comptabilité, d'autant que cet établissement a bénéficié dès sa création d'un prestige particulier lié à l'intérêt que lui portait personnellement le Roi Hassan II. Le Roi souhaitait la formation de professionnels hautement qualifiés, cadres supérieurs formés en gestion et en management, experts-comptables, capables d'accompagner les réformes économiques que préparaient le pays et la libéralisation du marché et de répondre aux besoins des entreprises.

Les femmes accèdent donc à l'ISCAE, mais le pourcentage qu'elles atteignent dès les cinq premières années de l'ouverture de l'établissement, se stabilise sur les années suivantes, puis tend paradoxalement à décroître depuis l'augmentation récente des postes ouverts au concours qui semblent davantage bénéficier aux hommes qu'aux femmes. Cependant le poids persistant de la formation française doit nuancer cette conclusion, même si les difficultés d'émigration des étudiants sont plus grandes aujourd'hui. En réalité, il semble que le monopole attribué jusqu'alors à l'ISCAE pour la formation en expertise comptable est un frein puissant à la formation en nombre suffisant des experts-comptables marocains de façon générale, à celle des femmes en particulier.

Pendant leur formation, les femmes réussissent aussi bien que les hommes. Cependant, en 2012, alors que le nombre des étudiantes est d'environ 30%, les lauréates ne représentent plus que 23,75% des lauréats. A ce niveau se situe donc un premier décrochage, d'autant que l'étude analytique par année, indique que le pourcentage des lauréates, après avoir montré une tendance à la convergence avec celui des hommes tend aujourd'hui à s'infléchir. Cet infléchissement est en partie lié à la préparation du mémoire, que beaucoup d'étudiants considèrent comme l'épreuve la plus difficile du cycle d'expertise comptable, en raison de l'investissement temporel qu'il demande. Je montre à travers quelques trajectoires que j'analyse dans le chapitre VII, comment et pourquoi certaines femmes considèrent le mémoire comme un obstacle majeur. Dambrin et Lambert (2008) rapportent que les femmes sont, à ce moment, arrivées à une période de leur vie personnelle, où un projet de mariage ou surtout l'annonce d'une grossesse amènent un grand nombre d'entre elles à revoir leurs ambitions à la baisse et à s'auto-éliminer de la compétition en adoptant de nouvelles trajectoires. Ainsi, à ce stade, un nombre significatif de femmes, qui peuvent rester d'éternelles mémorialistes, quittent la trajectoire qui aurait dû les conduire à l'inscription à l'Ordre. Lupu (2011) qualifie cette période allant de l'obtention du diplôme à l'inscription à l'Ordre de « no man's land des diplômés d'expertise comptable ».

Un second décrochage a lieu au moment de l'inscription à l'Ordre. En effet, les statistiques de l'ISCAE indiquent que sur les 57 lauréates que l'établissement a recensées en 2012, onze seulement se sont inscrites à l'Ordre (19%). 46 (81%) ont choisi une voie alternative. Les femmes représentent en moyenne une nouvelle inscription à l'Ordre sur dix, écart qui risque

de s'élargir dans les années à venir si la tendance décrite depuis 2013-2014 tend à se confirmer. Il apparaît ainsi que l'étape difficile à franchir par les femmes dans la profession comptable, ne soit pas réellement l'obtention du diplôme d'expertise comptable, même si le mémoire est vécu comme un obstacle, mais plutôt l'inscription au tableau de l'OECM.

A titre comparatif, en France, Boucherit (2011 : p. 11) indique que 29 % seulement des femmes diplômées s'inscrivent à l'Ordre. 71 % d'entre elles poursuivent leur carrière en dehors de la profession libérale, le plus souvent en entreprise alors que les hommes ne sont que 36 % à quitter la profession libérale³¹.

Cependant, au Maroc, un certain nombre de femmes, aux trajectoires linéaires, sont arrivées à l'inscription à l'Ordre, voire au statut d'associées, considéré comme un critère de réussite majeur et ont réussi des carrières brillantes. Des origines sociales favorisées, le poids d'une formation plus souvent française et le soutien familial, alliés à leurs compétences personnelles transparaissent à travers leur formation. Je consacre le chapitre VIII à ces carrières de réussite et approfondis davantage les raisons qui les expliquent. Je m'interroge également sur la signification des voies alternatives que beaucoup ont choisies. Traduisent-elles forcément des carrières inabouties? Offrent-elles au contraire des possibilités de carrière qui permettent aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle ? Je m'interroge sur la signification à accorder à ces choix de carrière dans le chapitre VII.

Je chercherai auparavant à comprendre ce qui se passe au niveau de l'organisation du travail dans les cabinets comptables et à comprendre quelle y est la place des femmes.

³¹Données du CSOEC. 2009. *Etude comparée des diplômés d'expertise comptable et des diplômés inscrits au Tableau de l'Ordre*, Observatoire Economique pour les années 1995 à 2008, rapportées par Boucherit (2011 : p. 11).

Chapitre VI. Organisation du travail et structuration du marché

Introduction

En se référant à la théorie néo-institutionnelle, le champ professionnel de la comptabilité marocain, est organisé, selon une hiérarchie « verticale », instituant des dominants et des dominés. Il existe également, bien que moins fortement, une hiérarchie « horizontale » mais dont les acteurs, selon la sociologie bourdieusienne, ont moins d'importance, dans la mesure où ils ne prennent pas part aux batailles qui ont lieu au sein du champ ou aux frontières de celui-ci.

Au segment inférieur de la profession figurent, en nombre, les comptables. Leur formation est variable, en général aujourd'hui, de niveau bac+2 (cf. chapitre V). Un petit nombre d'entre eux exercent dans le secteur public mais la grande majorité exerce en pratique libérale. Ils travaillent au sein d'une entreprise, d'une société commerciale, dans une fiduciaire comptable à leur propre compte ou associés à d'autres comptables, ou encore au sein d'un cabinet dirigé par un ou plusieurs experts-comptables. Ils y assurent les tâches de tenue comptable dont l'enregistrement des opérations comptables, d'établissement des factures, de traitement des opérations bancaires, d'établissement des comptes annuels (bilan, compte de résultats...). Ils affichent une identité professionnelle, certains parlant en leur nom, au sein d'associations non réglementées, mais en réalité, ils n'ont pas su ou pas pu, jusqu'à présent, se doter d'une organisation professionnelle autonome. Leurs activités sont partagées par les comptables agréés et les experts-comptables.

Il n'est pas fréquent de les retrouver dans les syndicats de salariés au sein des entreprises ou de sociétés commerciales. Il existe par contre, une fédération des associations des comptables libéraux, non réglementée, qui s'est transformée en 2010 en syndicat des comptables indépendants. Cependant tous les comptables que j'ai interrogés m'ont affirmé qu'ils ne connaissaient ni la fédération ni le syndicat. Par ailleurs, le président, que j'ai essayé de contacter à plusieurs reprises n'a jamais répondu à mes multiples demandes. C'est à travers la presse que j'ai trouvé quelques informations, et appris que le syndicat revendiquait

l'intégration des comptables à la future Organisation des Comptables Agréés, ce qui n'est pas sans inquiéter les experts-comptables¹.

Les comptables agréés fondent leurs revendications sur le décret du 6 février 1993 qui a défini les conditions d'accession au titre de comptable agréé mais n'en a pas délimité les attributions (cf. chapitre IV). Ils sont regroupés au sein d'une association l'ACAM (cf. chapitre IV). Le projet de loi organisant la profession comptable prévoit que les experts-comptables pourront se réunir au sein d'une Organisation des Comptables Agréés, les experts-comptables s'étant violemment opposés à l'appellation « Ordre » (cf. chapitre IV). Le texte est en discussion au niveau de la Commission des finances et du développement économique de la première chambre du Parlement depuis la session du printemps 2014. Mais entre le projet de texte initial, élaboré par l'ACAM et l'OECEM et la version discutée par les députés, il y a eu au moins 95 propositions d'amendements², ce qui laisse présager que la bataille ne fera que s'intensifier. Les comptables agréés revendiquent une passerelle vers l'accès à la profession d'expert-comptable et donc au monopole détenu par les experts-comptables sur le marché de l'audit et du commissariat aux comptes. Aux comptables agréés s'ajoutent les experts judiciaires qui ont choisi et peuvent rejoindre le groupe professionnel des comptables agréés.

On peut également intégrer à ce champ, les employés des grands cabinets, dont la fonction est supérieure à celle des comptables agréés ainsi que les experts-comptables mémorialistes, les deux groupes n'étant pas (ou pas encore pour les mémorialistes) des experts-comptables puisqu'ils qu'ils ne sont pas membres de l'Ordre. Cependant, il n'existe aucun registre les identifiant et surtout, ils ne sont représentés par aucune organisation qui leur permette de prendre part à la lutte pour le pouvoir symbolique et matériel du champ (cf. introduction à la deuxième partie).

¹L'Economiste, n° 4368 du 30 septembre 2014 : L'Ordre des experts-comptables craint l'intégration dans l'Organisation des Comptables agréés de la quasi-totalité de ceux qui exercent l'activité de fiduciaire, même ceux n'ayant aucune qualification. Parmi cette population estimée à 4.000 personnes, certaines n'ont même pas le niveau du baccalauréat. Le projet de loi risquerait alors de favoriser des adhésions massives de comptables non qualifiés. L'Ordre considère comme « inconcevable de suggérer aujourd'hui qu'une telle fonction puisse être exercée par des bacheliers, voire moins ».

²L'Economiste. Edition n° 4368, du 29 septembre 2014.

A l'extrémité supérieure du champ professionnel, se positionne le segment professionnel dominant, celui de l'expertise comptable qui est le seul à disposer d'un Ordre et dont le titre est contrôlé par l'Etat (cf. chapitre IV). Les experts-comptables détiennent le monopole de l'audit légal et contractuel (loi du 03/02/1996) et partagent les prestations des comptables.

A l'extérieur du champ professionnel de la comptabilité se situent les inspecteurs des finances, les fonctionnaires de la trésorerie générale, les cadres de la direction des entreprises publiques et de la privatisation et les auxiliaires de justice qui revendiquent, en théorie, également l'accès à la profession d'expert-comptable (cf. chapitre IV) mais n'ont pas de véritable action dans ce sens.

J'organise ce chapitre autour de la question transversale que représente la lutte pour contrôler les ressources et dominer le champ. Le marché des services professionnels est ici central. J'évoque les comptables salariés travaillant dans le secteur public ou dans les entreprises uniquement pour y signaler la place des femmes. Je m'intéresse davantage à ceux qui, à diplôme égal, ou à niveau de formation égale, sont soit salariés, soit en pratique libérale, soit associés ou managers de grands cabinets... Je porte plus particulièrement mon analyse sur la structuration du marché (homologue de celle du champ) et sur la compétition entre petits et gros cabinets. Pour l'analyser plus finement, je rends compte d'une observation que j'ai pu effectuer au sein de deux grands cabinets d'audit, l'un d'origine américaine et l'autre d'origine française. Je m'interroge sur leur organisation, leur structuration et la place qu'y occupent les femmes. Je m'intéresse enfin à la lutte qui continue de s'organiser et de se renforcer au sein des associations qui regroupent, depuis la création de l'OECEM, les comptables agréés et, de manière plus récente les comptables libéraux. Le projet d'organisation de la profession comptable ouvre la possibilité d'intégration des comptables libéraux à la future Organisation des Comptables Agréés. Peu organisés malgré l'existence d'une fédération de leurs associations, les comptables libéraux ont toute chance d'entrer également dans la bataille par l'intermédiaire du syndicat des comptables indépendants qui se substitue depuis 2010, à la fédération. L'enjeu est la lutte pour la création d'une passerelle entre l'OCA et l'OECEM vers le commissariat aux comptes et donc vers les ressources du champ professionnel de la comptabilité.

I- Les gros et les petits cabinets dans une hiérarchie structurant le marché et le champ

Aujourd'hui, au Maroc, le marché de l'audit et du conseil est investi par quatre types d'acteurs³. Viennent en tête, les grands cabinets internationaux de stratégie (McKinsey & Co, Boston Consulting Group, Roland Berger...). Ils ne recrutent pas de stagiaires en raison des conditions réglementaires des stages définies par l'ISCAE, mais peuvent recruter des mémorialistes ou des experts-comptables diplômés non membres de l'Ordre. Ils concentrent, à eux seuls, environ la moitié des transactions du marché. Ils sont suivis par les grands cabinets nationaux de conseil qui concentrent 25% de parts de marché et qui sont présents sur le marché depuis au moins dix ans (Valyans, Capital consulting, B-Five...). Les cabinets marocains de l'audit capitalisant en particulier sur les *Big* (Ernest & Young, Deloitte, KPMG, Price Waterhouse Cooper), le cabinet français Mazars et Fidaroc Grant Thornton qui représente un réseau global, occupent la troisième position. La place des « petits cabinets » nationaux est particulière. En effet, au contraire de ces grands acteurs, ils ciblent souvent de petits segments tels que les filiales de grands groupes français, ou le volet conseil de grandes sociétés de services en ingénierie informatique SSII. Surtout, ils interviennent majoritairement au niveau opérationnel (conseil en management, marketing, RH...). Ils travaillent parfois avec les grandes entreprises marocaines mais n'arrivent pas à concurrencer les gros cabinets sur le marché de l'audit. En effet, par rapport au nombre des acteurs potentiels et en considérant que chaque année, une dizaine de cabinets étrangers pénètrent le marché, il apparaît que même si le nombre est relativement important, les 4000 sociétés marocaines soumises à l'audit légal représentent un marché du commissariat aux comptes relativement restreint. Ils s'orientent surtout vers les PME qui les sollicitent de plus en plus dans l'opérationnel, en raison de leur connaissance de l'environnement local, de la culture locale, de leur expertise et surtout de leur compétitivité en matière de prix⁴ par rapport aux grands cabinets qui, détiennent, eux, la plus grande part du marché.

³La Vie Economique du 15 juillet 2013.

⁴Les honoraires d'un cabinet étranger sont de l'ordre de 15.000 DH par jour (environ 1500 euros), ce qui est très élevé pour une PME marocaine.

A- Les *Big*, d'un règne sans partage à la montée d'une concurrence

L'installation des *Big* au Maroc a fait suite à la lettre royale du 19 juillet 1993 que le Roi Hassan II adresse au Premier ministre. Il y indique l'importance de soumettre à un audit la direction et la gestion des principaux établissements publics, encore propriétés de l'Etat, compte tenu de leur importance vitale dans l'économie nationale. Il est fait appel aux grands cabinets internationaux, qui effectueront, en 1995, l'audit de sept établissements publics importants. La rationalisation des entreprises publiques demande la contribution des premiers cabinets d'expertise-comptable marocains qui doivent être soutenus en matière d'audit opérationnel et de réorientation des politiques des entreprises publiques par des cabinets aux compétences internationalement reconnues. Les cabinets internationaux commenceront alors à s'installer au Maroc.

Cette installation et la part considérable qu'ils occupent depuis sur le marché comptable marocain ont été à l'origine de leurs relations conflictuelles avec les experts-comptables. En particulier, le SNEX (Syndicat National des Experts-comptables) qui a occupé les fonctions de l'Ordre démissionnaire en 2001 avait eu, en charge, la difficile gestion des relations entre les *Big* et les experts-comptables à propos du problème des incompatibilités des auditeurs. Mais le poids des *Big* sur le plan international contraint les experts-comptables à en accepter la présence, présence d'autant plus utile qu'elle assure à la profession prestige et reconnaissance sur la scène internationale. La coexistence pacifiée qui s'en est suivie a même conduit à l'élection d'un associé de KPMG, Fessal Kohen à la présidence du Conseil de l'Ordre entre 2005 et 2008.

Fessal Kohen est né le 27 janvier 1957 à M'Bour au Sénégal. Il est originaire de la ville de Fès. Il perd ses deux parents alors qu'il n'a que sept ans et doit à ses frères aînés la prise en charge de sa scolarité et de ses études en France. En effet, après l'obtention de son baccalauréat, c'est à Troyes qu'il intègre l'Institut Universitaire de Technologie. Il y obtient un DUT de gestion des entreprises et administrations. Puis il suivra à Grenoble des cours du soir à l'Institut des Etudes Commerciales. Il y obtient le certificat supérieur juridique et fiscal et le certificat supérieur en organisation et gestion des entreprises. Il accède ainsi au Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures. De retour au Maroc, il intègre une société relevant du

ministère de l'Agriculture, tout en étant encadré par un expert-comptable dans le but d'obtenir le certificat de Révision Comptable, auquel il accède en 1986. Trois ans après son retour au Maroc, il entre, en qualité d'expert-comptable dans un important cabinet casablancais. Ce cabinet devient ensuite KPMG. Il y accède au grade d'associé en 1992. En mars 2005, il est élu à la présidence du Conseil National de l'Ordre des Experts-Comptables. Pendant son mandat qui s'achève en 2008, il a contribué à atténuer les tensions qui ont existé entre les multinationales et les cabinets d'expertise comptable. Il s'est également particulièrement intéressé à la transparence financière des entreprises.

Les *Big 4* sont tous présents au Maroc : trois à Casablanca : Deloitte, Ernst & Young, Price Waterhouse ; un à Rabat : KPMG. S'y ajoutent également, toujours à Casablanca, Fidaroc Grant Thornton, qui représente un réseau global et le cabinet français Mazars qui a effectué récemment au Maroc une véritable percée.

Il y a à peine une dizaine d'années, ces cabinets régnaient sans partage sur le domaine de l'audit légal et auditaient 90% des sociétés cotées. Cette prédominance irritait l'Ordre des experts-comptables qui avait mis en place une norme, devenue effective au 1^{er} janvier 2011, relative à la rotation des commissaires aux comptes et aux frontières à établir entre la mission d'audit et les prestations de conseil⁵. Son effet est en réalité très relatif, les infractions à la norme étant fréquentes sans que le conseil de l'Ordre ne réagisse. D'autre part, elle reste favorable aux grands cabinets. En effet, dans le cas des cabinets à associé unique qui sont les plus nombreux et sont également ceux qui ont le moins de mandats, la rotation de l'associé est obligatoire après deux mandats de commissariat aux comptes (chacun de trois ans) auprès de la même entité. Il lui est possible d'assurer deux autres mandats (soit encore six ans) s'il estime que son indépendance est garantie (il n'y a aucune précision quant aux moyens dont dispose l'associé pour garantir que son indépendance n'est pas menacée).

⁵« ...Le cabinet doit définir des politiques et des procédures visant à :

- Fixer les critères permettant de déterminer la nécessité de mesures de sauvegarde pour réduire le risque de perte d'indépendance dû à la familiarité avec une mission d'assurance à un niveau acceptable lorsque le même personnel expérimenté a été affecté à celle-ci pendant une longue période;

- Instituer pour tous les audits d'états financiers d'entités faisant appel public à l'épargne, une rotation de l'associé responsable de la mission après une période de six ans et du cabinet après une période de douze ans. Concernant les cabinets comprenant un seul signataire, la rotation devrait avoir lieu au bout de six ans, elle pourrait être prorogée de six ans si le professionnel agissant à titre individuel justifie et documente son indépendance dans son dossier...».

Dans le cas des cabinets à plusieurs associés, la rotation de l'associé responsable de la mission d'audit doit intervenir également après deux mandats, soit six ans. Mais le changement du cabinet, lui, n'interviendrait qu'après quatre mandats consécutifs soit douze ans. Il a cependant la possibilité de revenir chez son client après une période de viduité de trois ans.

En octobre 2011, le projet de réforme porté par le « Livre Vert » européen⁶ sur le marché de l'audit exigeait une rotation générale quel que soit le secteur. La contestation menée par les quatre grands réseaux d'audit (PwC, KPMG, Deloitte et Ernst & Young), a conduit, dans un premier temps, au recul de Bruxelles sur ce point. Au Maroc, la Banque du Maroc (*Bank Al Maghrib*) décidait de maintenir la disposition marocaine malgré le lobbying des cabinets d'audit. Finalement, la directive de Bruxelles réformant les conditions d'exercice de l'audit légal des entités cotées ou faisant appel public à l'épargne vient d'être publiée en 2014⁷. Les principaux apports portent sur le recours à un système d'appels d'offres pour sélectionner l'auditeur, la promotion des audits conjoints et équilibrés (co-commissariat aux comptes entre une multinationale et un cabinet local censé mieux connaître les pratiques locales), l'amélioration de la qualité de l'audit et l'instauration de règles de rotation avec possibilité de recours à des prorogations pouvant aller jusqu'à 14 ans sous réserve d'une gouvernance renforcée, d'un audit conjoint et du recours aux appels d'offres.

Par contre, la disposition importante qu'apporte la directive de Bruxelles et qui, pour l'instant est inexistante au Maroc, porte sur le mode de sélection des auditeurs qui repose sur un appel d'offres. Au Maroc, seuls les établissements et entreprises publics procèdent par appel d'offres à la fin de chaque mandat (trois ans), par obligation du décret régissant les marchés publics.

⁶Les missions de l'audit et le livre vert de la commission européenne, 10 octobre 2011: p.4.

Le Livre Vert organise des pistes de réformes selon six axes : « 1- la lutte contre la concentration de l'audit. Relèvent de cette problématique : la rotation obligatoire des auditeurs; l'audit conjoint ; le lancement d'appels d'offres; la limitation de la concentration des honoraires perçus par les cabinets d'audit , la création de firmes d'audit « pures », ainsi que la problématique plus générale concernant les PME (Petites et Moyennes Entreprises) et les PMC (Petits et Moyens Cabinets d'audit) ; 2- le développement ou, au contraire, la limitation de l'offre des « Non Audit Services » ; 3- l'amélioration de la supervision des cabinets d'audit et, en particulier, l'amélioration de la coopération entre superviseurs ; 4- l'amélioration de la circulation de l'information entre auditeurs et audités, de même qu'entre auditeurs et « parties prenantes » à la gouvernance de l'audité ; 5- la gouvernance des cabinets d'audit, qu'il s'agisse de la capacité de ceux-ci à lever des capitaux ou de la publication de leurs états financiers ; 6- l'accélération de la mise en œuvre d'une « Europe de l'audit »...

⁷ Journal Officiel de l'Union européenne du 27 mai 2014.

Mais, ce marché, favorable aux « moins-disants » et non pas au « mieux-disants », tirent les revenus vers le bas et a pour conséquence de diminuer la qualité des prestations. Ce problème est également en relation, dans le secteur privé, avec le fait qu'une grande partie des SA, de type familial essentiellement, se sont transformées, avec la mise en application de la loi 17-95 sur la société anonyme (SA)⁸, en SARL, non soumises pour la majorité d'entre elles à l'obligation de commissariat aux comptes⁹, réduisant ainsi le champ d'intervention en matière de commissariat aux comptes. Il en est résulté une vive concurrence entre les cabinets d'audit, d'où la baisse de leurs honoraires.

Sur le marché de l'audit légal des entreprises privées en revanche, il n'existe aucune règle, en raison de la liberté contractuelle. En réalité, il n'existe pratiquement pas de mise en concurrence, l'attribution de mandats de commissariats aux comptes reposant souvent sur l'existence de relations personnelles avec le management de la société, d'autant que le marché, trop concentré dans certains segments, ne donne pas aux clients un choix suffisant quand il s'agit d'engager des auditeurs. Les grandes entreprises choisissent alors préférentiellement les *Big*. En effet, le rôle des auditeurs, délimité en apparence, s'est élargi à l'analyse de la valeur patrimoniale, la bonne gouvernance dans le domaine de la gestion des comptes, et l'adoption d'une approche qui repose essentiellement sur le risque.

Cette situation continue donc d'être favorable, dans l'audit, aux membres des *Big 4*. De plus, leurs filiales s'orientent automatiquement en matière d'audit vers les auditeurs des firmes-mères. Cependant, la lutte que leur a opposée depuis 2001, le Syndicat National des Experts-Comptables et qui a contribué à faire émerger (transitoirement) les petits cabinets lors des élections de 2001 (cf. chapitre IV) et l'édiction de la norme relative à la rotation des mandats, même si elle n'est que faiblement appliquée ont fait qu'il n'est plus systématique que l'audit soit confié à une firme multinationale. Ainsi, des cabinets locaux constituent de sérieux concurrents à la fois par rapport à la « clientèle locale » mais également dans les grandes entreprises dans le secteur financier. Mais le compartiment où la croissance est la plus

⁸*Dahir* numéro 1-96-124 du 14 Rabii II 1417 (30 août 1996) portant promulgation de la *loi* Numéro 17-95 relative aux sociétés anonymes.

⁹Loi 5-96, chapitre VII, article 80 : « Toutefois, sont tenues de désigner un commissaire aux comptes au moins, les sociétés à responsabilité limitée dont le chiffre d'affaires, à la clôture d'un exercice social, dépasse le montant de cinquante millions de dirhams, hors taxes ».

importante est celui de l'audit contractuel, le conseil juridique et fiscal ainsi que le conseil en organisation.

Dans ce compartiment, les cabinets d'audit s'adonnent de plus en plus à des prestations de conseil diversifiées telles que, Organisation, Systèmes d'Information, Stratégie, Formation, IFRS.... Les cinq cabinets présents au Maroc (les 4 *Big* et Mazars) qui proposaient auparavant essentiellement des missions d'audit légal se tournent aujourd'hui vers le marché du consulting. Localement, ils s'affrontent également avec les grands acteurs internationaux spécialisés dans le conseil et la stratégie comme BCG, Roland Berger, Mc Kinsey... installés au Maroc, ainsi qu'avec un grand nombre de cabinets locaux de conseil.

Ainsi, la domination des *Big 4* est plus relative aujourd'hui et leur classement n'est pas celui que l'on retrouve à l'échelle mondiale¹⁰, signe qu'ils sont bousculés par une concurrence réelle. Les derniers états de leurs revenus (produits d'exploitation) consultables auprès de l'Office Marocain pour la Propriété Intellectuelle et Commerciale (OMPIC) (en millions de dirhams) sont de 52,54 pour Deloitte (2011), 57,92 pour PWC Maroc (2010-2011), 68,81 pour Ernst and Young (2009), 73,10 pour KPMG (2010-2011) et 75,83 pour Mazars Audit et Conseil (2010-2011)¹¹. On voit ainsi PwC, sérieusement bousculé par la concurrence, mettre en place au Maroc un membre de son *board* mondial, Noël Albertus, depuis le 1^{er} janvier 2013 et se fixer pour objectif de faire de Casablanca une plateforme de développement pour son activité au Maghreb et en Afrique sub-saharienne¹².

Par contre, Mazars occupe la première place et se classe beaucoup plus favorablement qu'en France¹³. Considéré sur le marché français comme un cabinet de taille moindre par rapport à celle des *Big 4* qui détiennent pour les sociétés cotées plus de 90 % de parts de marché dans la

¹⁰L'Economiste, n° 3966 du 12 février 2013, supplément Compétences et RH : Audit Conseil, les « Big Four » bousculés.

¹¹Ibid.

¹²Ibid.

¹³Pour Ramirez (2005 : p.528) les cabinets français les plus organisés comme Mazars, Salustro-Reydel ou BDO Gendrot sont, sur le marché de l'audit de même que sur celui de l'expertise comptable, loin derrière les *Bigs*.

plupart des Etats membres de l'UE¹⁴, Mazars (comme Grant Thornton) peine à trouver une place auprès des très grandes entreprises et s'adresse en conséquence aux entreprises de *middle-market* et aux entreprises de taille intermédiaire¹⁵. Au Maroc, tout en étant un cabinet français et international, Mazars a réussi un ancrage local très fort. Le cabinet est devenu une référence dans l'audit dans le secteur financier. Dans la partie conseil, ses positions sont très fortes dans le secteur public¹⁶.

Mazars a sans doute bénéficié de ce que l'on reproche souvent aux cabinets américains : leur éloignement de la culture comptable locale. En effet, même si l'adoption de normes internationales type IFRS a atténué aujourd'hui cette tendance, les auditeurs des grandes structures prêtent une grande importance à des procédures adaptées au modèle américain qui deviennent parfois localement des sources de complication. Le Maroc, plus proche géographiquement de la France, connaissant sa culture du fait des relations historiques des deux pays, habitué aux pratiques comptables françaises auxquelles ses premiers professionnels ont été formés et qui continuent d'inspirer la formation locale, a logiquement fait le choix préférentiel d'un cabinet suffisamment important pour assurer une représentation locale et une ouverture internationale, mais en même temps plus proche de la culture locale que les cabinets américains.

B- Les experts-comptables : une concentration importante, une pratique en petit cabinet

Les 519 membres inscrits à l'Ordre des experts-comptables (août 2012) comptent 94% d'hommes et 6% de femmes (tableau n° 35). Ils exercent en majorité dans la région sud du Maroc (81%) et essentiellement à Casablanca (76,7%), capitale économique du pays. Parmi les 32 femmes experts-comptables inscrites à l'Ordre, 23 exercent à Casablanca, quatre à Rabat, deux à Tanger, et une seule dans les villes de Kénitra, Fès et Marrakech. Ainsi, 72% des femmes experts-comptables (et également 72% des hommes) sont établies à Casablanca. 19% des experts-comptables seulement exercent dans la région Nord du pays (parmi eux 28%

¹⁴En 2006, en France, les *Big 4* obtenaient 62 mandats sur les 79 que représentent les sociétés du CAC 40 (78%). Si on y ajoute ceux de Mazars, en direction des entreprises du *middle-market*, le nombre total s'élève à 76 (96%). Floriane Zaslavsky. Le nouvel économiste.fr, 06/09/2012.

¹⁵Ibid.

¹⁶Ibid.

des femmes et 17,6% des hommes). Les experts-comptables sont fortement concentrés (87,9% dont 88,8% des hommes et 86,5% des femmes) sur l'axe qui va de Casablanca à Kénitra. La répartition des femmes experts-comptables, comme celle des hommes est tributaire de l'existence d'un service des marchés comptables et de la localisation des entreprises.

Tableau n° 35 : Répartition des Experts-Comptables au Maroc par genre et par localisation géographique

Villes	F	H	Total	% EC *	% Femmes*
Casablanca	23	375	398	76,7%	4,4%
Mohammédia	0	2	2	0,4%	0%
Settat	0	1	1	0,2%	0%
Marrakech	1	7	8	1,5	0,2%
Agadir	0	10	10	2%	0%
Khouribga	0	1	1	0,2%	0%
Total Région Sud	24	396	420	81%	4,6%
Rabat	4	49	53	10%	0,8%
Salé	0	2	2	0,4%	0%
Kénitra	1	5	6	0,2%	0,2%
Tanger	2	12	14	2,7%	0,4%
Fès	1	10	11	2,1%	0,2%
Meknès	0	6	6	1,1%	0%
Oujda	0	5	5	0,9%	0%
Nador	0	2	2	0,4%	0%
Total Région Nord	8	91	99	19%	1,4%
Total Sud+Nord	32	487	519	100%	6%
	Femmes	Hommes	Total		
%	6%	94%	100%		

Source : d'après les données de l'Ordre des Experts-Comptables - Août 2012.

J'ai calculé les pourcentages sur le nombre total des experts-comptables : 519

Le groupe professionnel des experts-comptables offre ses services à plus de 100.000 entreprises dans ses différents domaines d'expertise : commissariat au compte, audit, conseil...Le nombre d'experts comptables reste donc largement inférieur aux besoins grandissants du tissu économique du pays et représente une population de professionnels très largement en dessous des besoins nationaux comparée celle à d'autres pays (Rapport ROSC, Banque Mondiale, 2002)¹⁷.

¹⁷Report on the Observance of Standards and Codes -Rapport sur le Respect des Normes et Codes, RRNC - (2002), Royaume du Maroc, Banque Mondiale, 25 Juillet 2002.

Aujourd'hui environ 163 cabinets sont présents sur le marché marocain dont 116 sur la région Sud et 47 sur la région Nord, la majorité d'entre eux étant concentrée sur l'axe Rabat-Casablanca. 70% des cabinets proposent les missions de conseil fiscal, conseil juridique, tenue de comptabilité, commissariat aux comptes, audit financier et organisation d'entreprises¹⁸. 80% des experts-comptables sont gérants associés de leur cabinet¹⁹. Parmi ces 80%, 60% ont un seul dirigeant sans associé²⁰.

La plupart des experts-comptables officient dans de petits cabinets. C'est le cas de la grande majorité des femmes installées en libéral. Face aux grands cabinets, ces petits cabinets ne sont pas en mesure d'accompagner les entreprises dans leur croissance à défaut de pouvoir s'organiser ou créer des réseaux. Ils se trouvent ainsi, comme le décrit Ramirez (2005 : p. 528) « relégués dans une activité elle-même dévalorisée faute de clients prestigieux », et ce d'autant, que la signature des *Big 4*, a, dans le domaine de l'audit, une haute valeur symbolique. C'est dans la proximité établie avec leurs clients et leur culture comptable que réside l'atout principal des cabinets de petite taille voire de taille moyenne. Un cabinet local pourra avoir une sensibilité plus aiguë aux problématiques rencontrées par des entreprises marocaines dont la grande majorité sont des PME et TPE. Leur compétitivité en matière d'honoraires est également un argument important. De plus, les cabinets dirigés par des femmes ou employant des femmes rendent leur accès plus facile aux femmes qui souhaitent bénéficier de leurs prestations.

Dans l'ensemble, chaque cabinet emploie une moyenne de 10 à 15 collaborateurs souvent de niveau universitaire (bac+4) (Arif, 2011). Les stagiaires représentent en moyenne 8% de la population salariée des cabinets d'expertise comptable soit trois stagiaires pour quatre cabinets. Tous les cabinets d'expertise comptable reçoivent des stagiaires. Les femmes représentent environ 30% des experts-comptables stagiaires (cf. chapitre V).

¹⁸Ibid.

¹⁹« *Les membres de l'Ordre des Experts-Comptables du Maroc* », étude réalisée à la demande de l'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc (OECM) en mai 2000.

²⁰C'est le principe de l'EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée), SARL constituée d'un seul associé qui sera donc également le gérant-associé. L'EURL est donc soumise aux mêmes règles qu'une SARL classique, avec des aménagements rendus nécessaires par la présence d'un associé unique.

Il est difficile de préciser leur répartition dans les petits cabinets, les multinationales et les entreprises. J'ai recueilli simplement l'affirmation à partir des entretiens que j'ai pu effectuer et de mes contacts avec les experts-comptables stagiaires que les femmes préféraient faire leur stage dans les multinationales du fait que celles-ci leur offraient la possibilité d'un recrutement plus rapide et leur permettaient en même temps de rester à Casablanca donc près du lieu de leur formation (les cours ayant lieu le week-end). Les mémorialistes constituent, quant-à eux, 3% de l'effectif des cabinets²¹. Les femmes représentent, globalement, environ 25% des experts-comptables mémorialistes. En l'absence de registre, il m'a été impossible d'obtenir des indications sur le lieu d'exercice. Cependant, l'étude des trajectoires de certaines d'entre elles que je présente dans le chapitre VII, suggère que le plus grand nombre d'entre elles travaillent en entreprise.

Les experts-comptables stagiaires et les experts-comptables mémorialistes représentent donc une population significative, contribuant au travail des experts-comptables. Ceci explique sans doute la réticence des experts-comptables à la réduction des stages de formation de trois ans à deux ans, comme me l'expliquait le directeur de l'ISCAE au cours de l'entretien qu'il m'a accordé (cf. chapitre V).

C- Les comptables agréés : un effectif équivalent, une moindre concentration

Les comptables agréés exercent en libéral à la suite de l'obtention de l'agrément du ministère des finances selon le décret 2-92-837 du 11 chaabane 1413 (03 février 1993) relatif au titre de comptable agréé et l'arrêté ministériel n°1909-94 du 20 Septembre 1994. Leur liste est publiée annuellement au Bulletin Officiel ; la liste de 2013 est consultable sur le Bulletin Officiel²². Elle compte 539 comptables agréés dont seulement 59 femmes (11%) (tableau infra n° 36), donc un peu plus que les salariés du secteur public, et deux fois plus que les experts-comptables. Je n'ai pas pu vérifier s'il y avait un effet de pyramide des âges.

Le tableau n° 36 (infra) indique leur répartition selon le lieu d'exercice et en fonction du sexe.

²¹« *Les membres de l'Ordre des Experts-Comptables du Maroc* », étude réalisée à la demande de l'Ordre des Experts-Comptables du Royaume du Maroc (OECM) en mai 2000.

²²http://www.sgg.gov.ma/BO/bulletin/fr/2013/BO_6118_Fr.pdf

Tableau n° 36 : Répartition des comptables agréés dans les différentes villes du Royaume et selon le sexe

Ville	H	F	Total
Agadir	25	3 (0,9%)	28 (5,2%)
Ait Melloul	3	0	3
Al Hoceima	2	0	2
Azilal	7	1	8
Azrou	1	1	2
Ben Ahmed	3	0	3
Ben Guerir	1	0	1
Beni-Mellal	9	1	10
Berrechid	7	0	7
Casablanca	147	12 (3,6%)	159 (29,5%)
El Jadida	9	2	11
Essouira	1	0	1
Errachidia	2	0	2
Fès	14	4 (1,2%)	18 (3,3%)
Fquih Ben Salah	1	0	1
Guelmim	1	0	1
Guercif	1	0	1
Kelaat Sgharna	1	0	1
Khémisset	0	1	1
Kenitra	5	1	6
Khenifra	10	1	11
Ksar El Kebir	1	1	2
Larache	3	1	4
Laayoune	1	1	2
Marrakech	71	11 (3,3%)	82 (15,2%)
Meknes	11	2	13
Midelt	01	0	01
Mohammedia	10	1	11
Nador	2	0	2
Ouarzazate	14	0	14
Oued Zem	1	0	1
Oujda	4	3	7
Oulad Teima	1	0	1
Outat El Haj	1	0	1
Rabat	34	5 (1,5%)	39 (7,2%)
Safi	5	1	6
Salé	5	0	5
Sefrou	2	1	3
Settat	5	0	5
Sidi Bennour	1	0	1
Souk El Arbaa du Gharb	1	0	1
Tanger	18	1 (0,03%)	19 (3,5%)
Taouane	1	0	1
Taroudant	1	0	1
Taza	5	0	5
Témara	8	1	9 (1,7%)
Tetouan	16	3 (0,9%)	19 (3,5%)
Tiznit	3	0	3
Tinghir	3	0	3
Yousseoufia	1	0	1
TOTAL (%)	480 (89%)	59 (11%)	539 (100%)

H : Hommes F : Femmes

J'ai calculé les pourcentages sur le nombre total de 539.

Les comptables agréés sont plus souvent installés dans les villes que dans les régions rurales. Cependant, leur concentration y est moindre et ils sont également présents dans de petites villes proches des régions rurales. Dans l'axe économique qui va de Casablanca à Kénitra, ils sont environ 40% alors que les experts-comptables sont 87,9%. Ils sont ensuite plus dispersés dans les grandes villes que les experts-comptables : 15,2% sont installés à Marrakech, 5,2% sont à Agadir, 3,5% à Tanger, 3,5% à Tétouan et 3,3% à Fès. La répartition des femmes est à peu près parallèle (relativement à leur nombre) à celle des hommes en terme de lieu d'installation. Les comptables agréés s'éloignent donc des régions où sont présentes les entreprises et où les experts-comptables monopolisent le commissariat aux comptes et occupent les espaces où ils sont absents. La nature des activités classiques de la comptabilité qu'il peuvent y développer permet de retrouver ici l'homologie entre la structuration du champ et celle du marché.

Au cours de l'interview qu'il m'a accordée²³, Mohamed Zerhouni, président d'honneur de l'ACAM, association qu'il a très longtemps présidée, interrogé sur la place des femmes comptables agréées dans la profession, me répond :

« La profession est très dure. La distinction ne se fait pas en terme de femme ou d'homme mais en terme de conséquences et de relationnel. On vit avec les problèmes fiscaux des gens. La comptabilité est vue comme une contrainte et non comme un moyen d'organisation de l'entreprise, un outil de gestion. Il y a pourtant aujourd'hui une clientèle féminine qui se sent plus à l'aise en travaillant avec des femmes. Oui, les femmes peuvent faire un travail équivalent à celui des hommes. Je connais des femmes très dynamiques... (il s'arrête comme pour réfléchir)... qui travaillent bien. Mais elles vivent plus de contraintes que les hommes. Elles vivent les contraintes au niveau du bureau comme les réunions tardives, le samedi et le dimanche, les déplacements auprès des administrations... (il s'arrête encore, songeur). C'est difficile pour les femmes. Elles vivent des contraintes familiales importantes. Certains cabinets comptables ne travaillent pas régulièrement. Le travail va donc s'accumuler. C'est effectivement difficile pour les femmes d'épouser cette profession.... On est lié

²³ Interview du 14 mars 2014.

à la clientèle. Les gens laissent jusqu'au dernier moment et vous apportent la comptabilité à faire à la dernière minute. Il y a des habitudes de travail qui sont très mauvaises. L'organisation interne est déficiente, le travail n'est pas fait régulièrement au cours de l'année. C'est aussi un travail qui comporte beaucoup de risques. C'est la raison pour laquelle les femmes n'osent pas trop. Dans l'esprit de la femme marocaine, après le diplôme il faut chercher un salariat (sic)... ».

Ainsi le discours de Mohamed Zerhouni suggère quelques réflexions. Les femmes comptables semblent reconnues dans la profession où leur compétence n'est pas discutée. Les principaux freins que décrit Mohamed Zerhouni ne sont pas liés au statut des femmes, mais à la désorganisation de la profession et de ses clients. Il évoque l'importance des relations à établir et suggère que les femmes auraient davantage de difficultés à établir des relations afin de développer leur clientèle. Il suggère également que les femmes ont des contraintes familiales importantes qui les pousseraient le plus souvent à préférer un emploi salarié à la pratique libérale.

Il est intéressant de noter que les femmes comptables sont bien perçues dans la profession par la clientèle féminine qui préfère s'adresser à elles plutôt qu'aux hommes. Les clientes, autrefois effacées, et laissant la comptabilité aux hommes de la famille, commencent à prendre en main leur vie financière. D'une part, les femmes diplômées devenues professionnelles, exerçant en libéral, doivent assurer leur comptabilité. D'autre part, des femmes, moins instruites, à la suite de circonstances familiales particulières (séparation, décès du mari...) peuvent se trouver contraintes, de s'adresser à un comptable et disent préférer s'adresser à une femme.

L'organisation du champ professionnel a montré l'existence d'une structuration homologue du champ. Les grands cabinets travaillent avec des clients importants. Les petits cabinets sont en relation eux avec les petites structures. Les experts-comptables, dominant le champ professionnel, bénéficient d'un capital culturel et social significatif. Les comptables, au capital culturel et social moindre sont tournés vers une clientèle plus populaire. Les femmes, en proportion moins importante, du fait de leur nombre plus faible, s'inscrivent dans ces logiques. En pratique libérale, elles s'installent également selon une logique répondant à celle du marché, identique à celle des hommes.

Pour analyser plus finement les relations de travail au sein des grands cabinets, j'ai effectué une observation sur le terrain à partir de deux exemples. J'ai ainsi choisi de retenir pour mes observations et de comparer la vie professionnelle et les pratiques au sein d'un cabinet d'origine américaine et au sein d'un cabinet d'origine française.

II- L'organisation du travail dans deux cabinets d'audit : l'inégale visibilité des femmes

L'OECD regroupe en majorité des experts-comptables installés en libéral à la tête de leur propre cabinet. Il ne compte que quelques associés et managers travaillant dans les grands cabinets internationaux. Ceux-ci, du fait de leur multidisciplinarité, recrutent d'autres professionnels de même niveau. De ce fait, je me suis interrogée sur les effets de la spécialisation des tâches et de la division du travail. J'ai également formulé l'hypothèse que les femmes, malgré leur faible nombre, occupaient une place importante au sein des *Big* et qu'elles accédaient au niveau le plus élevé de la hiérarchie. Pour vérifier mes hypothèses et comprendre le fonctionnement et le rôle dans la comptabilité marocaine des multinationales, analyser la position et le rôle des différents acteurs qui y travaillent, et étudier, en particulier, la place qu'y occupent les femmes, j'ai effectué une observation au sein de deux cabinets d'audit. Ainsi, une première observation a eu lieu en janvier 2010 pour une durée d'un mois, la seconde a été effectuée en mars 2011 pour une durée de 15 jours.

Cette méthode m'a permis d'identifier les personnes ayant suivi la formation en expertise comptable exerçant dans ces cabinets, de me familiariser avec la documentation « comptable » (revues professionnelles, ouvrages, documents comptables...).

Elle m'a également permis de mieux comprendre et de mieux cerner la profession d'expert-comptable, notamment en ce qui concerne la diversité des tâches exercées par ces professionnels (audit, commissariat aux comptes, assistance conseil, organisation d'entreprise et système d'information, conseil juridique et fiscal, tenue de comptabilité...).

Par ailleurs, j'ai pu réaliser quelques entretiens au sein même des cabinets. Toutefois, il faut noter que les entretiens effectués lors de ces observations ont essentiellement un statut informatif, afin d'éclairer certains points et de mieux saisir les valeurs de la population étudiée. En effet, réalisés au sein même du cabinet, ces entretiens ont comporté une grande

difficulté. Les professionnels ont été dans une position ambiguë face à l'enquête sociologique, en cherchant à séduire (pour faire ressortir le prestige de leur profession) et en même temps en adoptant un discours homogène « bien rodé », limité par la peur d'être jugés par leurs pairs.

C'est pourquoi les conversations informelles, suite à des questions posées « en situation » ou à la sortie du cabinet se sont révélées beaucoup plus riches, permettant de rompre avec le discours officiellement affiché et offrant plus de confidences sur les doutes, les exaspérations par rapport à des comportements de la hiérarchie par exemple...

J'avais, au préalable, préparé une grille (cf. méthodologie) qui m'a servi de guide pour mon observation. J'ai ainsi pu procéder aux observations exposées ci-dessous et, à travers elles, cherché à valider les hypothèses formulées ci-dessus.

A- Un cabinet américain : une présence notable de femmes

Ma première observation a eu lieu dans un cabinet d'audit (un des « *Big 4* ») d'origine américaine, en janvier 2010. Leader mondial dans le domaine de l'audit et du conseil, le cabinet a vu le jour pour la première fois dans les années 1840. Il s'agit du cabinet le plus grand au monde en terme de masse salariale, constitué d'entités associées mais légalement autonomes et indépendantes, à travers 150 pays. Elles regroupent, en 2011, environ 182.000 employés.

Sur le marché marocain, contrairement au poids qu'il occupe à l'international, le cabinet n'occupe que la 5^{ème} position du marché de l'audit et du commissariat aux comptes avec un chiffre d'affaire de 52,24 millions de dirhams²⁴.

Il compte aujourd'hui plus de 150 collaborateurs, dont environ un tiers de femmes, qui servent les entreprises marocaines ou multinationales, les institutions publiques ainsi que plusieurs centaines de petites et moyennes entreprises.

²⁴ Source : OMPIC, 2011.

Connaître tout d'abord la trajectoire de l'associé dirigeant AD et celle de son associé de longue date (deux hommes), permettra de mieux comprendre comment ce cabinet s'est implanté au Maroc. Je rencontrerai les femmes, plus tard, au moment de mon arrivée au cabinet.

Je connaissais déjà l'associé dirigeant AD, car il a été un de mes enseignants pendant le cycle normal que j'ai suivi à l'ISCAE. Je connaissais quelques éléments de son parcours. Je l'ai ensuite rencontré à mon arrivée au cabinet, ce qui m'a permis d'approfondir, sur place, puis à plusieurs autres reprises, à la suite d'entretiens téléphoniques, mes connaissances sur sa trajectoire et sur la naissance du cabinet.

AD est aujourd'hui âgé de 58 ans. Il est expert en stratégie, finances et actuariat. Il est responsable des activités *Financial Advisory Services* (FAS) et *Enterprise Risk Services* (ERS) qui lui permettent d'être en relation avec les Directions Générales pour analyser les indicateurs de performance et concevoir les systèmes nécessaires à l'accompagnement des entreprises. Il est, par ailleurs, enseignant à l'ISCAE.

AD est originaire de la ville de Salé et issu d'une famille plutôt modeste. Son père était commerçant et sa mère femme au foyer. Il est aujourd'hui père de trois enfants. Après l'obtention, en 1974, d'un baccalauréat série C dans l'établissement de la mission française de Rabat, il obtient un doctorat en économie financière à Paris, puis est diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce de Bordeaux, avant d'obtenir le diplôme d'expertise comptable, à Paris, en 1983. Il avait, au préalable effectué son stage professionnel en 1979, dans un cabinet d'expertise comptable, de taille moyenne connu à Paris. Il me précise qu'à cette époque, il n'y a pas encore de *Big* en France.

Il s'associe alors avec un collègue, à Casablanca, et tous deux fondent une fiduciaire qui assurait, à cette époque, me dit-il, « les fonctions classiques de la comptabilité (tenue de compte...) ». Ils se rapprochent, plus tard, d'un autre cabinet, créé par un expert-comptable marocain en 1986 qui, lui, avait une activité davantage centrée sur l'audit, et des activités portées sur le risque, qui, me précise-t-il, étaient « considérées alors comme les nouveaux métiers de la comptabilité ». Les trois experts-comptables s'associent et les deux cabinets

fusionnent. En réalité, le troisième expert-comptable se retire assez vite de l'association pour créer une entreprise.

Tout en restant associé au sein du cabinet, AD intègre, en 1992, le ministère des finances où il occupera des fonctions importantes. Il y acquiert une expérience et des relations qui lui permettent de revenir, sept ans plus tard, à temps plein au sein du cabinet, avec des idées nouvelles. Le cabinet au sein duquel travaillent AD et son associé est contacté dès 1994 par la filiale française d'un cabinet international qui avait installé un bureau de représentation au Maroc. En 1997 s'établit une collaboration officieuse entre le cabinet marocain, la filiale française et la filiale moyen-orientale de ce cabinet, collaboration qui sera officialisée en 1999 et qui se poursuivra depuis 2006, sans la filiale du Moyen-Orient. La direction de la filiale marocaine sera dévolue à AD.

Son associé, est également associé-gérant. Il est âgé de 55 ans. Il est expert-comptable et commissaire aux comptes diplômé également de France. Contrairement à AD, il a une expérience exclusivement en cabinet de plus de 25 ans, dans les domaines du conseil juridique et fiscal, de l'expertise comptable, et du commissariat aux comptes.

AD ajoute, ce qui sera également publié à plusieurs reprises dans la presse, que ce rapprochement a permis à l'entité nouvellement créée de connaître un développement exceptionnel et un ancrage structurel dans le contexte économique marocain. En effet, le groupe a mis en place des normes internationales qui devront être prises en considération lors de toutes les opérations d'audit qu'il aura à réaliser, ce qui a pour objectif de faire pénétrer les entreprises marocaines sur le marché international. « Il s'agit donc là, *a priori*, d'un moyen de les obliger à se restructurer et à se mettre au niveau des multinationales ».

Pour accéder au cabinet, j'avais envoyé une demande écrite. Dans cette demande, j'expliquais que le but de mon étude sur place était de pouvoir observer le fonctionnement d'un cabinet d'audit. J'ai été ensuite contactée par téléphone par une des femmes associées qui m'a fixé un rendez-vous. Elle m'a reçue avec bienveillance. Je lui ai expliqué plus en détails les objectifs de mon passage au sein du cabinet. Quinze jours après cette rencontre et deux mois après l'envoi de ma demande, j'ai pu débiter mon observation pour une durée d'un mois.

Situé sur un des principaux boulevards historiques de Casablanca, un des axes les plus animés de la ville, le cabinet occupe une partie d'un immeuble moyen. Une plaque avec le nom du cabinet est visible sur le mur extérieur de l'immeuble mais reste plutôt discrète. L'entrée est gardée par des agents de sécurité. Seules les personnes travaillant au sein du cabinet peuvent y entrer. Elles sont connues et n'ont pas besoin de présenter un badge à l'entrée. On m'a informée lors de mon passage que le port d'un badge était à l'étude et allait bientôt être appliqué. Les visiteurs sont reçus uniquement sur rendez vous.

Quand on y entre, le cabinet apparaît constitué d'une série de bureaux et d'un local aménagé en « *open-space* » mais dont certaines parties sont cloisonnées.

Au début, j'ai eu l'impression d'un certain vide qui en fait, ne m'a pas surprise. En effet, la majorité des activités du cabinet se déroulent à l'extérieur, chez le client. Les heures officielles de travail s'étendent de 8h30 à 13h puis de 15h à 18h30. En fait, le travail se prolonge toujours bien au delà de ces horaires et certains moments, notamment en tout début de matinée, sont marqués par un flux important d'entrées et de sorties. Les salariés du cabinet ont, en effet, à venir récupérer et/ou faire signer des documents, récupérer leur matériel de travail, rendre compte à leurs supérieurs de leurs missions...

Le premier jour sur les lieux, j'ai rencontré plusieurs personnes qui étaient avec moi lors de mes études à l'ISCAE, je me suis donc sentie plutôt à l'aise, ce qui a pu dans certains cas faciliter le contact avec d'autres membres du cabinet (mise en relation).

Je partageais le bureau des auditeurs. J'avais également la possibilité de gérer mes horaires. J'étais donc libre d'organiser mon travail. Toutefois, j'ai voulu mettre à profit mes connaissances en gestion. J'ai donc demandé s'il était possible de participer à quelques missions pour mieux saisir les conditions de la pratique de la profession, les conditions d'exercice, le contenu du travail... J'ai donc eu la chance de pouvoir aller avec les auditeurs chez quelques clients et une autre fois avec les consultants.

Mes discussions avec les professionnels sur place et les documents que j'ai eu à consulter, dont la presse nationale, m'ont permis de situer globalement le cabinet au sein de l'offre existant au Maroc.

L'audit légal est le commissariat aux comptes. Ses missions sont donc définies par des textes légaux (conditions de la désignation du commissaire aux comptes et les conditions d'exercice de sa mission). Cet audit aboutit à la certification des comptes annuels dans le respect des règles légales et déontologiques.

En revanche, c'est en matière d'audit contractuel que le marché offre de grands potentiels. Mais encore là, il faut prendre en considération un autre acteur important : les grands cabinets internationaux spécialisés dans le conseil et la stratégie. L'audit contractuel est un service modulable en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. Les missions sont réalisées à la demande du chef d'entreprise, des associés, du comité d'entreprise... Cet audit aboutit donc à la réalisation d'un rapport comprenant une synthèse des recommandations.

Même si la clientèle du cabinet est essentiellement constituée de grandes entreprises nationales et de groupes multinationaux, le cabinet a mis en place une gamme de services qui permet également aux PME/PMI, qui constituent une large partie du tissu économique marocain, de faire appel à ses services.

Il m'a été extrêmement difficile d'accéder au fichier des ressources humaines. Je n'ai donc pu obtenir que quelques informations sur le personnel que le service RH a bien voulu me communiquer et qui m'ont été utiles pour m'informer sur les personnes travaillant au sein du cabinet.

Aujourd'hui, environ 150 collaborateurs, dont un tiers de femmes, servent les entreprises marocaines ou multinationales, les institutions publiques ainsi que plusieurs centaines de petites et moyennes entreprises.

Au sein du cabinet, les personnels de direction (associés et managers) occupent les bureaux. Les autres, incluant les auditeurs, les consultants, les ingénieurs et les assistantes (aucun homme) travaillent en « *open-space* ».

A la tête du cabinet, figurent quatre associés dont les deux hommes fondateurs que j'ai présentés plus haut et deux femmes.

Elles sont toutes les deux inscrites à l'Ordre et associées du Département Audit. Elles sont plus jeunes que les hommes. Je donnerai ci-dessous les principales informations les concernant et reviendrai sur la trajectoire de l'une d'entre elles, plus longuement dans le chapitre VIII.

La première est âgée de 48 ans. Originnaire de Fès, elle vient d'un milieu favorisé, en relation avec le monde de l'entreprise. Ses parents sont, en effet, tous deux, cadres en entreprise. Mariée aujourd'hui avec un médecin spécialiste de 48 ans, elle est mère de deux enfants. Elle est titulaire d'un baccalauréat français (Bac B), obtenu dans un établissement français à Casablanca. Elle effectue ensuite des études supérieures à l'Université de Paris Dauphine où elle obtient une maîtrise en sciences et techniques comptables et financières ainsi qu'un troisième cycle en économie et en finance internationale. Elle obtient le DEC en 1996.

Sa carrière professionnelle débute en 1992 au sein d'un cabinet parisien dans le cadre de son stage réglementaire. Elle travaille, depuis le début de sa carrière, exclusivement en cabinet, dans le domaine de l'audit où elle a pu gravir les échelons sans difficulté. Au sein du cabinet, elle est, donc, responsable des missions d'audit et de commissariat aux comptes.

La seconde est âgée de 45 ans. Son père est juriste et sa mère cadre en entreprise. Sa famille est d'origine berbère. Elle est mariée à un ingénieur de 47 ans et est mère de deux enfants. Elle est titulaire d'un baccalauréat français série D, obtenu après des études secondaires au Maroc. Elle poursuit ensuite ses études en France. Après avoir obtenu un BTS en finance, elle effectue le parcours en expertise comptable jusqu'à l'obtention du DEC français en 1998.

Sa carrière débute au sein d'un cabinet d'audit à Paris. Malgré un parcours en cabinet qu'elle a considéré comme très intéressant, sa carrière ne s'y fera pas exclusivement. En effet, elle quitte le monde de l'expertise comptable pour un poste de directrice administrative et financière dans une grande société au Maroc avant de reprendre ses activités en cabinet en tant qu'associée en 2006.

Au sein du cabinet où elle travaille actuellement, elle intervient en audit et commissariat aux comptes de grands groupes nationaux et internationaux. Elle effectue des missions spéciales d'assainissement des comptes et de mise en place ou de revue des procédures de contrôle interne. Elle a, par sa formation et son parcours, des compétences en IFRS et en US GAAP. Depuis mai 2013, elle est également vice présidente de la PAFA (*Pan African Federation of Accountants*- Fédération Africaine des Experts Comptables).

La présence des femmes est donc notable. Elles représentent un tiers du personnel du cabinet. De plus, deux d'entre elles sont associées, donc en proportion équivalente à celle des hommes. Plus jeunes, les femmes associées sont arrivées, au sein du cabinet, plus tard qu'eux. Les hommes sont tous les deux, plus âgés et fondateurs de leur propre cabinet dans un premier temps, puis acteurs de l'intégration du cabinet au sein du cabinet international. Les femmes associées occupent donc des positions de dirigeantes (j'y reviendrai dans le chapitre VIII). Elles sont arrivées à la position la plus élevée de la hiérarchie au sein du cabinet. On peut considérer que du fait de leur plus jeune âge, elles n'ont, logiquement, pu prendre part à la fondation du cabinet du fait, de ce que Laufer (1997) appelle le « retard historique » de leur accès à la profession.

D'ailleurs, la majorité des personnes que je vois évoluer dans cet espace sont jeunes. Plus de la moitié doit avoir moins de 35 ans. L'arrivée relativement récente de l'audit ainsi que la possibilité récente d'une formation au Maroc expliquent en partie la jeunesse des membres du cabinet. Moins de 10% sont âgés de plus de 50 ans. Dans cette tranche d'âge se trouvent uniquement les deux hommes.

Les professionnels en activité au sein du cabinet sont dix experts-comptables, 70 auditeurs, 50 consultants, trois juristes, deux chargés RH, dix ingénieurs, quatre assistantes, un coursier.

Le cabinet est structuré autour de cinq départements :

1. Le département audit;
2. Le département Financial Advisory Services ;
3. Le département Consulting Risk Services ;
4. Le département Tax and Legal (affairs)
5. Le département Expertise Comptable,

La langue de travail au sein du cabinet est le français, langue prédominante dans le monde des affaires au Maroc.

Ainsi les missions de ce cabinet sont diverses et sont principalement des missions d'audit (audit légal et contractuel, d'investigation et de consolidation...), de conseils financiers, juridiques et fiscaux ainsi que des missions d'expertise comptable (tenue de comptes, supervision comptable, organisation et système d'information)... Cependant, l'activité qui regroupe le plus de professionnels est l'audit même si le consulting est en train de se développer actuellement.

Par ailleurs, j'ai pu constater une certaine homogénéité dans les comportements qui m'a semblé avoir été façonnée par le diplôme et le parcours au sein des lieux de formation.

Sur l'ensemble des professionnels de ce cabinet, 60% environ viennent de formations françaises (HEC, Sup de Co, IAE²⁶). 30% environ ont été formés à l'ISCAE. Les 10% restants réunissent des personnes issues soit d'écoles marocaines comme les ENCG ou encore quelques écoles privées montantes comme HEM²⁷, soit, plus rarement d'universités marocaines ou françaises (en dehors de ceux qui ont effectué le parcours d'expertise comptable). Parmi ces 10% figurent également quatre personnes - dont trois consultants et un manager consultant - qui viennent de facultés nord-américaines (trois du Canada - Québec francophone -, un des USA).

Toutes professions confondues, il y a 50 femmes au sein du cabinet (sur 156 personnes soit 32% de l'effectif). Ces femmes occupent des postes d'assistantes (quatre), d'auditrices (trente trois), de consultant (douze) mais également de juristes (une). La grande majorité a plutôt des positions d'exécutantes. Seules huit d'entre elles ont atteint ou dépassé le grade de manager (dont les deux associées). Ainsi, les postes stratégiques au sein du cabinet restent en grande majorité occupés par des hommes.

²⁶ Instituts d'Administration des Entreprises.

²⁷ Institut des Hautes Etudes de Management. Ecole privée reconnue par l'Etat.

A noter que 84% des femmes du cabinet (42 sur les 50) ont moins de 30 ans et sont encore célibataires. Il faut ici, rappeler l'important recul de l'âge du mariage des jeunes filles au Maroc. En 2010, il est estimé à 27,4 ans (cf. chapitre I, tableau n° 16). Toutefois parmi cette tranche d'âge, cinq femmes sont mariées mais n'ont pas encore d'enfants. Elles sont nombreuses à estimer qu'elles doivent avant tout « s'assurer une carrière » avant de fonder une famille et à considérer le passage en cabinet comme un tremplin pour leur carrière qu'elles envisagent plutôt en entreprise. Leur cantonnement à des positions d'exécution plutôt que de direction est au moins aussi un effet de l'âge, difficile à dissocier de l'effet de genre, mais également l'effet d'un moindre investissement dans une projection d'une carrière à long terme en cabinet, la perspective d'une carrière en entreprise étant prédominante.

Les femmes ayant atteint une certaine position dans la hiérarchie, dont les deux femmes associées, estiment, elles, qu'arriver à un haut niveau de responsabilité facilite la gestion de la vie familiale. Elles considèrent, en effet, que leurs marges de manœuvre deviennent plus grandes car elles ont alors plus de liberté pour gérer leur temps de travail et la possibilité, le cas échéant, de travailler depuis leur domicile en cas de nécessité.... Ainsi à partir du grade de manager, il semble plus simple pour les femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale car cette position leur donne une certaine facilité notamment dans la gestion de leur temps. Cela confirmerait l'hypothèse que c'est au milieu de la hiérarchie que l'on trouve le moins de femmes : elles seraient soit en bas de la hiérarchie, cantonnées davantage dans des positions d'exécution soit en haut de la hiérarchie en plus petit nombre.

Je me suis intéressée à l'origine sociale et géographique des personnes qui travaillent au sein du cabinet, en formulant l'hypothèse que les femmes étaient issues d'un milieu plus favorisé que les hommes. J'ai également formulé l'hypothèse que l'ouverture de la formation à l'ISCAE avait permis une « démocratisation » de l'enseignement de l'expertise comptable, dont ont surtout bénéficié les hommes, ce que j'ai montré dans le chapitre V. Il m'a été difficile de recueillir des informations sur les origines sociales, la plupart des personnes interrogées ne souhaitant pas en parler devant leurs collègues et se focalisant essentiellement sur leur « réussite professionnelle ».

Toutefois, en discutant avec les personnes que je connaissais j'ai pu faire un rapide constat. La plupart des personnes sont d'origine citadine et sont issus en grande majorité de Casablanca. Les femmes travaillant au sein du cabinet (hormis les postes d'assistante) ont pour la totalité d'entre elles, une origine sociale supérieure à leurs collègues masculins de même grade. Ce constat est largement validé en ce qui concerne l'équipe dirigeante. Je reviendrai en particulier sur la trajectoire et les origines sociales des deux femmes associées dans le chapitre VIII.

Même si l'interprétation risque d'en être malaisée, j'ai essayé de vérifier l'hypothèse que, autant au niveau de leur habillement, qu'au niveau de leur comportement, les femmes experts-comptables adoptaient des comportements qualifiés de masculins (Dambrin et Lambert, 2012 : p.115), ce que Laufer (1982), étudiant les femmes cadres dans l'entreprise, appelle la « féminité neutralisée ».

Les hommes sont tous en costume cravate. Les femmes, portent des tailleurs. Elles disent porter plus volontiers un tailleur pantalon (90% d'entre elles), particulièrement quand elles ont à assurer une mission chez le client (100% d'entre elles). Si, elles restent au cabinet, elles s'autorisent alors, rarement, à se mettre en jupe ou en robe. Il est très perceptible que, pour la majorité d'entre elles, s'affirmer dans la hiérarchie des cabinets d'audit, impose d'adopter des comportements de type masculin même au niveau vestimentaire, les femmes privilégiant toutes des tenues « pratiques » à des vêtements « féminins » (jupes, robes...). Il est évidemment difficile d'interpréter plus finement ces choix vestimentaires, le souhait d'adopter une tenue « pratique » pouvant primer sur celui de « neutralisation du genre ». Cependant, le port d'un tailleur pantalon considéré comme nécessaire pour assurer une mission remplace bien l'interprétation dans cette dernière perspective.

Sur les 50 femmes travaillant dans ce cabinet, dix portent le voile (20%), ce qui est un peu inférieur à ce que l'on observe aujourd'hui dans la société marocaine. En Syrie, (Kamla, 2012) montre comment le port du voile est déconsidéré par les recruteurs des cabinets internationaux. Cela semble être également le cas au Maroc bien que les femmes portant le voile m'ont affirmé dans un premier temps, que celui-ci ne leur posait pas de problème notamment vis-à-vis du client, leur assurant au contraire ce que l'on peut traduire comme une

« neutralisation du genre ». Certaines considèrent, en effet, avoir réussi à s'imposer par leurs compétences mais également grâce à la force de leur caractère. Toutefois, elles disent toutes avoir eu beaucoup plus d'efforts à fournir que les autres femmes afin de se faire une place au sein du cabinet et auprès du client et lutter contre les préjugés concernant le port du voile, « connus dans les cabinets internationaux ». Il est notable de constater qu'aucune de ces femmes n'a atteint le grade de manager. En effet, deux sont auditrices junior, trois sont auditrices senior, une est consultante junior, une est consultante senior, une est juriste et deux sont assistantes. Parmi ces dix femmes, huit disent avoir des problèmes pour travailler tard le soir essentiellement parce que leur famille craint pour leur sécurité. De la même manière, elles n'acceptent pas d'être affectées à des missions en dehors de Casablanca. Seules deux disent n'avoir aucun problème sur ce plan et disent que leur statut et leur souhait d'évoluer dans leur cadre rendaient tout à fait normal de travailler tard le soir, comme les hommes, et comme eux, d'accepter d'effectuer des missions en dehors de Casablanca. En fait, la grande majorité des femmes disent ne pas aimer les missions à assurer en dehors de Casablanca et développer parfois des stratégies d'évitement. Il arrive, en effet, par exemple, que quelques unes échangent les lieux de mission avec des collègues hommes. Mais la plupart d'entre elles considèrent que ces missions font partie de leur travail et qu'elles doivent les exécuter. Cependant, la plupart encore célibataires, se demandent si elles resteront dans la même perspective, une fois mariées et devenues mères.

Ainsi, ce cabinet m'a paru fortement organisé et hiérarchisé. J'y ai retrouvé le poids de la formation française que j'ai décrit dans le chapitre précédent ainsi que la place que commençait à y prendre les lauréats de l'ISCAE, mais qui restent en nombre inférieur. On y retrouve également l'importance des relations avec la France, l'arrivée d'un cabinet américain au Maroc, s'étant faite (également) par l'intermédiaire de la filiale française. On note cependant, comme je l'ai montré dans le chapitre V, le début d'une ouverture, en matière de formation, sur le continent américain.

Surtout, la présence des femmes au sein du cabinet est notable. Elles représentent environ un tiers du personnel et sont présentes en nombre équivalent au grade d'associés. Les femmes sont dans l'ensemble, et au grade d'associées, plus jeunes que les hommes. En réalité, l'ensemble des professionnels sont jeunes, y compris les hommes, ce qui conforte la théorie du « retard historique », que l'on peut également leur appliquer ici par rapport à la situation de la

profession dans les pays développés. Les femmes sont plus nombreuses en bas de la hiérarchie. L'hypothèse de leur présence au plus haut de la hiérarchie, bien qu'en nombre plus réduit est également vérifiée. Finalement, l'hypothèse que c'est au milieu de la hiérarchie que l'on trouve le moins de femmes est également validée.

B- Un cabinet français : une majorité d'associés issus de l'ISCAE mais aucune femme

La seconde observation a eu lieu, en mars 2011, dans un cabinet d'audit français. Il s'agit d'une société internationale d'origine française, spécialisée dans l'audit, l'expertise comptable, la fiscalité, le conseil aux entreprises (stratégie, études, organisation, management du contrôle interne et système d'information) et l'actuariat (ingénierie financière, actuariat d'assurance, engagements sociaux, statistiques et modélisation).

Pour comprendre les relations qui s'établiront entre eux, il est utile de rappeler d'une part les principales étapes du développement du cabinet français ainsi que la trajectoire de l'associé fondateur du cabinet marocain.

Du côté du cabinet français, c'est en 1940 que le fondateur crée son cabinet d'expertise comptable près de Rouen, cabinet qui devient en 1965, une SARL. Les équipes d'audit du cabinet s'installent à Paris en 1973 et les premiers bureaux hors de France s'installent en 1975, d'abord en Allemagne puis en Espagne. En 1995, alors que le fondateur s'est retiré depuis 1983, le cabinet fusionne avec un autre cabinet français puis opère plusieurs fusions avec des cabinets européens, ce qui lui confère une dimension internationale. Ainsi en 1998, il fusionne avec l'un des principaux cabinets indépendants du Royaume-Uni et en 2000, avec un cabinet hollandais. Il s'étend ensuite hors d'Europe, notamment en Amérique Latine - au Brésil -, en Chine et dans plusieurs pays d'Afrique et, entre 2003 et 2007, il crée de nouveaux bureaux en Europe de l'Est dont la Russie, en Chine, en Inde et dans la zone Asie-Pacifique, ainsi qu'en Amérique latine (Mexique, Brésil, Argentine, Venezuela, Chili), en Afrique australe et au Moyen-Orient. En 2013, le cabinet est effectivement présent dans 72 pays et intervient dans 14 autres pays par le biais d'accords de correspondance et de bureaux de représentation. Il regroupe 13.800 professionnels.

L'associé fondateur du cabinet marocain est, quant à lui, né en 1944. Il est père de quatre enfants. C'est dans la ville d'Ouezzane qui l'a vu naître, dans la région de Tanger-Tétouan, qu'il fait ses études primaires. Il fait ensuite ses études secondaires en tant qu'interne dans le principal lycée public marocain de Rabat. Son père décède peu avant les épreuves du baccalauréat, qu'il obtient, en 1961, à l'âge de dix sept ans. Il travaille en même temps pour subvenir aux besoins de sa famille dont il est le fils aîné, à la Banque du Maroc en tant que rédacteur. En 1964, alors qu'il est âgé de vingt ans, il s'inscrit à la faculté de droit de l'université Mohammed V de Rabat et y obtient sa licence en droit en 1969. C'est la même année qu'il s'inscrit au premier niveau des études en expertise comptable, d'autant que ces cours sont assurés par correspondance par le Conservatoire National des Arts et Métiers de France et sont financés par la Banque du Maroc. L'examen, lui, avait lieu à Paris.

Au début des années 1970, débute la « marocanisation » des cadres qui sera suivie par la libéralisation du marché. La Banque du Maroc dispose également d'une bourse pour un DESS en économie bancaire. Ne pouvant répondre au nombre de demandes, elle décide de procéder à un tirage au sort. Il en est le bénéficiaire. C'est ainsi qu'il est admis à l'université Bocconi de Milan et obtient son DESS en 1970. Son DESS acquis, il rentre au Maroc. Là, encore, la Banque du Maroc qui soutient la politique de promotion des cadres marocains pour répondre aux besoins en cadres au sein des établissements publics du pays, l'encourage à entreprendre un stage d'expert-comptable de trois ans à Paris qu'il effectue de 1970 à 1973. Il obtient son diplôme d'expertise comptable en 1973.

De retour au Maroc, il crée son cabinet car il estime que la période y est propice, l'Etat accordant, entre 1973 et 1979, des soutiens au crédit en faveur des entreprises privées auxquelles sont également favorables l'élaboration des codes d'investissements sectoriels.

Au début des années 1980, la rationalisation des entreprises publiques demande la contribution des premiers cabinets d'expertise-comptable marocains. L'importance du travail exigé rend nécessaire, pour ces cabinets, d'être soutenus en matière d'audit opérationnel et de réorientation des politiques des entreprises publiques par des cabinets aux compétences internationalement reconnues.

L'associé gérant, malgré l'entretien d'une correspondance établie avec Arthur Andersen de 1986 à 1992, opte pour un rapprochement avec un cabinet français de plus petite taille que le cabinet américain et dont la tarification était compatible avec la tarification marocaine. Ce choix s'avérera judicieux puisque le cabinet Andersen chutera en 2001 suite au scandale Enron (cf. chapitre I). Le cabinet français, est, lui, dans les années 1990 en plein développement à l'international. Le Maroc, également entre dans la période de libéralisation de son marché. L'associé gérant a d'ailleurs contribué à l'élaboration du Code Général de Normalisation Comptable. Il a également participé à la création du CEC de l'ISCAE. Une collaboration s'établit entre le cabinet marocain et le cabinet français entre 1993 et 1996. Elle est officialisée en 1996.

Peu de temps après mon passage au cabinet, j'ai appris par la presse le départ de l'associé fondateur, après presque quarante ans d'activité de cabinet. Il avait souhaité organiser une transmission en faveur de jeunes professionnels. C'est la première expérience de ce genre dans un cabinet d'origine marocaine. Il s'occupe aujourd'hui d'un institut qui poursuit des projets d'enseignement et de développement en faveur des entreprises.

Une des particularités du cabinet tel qu'il est organisé aujourd'hui est le poids qu'il détient au Maroc dans le marché de l'audit, marché largement dominé ailleurs par les cabinets anglo-saxons. Il compte actuellement parmi les premiers cabinets d'audit et du conseil au Maroc. Il a accompagné la plupart des réformes publiques et privées de ces vingt dernières années, notamment la modernisation de l'administration publique et l'accompagnement au développement des grandes entreprises privées.

J'ai eu très facilement accès à ce cabinet. J'ai envoyé, en mars 2011, un e-mail à l'associé responsable du pôle *consulting*. Dans ce mail, je lui ai expliqué les objectifs de ma démarche, et exprimé mon souhait de voir les professionnels de l'audit sur leur lieu de travail afin de mieux comprendre la profession et de mieux en cerner la population. Je lui ai demandé de m'autoriser une période d'observation de quinze jours. Il a eu l'obligeance de me répondre par la même voie et m'a demandé de me présenter au cabinet. J'ai donc débuté dès le lendemain matin.

Le cabinet est situé sur une artère importante de la ville permettant un accès principal au centre ville à partir de l'autoroute et de la route qui dessert l'aéroport, et qui constitue une voie d'accès directe au cœur de la ville. Ce boulevard constitue actuellement l'un des points nodaux de la restructuration de la ville de Casablanca.

En 2011, au moment de mon passage, l'immeuble dans lequel siégeait le cabinet était plutôt anodin, de couleur rosâtre. Seul le logo du cabinet figurait sur la devanture de l'immeuble où étaient également installés des médecins, un avocat mais également un cabinet d'analyses médicales et de radiologie dont les plaques signalétiques étaient bien plus visibles. Il n'y avait aucun contrôle à l'entrée. Le cabinet, lui-même, était installé dans un local très moyen et occupait deux étages non contigus : le quatrième et le sixième étages²⁸.

L'accès aux bureaux était plutôt simple. En raison du nombre assez réduit de salariés, les personnes autorisées à entrer sur les lieux étaient connues. Rares étaient les personnes étrangères au cabinet qui y venaient, étant donné que le plus souvent c'était les membres du cabinet qui se déplaçaient chez le client. Contrairement au cabinet précédent, je n'ai pas eu de bureau fixe. A mon arrivée, je me suis donc installée, au hasard, dans un endroit non occupé. Toutefois, j'avais une totale liberté de mouvement au sein du cabinet.

Il y avait beaucoup moins de bureaux (exclusivement réservés aux associés). Tous les autres membres du cabinet travaillaient en « *open-space* ». Mais ce qui était assez surprenant, c'est que les auditeurs et les consultants n'avaient pas de bureaux fixes et s'installaient donc, avec leur ordinateur portable, en fonction de leur présence au cabinet. Les heures officielles de travail étaient de 9h à 13h puis de 15h à 19h. Là encore, le travail se prolongeait nettement au delà de ces horaires.

Du fait de ma plus grande liberté de mouvement, j'ai pu en profiter pour parler aux salariés. La communication fut ainsi beaucoup plus simple avec les consultants. Par ailleurs, de manière générale, j'ai eu le sentiment que les relations hiérarchiques étaient moins fortes dans

²⁸Après le départ de l'associé fondateur, en août 2011, le cabinet a déménagé sur le trottoir d'en face dans un immeuble flambant neuf qu'il occupe totalement. Aujourd'hui, l'allure et le fonctionnement ont bien changé devenant ainsi beaucoup plus « modernes » et beaucoup plus visibles. On peut y voir l'influence des jeunes associés qui sont aujourd'hui en charge du cabinet.

ce cabinet que dans le cabinet précédent. J'ai en effet remarqué qu'il existait une grande complicité des consultants avec l'associé « pôle conseil », alors qu'au sein des autres pôles, le poids hiérarchique était plus important. Par ailleurs, les professionnels déjeunaient souvent ensemble pendant les pauses déjeuner, ce qui n'était pas le cas dans le cabinet précédent. Chacun s'organisait en fonction de ses obligations professionnelles mais dans la majorité des cas, à l'heure de la pause entre 13h et 15h, les professionnels se retrouvaient la plupart du temps dans les restaurants aux alentours du cabinet. Il m'est arrivé de déjeuner quelquefois avec certains groupes et ai pu noter que les rapports semblaient très conviviaux.

Segmenté en fonction des différents pôles, le cabinet est constitué sur le modèle du cabinet précédent, mais sur une superficie bien moins importante. Ainsi le cabinet est organisé en départements en charge de différentes offres. Il regroupe 130 personnes, dont 32 femmes (24%), réparties de manière inégale dans les différents pôles.

1. L'offre « Banque, Assurance, Finance et Immobilier » : 25 personnes dont 6 femmes ;
2. L'offre « Consulting » : 20 personnes dont 5 femmes ;
3. L'offre « Services et Régulation » : 15 personnes dont 4 femmes ;
4. L'offre « Industrie » : 30 personnes dont 3 femmes ;
5. L'offre « Transaction Services et Conseil Juridique et Social » : 12 personnes dont 10 femmes ;
6. L'offre « Expertise Comptable » : 30 personnes dont 2 femmes.

Les femmes sont ainsi plus nombreuses dans le conseil juridique et social, où elles représentent environ 83% des ressources humaines. Elles sont bien moins nombreuses (représentant environ le quart du personnel) dans les activités de banque, assurance, finance et immobilier, offre consulting, et offre service et régulation. Leur présence devient très faible au niveau de l'offre industrie (elles ne sont que 10%) et particulièrement de l'offre expertise comptable (elles ne sont que 7%).

Si on s'intéresse non plus aux personnes affectées dans les différents pôles mais à chaque personne en particulier, le cabinet regroupe, outre les associés, des experts-comptables qui s'occupent de toutes les tâches attachées à leur statut (15 hommes et aucune femme), des

auditeurs (80 dont 20 femmes), des consultants (20 dont 5 femmes), des juristes (quatre dont une femme), des ingénieurs (six hommes, aucune femme), des assistantes (quatre femmes et aucun homme) et un coursier.

Comme dans le cabinet américain, ce sont des professionnels jeunes qui évoluent au sein du cabinet. D'ailleurs, au départ de l'associé fondateur (âgé alors de 67 ans), quelques mois après mon passage dans le cabinet, la presse nationale commentait ce départ en titrant qu'il « laissait la place aux jeunes ». Tous les membres du cabinet ont moins de 45 ans.

Le profil de leur formation m'a paru équivalent à celui des professionnels du cabinet américain. Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Elles sont toutes âgées entre 22 et 35 ans. Leur jeune âge fait que leurs responsabilités familiales ne sont pas élevées, la majorité d'entre elles habitant encore chez leurs parents. Parmi elles, seules deux ont suivi la formation d'expertise comptable à l'ISCAE et sont aujourd'hui experts-comptables mémorialistes. Les autres sont diplômées de gestion, de finances... et occupent des fonctions d'auditrices, de consultantes et d'assistantes de direction. Elles sont le plus souvent diplômées, du cycle normal de l'ISCAE, beaucoup moins fréquemment des universités marocaines et françaises. J'ai eu l'impression que la seule école privée dont étaient issues un certain nombre de diplômé(e)s était HEM.

Ce qui me semble également important de noter c'est que seules quelques femmes sont déployées sur des missions hors de Casablanca. Notamment les femmes relevant du pôle conseil disent ne se déplacer pratiquement jamais chez les clients. Il semblerait que l'équipe dirigeante dise préférer envoyer les hommes qui sont plus capables de se « débrouiller ». Toutes les femmes m'ont confié qu'elles se plaisaient dans cette situation qui leur permettait de limiter ainsi leurs déplacements, de diminuer leur charge de travail et, comme me l'a confié l'une d'elles « d'éviter tout problème qu'une femme aurait inmanquablement avec des clients hommes ».

Leur absence au niveau des plus hauts niveaux de la hiérarchie est frappante. Une seule a le grade et la fonction de manager au niveau du pôle audit. Au stade d'associés, il n'y a aucune femme, alors qu'il y a sept hommes associés.

L'associé en charge du département « *Financial Services* » est âgé de 37 ans. Il est marié et père de deux enfants. Son père est fonctionnaire et sa mère femme au foyer. Il a fait ses études secondaires dans un établissement public à Meknès et obtenu un baccalauréat mathématiques en 1992. Il part ensuite en France où il est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et est également titulaire du DEC français qu'il obtient en 2005. Il avait débuté son stage au niveau de la maison mère en 1998. Il y débute en tant qu'auditeur débutant, puis confirmé. Il devient ensuite responsable de mission, puis directeur de mission, ensuite fondé de pouvoir et enfin associé.

Il a rejoint, en 2006, le bureau du cabinet casablancais après avoir passé plus de dix ans au sein du cabinet parisien. Il dirige le département « *Financial Services* » et est responsable de l'offre « Banque, Assurance, Finance et Immobilier ». Afin d'être en mesure de répondre aux normes internationales (IAS-IFRS, Bâle II, contrôle interne,...) de ses clients dans le secteur financier, le cabinet met en place une structure dédiée aux activités « Finance et Immobilier professionnel ». Il fait appel à l'associé marocain en poste à Paris depuis dix ans, qui rejoint le bureau casablancais. Il a, en effet, une grande expérience de l'audit de plusieurs établissements de crédit de dimension internationale. Il a également une grande expérience des normes IFRS en particulier dans les problématiques relatives aux opérations de crédit, grâce à l'accompagnement de plusieurs établissements financiers dans le projet de convergence vers les normes financières et comptables internationales. Au départ de l'associé fondateur, il deviendra membre de l'un des deux membres de l'exécutif et l'associé gérant du cabinet.

L'associé gérant responsable du pôle « Consulting » est diplômé de Sciences Po Paris. Il est aussi titulaire d'un DEA en organisation de l'Université de Nice-Sophia Antipolis qu'il obtient en 1993. Il intègre le cabinet en 1994. Après le départ de l'associé fondateur, il est devenu l'un des deux membres de l'exécutif. Il est donc actuellement *Executive Partner* en charge de la *practice Consulting*. Il est devenu, dans la nouvelle configuration du cabinet au départ de l'associé fondateur, membre du comité exécutif.

Les cinq autres associés font partie, dans la nouvelle organisation, du comité de surveillance, chargé d'accompagner et de veiller aux bonnes pratiques du comité exécutif. Ils sont tous

issus du CEC de l'ISCAE. Parmi eux, un associé sénégalais, qui assure le développement du cabinet en Afrique francophone.

L'associé qui anime l'offre « Industrie » est lui aussi titulaire du diplôme d'expertise comptable marocain. Il a effectué le cycle normal de l'ISCAE de 1991 à 1995, puis le CEC de 1995 à 1998. Il intègre le cabinet en qualité de consultant de 1995 à 2001. Il est ensuite senior manager dans un autre *Big* à Casablanca avant de revenir en 2007 au sein du cabinet. Il est également titulaire d'un diplôme spécialisé en normes IFRS (préparé à l'ISCAE). Il est associé depuis 2007 et a en charge le développement du pôle industrie.

L'associé qui pilote l'offre « Transaction services et Conseil juridique et fiscal » est diplômé du cycle normal (1983-1987) et du CEC de l'ISCAE (1987-1991). Il est également diplômé de l'Institut National des Techniques Economiques et Comptables français qui se fait par correspondance à l'ISCAE en passant les examens en France (1991-1994). Il est associé depuis 1994.

Les deux associés qui dirigent l'offre « Expertise comptable et Accompagnement » sont également titulaires du diplôme d'expertise comptable marocain.

Le directeur associé, en charge de l'offre « Services et régulation » est sénégalais. Il est âgé de 41 ans. Je présente ici plus particulièrement sa trajectoire car elle a compté dans le développement du cabinet en direction de l'Afrique francophone. Son père a été ambassadeur du Sénégal en Inde, en Australie, en Malaisie et au Maroc. C'est à l'âge de seize ans que le directeur associé arrive au Maroc. Il était scolarisé dans des établissements français, parcours qu'il termine dans l'établissement français de Rabat, où il obtient un baccalauréat C en 1988. Il est doué en mathématiques et opte pour des études en prépa dans un important lycée marocain de la ville. Dans l'attente de l'autorisation d'inscription qui doit lui parvenir du service de coopération étrangère du ministère des affaires étrangères, et qui tarde à venir, il se présente au concours de l'ISCAE, sur le conseil d'amis sénégalais venus également au Maroc dans ce but. Il réussit le concours et s'engage alors dans le cycle normal, puis se présente au concours du CEC en 1992. Il est classé deuxième.

A cette époque, l'associé gérant du cabinet recrute des experts-comptables stagiaires sur la base de leur classement au concours. Il se présente et est recruté. En 1996, il est nommé responsable du bureau de Rabat. En 1999, il devient associé local. Il obtient son diplôme d'expertise comptable en 2003 et s'inscrit à l'Ordre. Il devient associé international du cabinet. Du fait de sa bonne connaissance du Sénégal et du Maroc et des relations particulières qu'il y a développées, il conseille les groupes marocains dans leurs implantations subsahariennes. Il est également membre de la Fédération Internationale Des Experts-Comptables Francophones (FIDEF), de la *Pan African Association of Accountants* (PAFA). Il est également président de l'Association des ressortissants sénégalais résidant au Maroc (ARSEREM).

Lors de mon observation, j'ai eu l'impression d'une activité moindre que dans le cabinet précédent, avec moins de flux d'entrées et de sorties. Mais outre le fait que les activités se déroulaient davantage à l'extérieur, l'installation du cabinet sur deux étages non contigus m'a donné une vue très compartimentée du cabinet et de ses activités.

Là encore, il a été compliqué d'avoir les données exactes concernant l'origine sociale des membres du cabinet. Cependant, j'ai pu constater, à travers des discussions avec certains membres du cabinet et la lecture d'articles de presse, que nombreux étaient les membres du cabinet qui étaient originaires de la région de Casablanca-Rabat mais également des grandes villes, notamment Fès, Meknès et Tanger. Le fondateur du cabinet est originaire, lui, de la ville d'Ouezzane (région de Tanger-Tétouan).

J'ai également pu constater l'importance des relations familiales entre les membres du cabinet. Par exemple, le fils du fondateur travaille au cabinet, le beau frère de l'associé « Conseil » est manager dans le même pôle et a son neveu dans son équipe.... Cette situation peut jouer en défaveur des femmes, même si je n'ai pas pu vérifier s'il y avait des femmes qui avaient été recrutées selon le même canal. J'ai également essayé sans succès de savoir si le fondateur gérant avait une fille et qu'elle était sa profession. J'ai cru comprendre, sans pouvoir l'affirmer qu'il n'avait que des fils.

Le type d'habillement est un peu moins formel, mais reste globalement sur le même modèle, notamment en ce qui concerne la tenue vestimentaire des femmes. Aucune femme n'est voilée. On m'a cependant raconté que la candidature d'une femme avait été rejetée au profit de celle d'un homme moins qualifié sur le motif qu'elle portait le voile. Cependant, ce motif ne lui aurait pas été clairement exprimé.

Ainsi, ce second cabinet m'a paru moins hiérarchisé que le premier. L'équipe dirigeante dit travailler aux normes internationales mais j'ai eu l'impression d'une gestion en terme de relationnel et de gestion du personnel moins formelle. Les femmes occupent peu de place au sein du cabinet. Elles ne représentent que 24% du personnel. On les retrouve majoritairement dans le service juridique, moins souvent dans le domaine de la finance, de l'immobilier et du consulting. Elles sont pratiquement absentes dans l'offre industrie et surtout, leur absence est frappante dans l'offre expertise comptable. En haut de la hiérarchie, sur un ensemble d'environ 130 personnes constituant l'ensemble des membres du cabinet dont 32 femmes, il n'y a qu'une seule femme manager et aucune femme associée.

Cette observation m'a donc permis de constater qu'il existait des différences entre les deux cabinets. La période relativement courte des deux observations ne m'a pas permis d'approfondir et de mieux saisir les relations de travail. Mais j'ai eu l'impression que le cabinet américain semblait plus organisé et plus hiérarchisé que le cabinet français, aussi bien localement au niveau du siège, mais surtout en ce qui concerne la « conception » du travail. Au niveau du siège, chacun a un espace qui lui est propre et a le sentiment d'une bonne organisation. Dans le cabinet français, seuls les associés ont un espace de travail qui leur est dévolu. Les autres s'installent en fonction de leur heure d'arrivée, de manière « pratique » disent-ils. En ce qui concerne l'organisation générale du travail, j'ai eu le sentiment que l'une des principales différences résidait dans le taux de « séniorité » accordé à la gestion et le fait que des missions de même nature était assurée par des professionnels de qualification différente. Ainsi, le cabinet français faisait intervenir sur des missions des professionnels moins qualifiés que ceux qu'utilisait le cabinet américain pour des missions à peu près équivalentes. Dans le cabinet français, les professionnels qui assuraient ces missions devaient en assurer la gestion et la responsabilité, la hiérarchie n'intervenant qu'à la toute dernière étape. Par contre dans le cabinet américain, les seniors mobilisés avaient pour responsabilité

l'encadrement et la relecture, d'autant que, m'a-t-on rappelé, ils engageaient la signature du cabinet, mais aussi leur responsabilité civile et pénale.

La place des femmes est significative dans le cabinet américain (38% du personnel) alors qu'elle est plus faible dans le cabinet français (24% du personnel).

Il semble, à première vue plus aisé pour les femmes de « réussir » au sein du cabinet américain, ce dernier ayant plus un fonctionnement de multinationale. En effet, la moitié de l'équipe dirigeante du cabinet est féminine (deux associées sur quatre). Il n'y a, au contraire, aucune femme à ce niveau de la hiérarchie dans le cabinet français où il n'y a, de plus, qu'une seule femme manager, et deux femmes seulement dans le domaine de l'expertise comptable.

Les formations et les missions semblent équivalentes dans les deux cabinets. Les associés du cabinet français sont plus jeunes. C'est sans doute une des raisons pour laquelle ils sont plus souvent issus de l'ISCAE que dans le cabinet américain.

Le recrutement dans le cabinet américain est sans doute plus favorable aux femmes. Plusieurs raisons peuvent être avancées. Deux au moins me paraissent cohérentes. La première est le contact annuel qui existe entre ce cabinet et l'ISCAE pour le recrutement de jeunes stagiaires pendant la période de « bulle comptable ». A cette période de travail intense, les cabinets ont besoin de recruter davantage de personnel. Le cabinet français ne fait pas cette démarche. La seconde raison est que les *Big* jouissent d'une plus grande notoriété, notamment parmi les étudiants²⁹. L'enquête par questionnaire que j'avais faite auprès des experts-comptables stagiaires avait montré que les jeunes femmes s'y intéressaient plus particulièrement. Dans tous les cas, faire un stage dans un *Big* permettait souvent d'être recruté(e) dès la fin du stage.

²⁹ Un article publié le 18 septembre 2013 dans le quotidien, Le Matin, titrait : « Ces multinationales qui font rêver les étudiants ». Le journal Le Monde, dans son édition du 28 novembre 2014 indique que, en France, « l'audit-conseil est le premier recruteur de diplômés des grandes écoles. L'audit interne se présente comme l'activité la plus créatrice d'emploi, alors que le conseil recrute intensivement les jeunes diplômés qui représentent 80 % des embauches ». Il précise que les *Big 4*, dominent le marché et cherchent à recruter 60 % des diplômés d'écoles de commerce, qui ont étudié la finance, l'audit et le contrôle de gestion, mais aussi 20 % d'écoles d'ingénieurs et 20 % de l'université. » Ils proposent des opportunités importantes pour lesquelles ils ont des exigences élevées : des candidats ayant un niveau au moins bac + 5 , une personnalité marquante dont une excellente capacité à communiquer ainsi que la maîtrise de l'anglais.

Les deux femmes associées ont également indiqué que les femmes, en ayant accès à des positions supérieures au sein des *Big* avaient la possibilité de veiller à ce que, pendant les entretiens de recrutement, une femme ne soit pas injustement écartée au profit d'un homme. Dans le cabinet américain, en effet, l'autorité des femmes associées semble bien ancrée. Elles n'ont aucune difficulté à gérer leurs équipes et estiment même qu'il est plus simple pour une femme de traiter avec les clients en tant qu'associée plutôt qu'en tant qu'auditeur / consultant voire même manager.

Les femmes m'ont paru plus assurées et mieux « établies » dans leur profession et leur carrière dans le cabinet américain par rapport au cabinet français, au sein duquel les relations familiales m'ont semblé influentes et où, malgré l'absence apparente de hiérarchie formelle, la prééminence du travail des hommes sur celui des femmes m'a semblé très nettement perceptible.

En dehors de l'expertise comptable, et en se situant à l'autre extrémité du champ au niveau du segment professionnel des comptables, l'organisation du travail est beaucoup plus aléatoire. Elle souffre encore de l'absence d'organisation du groupe (socio)-professionnel des comptables. Parmi eux, les comptables agréés, plus organisés continuent leur lutte au sein du champ professionnel pour accéder à la certification des comptes, monopole détenu par les experts-comptables.

III- Des comptables en demande d'organisation, des comptables agréés à la recherche de la certification des comptes

Au sein du champ professionnel de la comptabilité, les comptables et les comptables agréés, appartenant au segment le moins prestigieux (et moins diplômé) du champ professionnel continuent d'envisager de s'organiser pour les premiers et continuent leur lutte pour les seconds pour l'accès à la reconnaissance, et pour le contrôle du marché le plus lucratif détenu par les experts-comptables.

A- Les comptables : un segment professionnel en demande d'organisation

Les comptables ou teneurs de livres seraient au nombre d'environ 2000 (Arif, 2011 ; Hattab, 2013), chiffre également rapporté par la presse nationale³⁰. Ils sont soit salariés du secteur public (un très faible nombre d'entre eux), soit exercent en pratique libérale, ou encore exercent au sein d'entreprises ou de sociétés commerciales.

Les comptables salariés seraient au nombre de 264 selon les données communiquées par le ministère des finances en 2013, à fin de bonne gestion des ressources humaines de la fonction publique (« bonne gouvernance »). Ils n'entrent pas en compétition avec les comptables libéraux. Mais il est intéressant d'indiquer, que dans ce secteur public, ne figure qu'un faible nombre de femmes. Elles ne sont en effet que 24 femmes (9%).

Les comptables libéraux sont les plus nombreux bien qu'actuellement aucune source ne puisse donner leur nombre exact.

Jusqu'à ce que la formation des comptables soit devenue formalisée (chapitre V), la tenue de la comptabilité ne nécessitait pas de compétences particulières et il était même possible, en n'ayant pas le baccalauréat, d'ouvrir un cabinet et de vendre des prestations de tenue de comptabilité sans en avoir les qualifications et même assurer le conseil comptable. C'est une situation que l'on voit encore aujourd'hui parmi les comptables libéraux les plus anciennement installés. Or, les comptables libéraux constituent le premier contact de la petite entreprise en matière de conseil fiscal et de tenue de comptabilité. Les conséquences peuvent donc être significatives pour les entreprises et les clients potentiels. De nombreux bilans déposés au fisc, voire au tribunal de commerce apparaissent déséquilibrés ne respectant même pas la règle fondamentale de la partie double.

Il en résulte que certains organismes auraient développé une grande méfiance vis à vis de la qualité de l'information comptable fournie par ces cabinets comptables. Les banquiers ont même choisi, avant de dégager un financement, d'exiger une caution personnelle du promoteur ou du chef d'entreprise.

³⁰L'Economiste, Edition N° 3300 du 17/06/2010.

A titre individuel, chaque année, à l'approche du 31 mars³¹, on voit se poster près des guichets de l'administration fiscale, des comptables qui proposent leurs services pour porter « assistance » aux contribuables, en général soumis au régime forfaitaire³², en les aidant à remplir leur déclaration. Le président de la fédération marocaine des associations des professionnels de la comptabilité les qualifie d' « écrivains publics » sans aucun rapport avec les professionnels de la comptabilité³³.

Selon la presse, les comptables seraient réunis en huit associations coiffées par une fédération non réglementée, la fédération marocaine des associations des professionnels de la comptabilité (Femaproc). Celle-ci aurait été remplacée depuis 2010, par le syndicat des comptables indépendants³⁴. Le syndicat regrouperait l'ensemble des comptables indépendants et disposerait d'antennes dans plusieurs régions. Il a pour objectif de participer à la lutte relative au projet de loi sur la profession comptable et à la création d'un Ordre des Comptables Agréés. L'influence de la fédération, voire même du syndicat est vraisemblablement faible puisque, n'ayant pu rencontrer le président malgré mes nombreuses demandes, j'ai été étonnée de constater que les nombreux comptables libéraux auxquels je me suis adressée par téléphone ou par e-mail à ce sujet, m'ont affirmé n'avoir connaissance ni de la fédération ni du syndicat.

La création en août 2013 de l'Organisation des Comptables Agréés et l'intégration en son sein prévue à moyen et long terme des comptables libéraux devrait permettre d'assainir la situation (chapitre IV). En effet, après une longue bataille, un projet de l'institution d'une Organisation des Comptables Agréés devrait se concrétiser et permettre l'intégration des comptables libéraux à moyen et long terme (cf. chapitre IV).

Cependant, les débats qui reprennent après la proposition d'au moins 95 amendements au texte proposé par l'ACAM et l'OEC, et le retour des comptables agréés sur la demande de la constitution d'un Ordre et non pas d'une Organisation, ce à quoi s'opposent farouchement les

³¹Date butoir pour le dépôt de la déclaration du résultat fiscal, du chèque de l'acompte de l'IS et du versement de la TVA au guichet des impôts.

³²Les personnes soumises au régime forfaitaire ont pour seule obligation de tenir un livre journal des dépenses et des recettes avec conservation des documents, et donc gèrent une comptabilité de caisse.

³³L'Economiste, édition N° 2635 du 22/10/2007.

³⁴L'Economiste, édition N° 3373 du 30/09/2010.

experts-comptables, risquent de laisser, longtemps encore la question de l'organisation de la profession comptable, dans une situation de *statu quo*.

B- Les comptables agréés à la recherche de l'accès à la certification des comptes

Les comptables agréés, sont, eux entrés en lutte dès qu'il a été question d'organiser la profession au niveau de son segment supérieur. Ils se sont réunis au sein de l'ACAM, qui a pris part aux batailles qui ont agité le champ dès la première heure.

Mohammed Zerhouni, 55 ans, a été président de l'ACAM de 2004 à 2014 et en est actuellement le président d'honneur. Il connaît bien les turbulences qui ont secoué la profession. Durant l'interview qu'il a bien voulu m'accorder³⁵, il m'en livre quelques aspects.

Mohammed Zerhouni a obtenu son baccalauréat économique dans un lycée public. Il a ensuite effectué son parcours académique à l'ISCAE, option marketing, et a été lauréat de la cinquième promotion du cycle normal de l'ISCAE. Il a ensuite complété sa formation par l'obtention d'une licence en droit privé, un DEA en droit économique et en droit des affaires. Puis il a obtenu le diplôme supérieur des études comptables en France. Son parcours est particulier. D'abord expert judiciaire puis comptable agréé de la première liste³⁶ (cf. chapitre IV), il a ouvert son propre cabinet en 1989 au sein duquel il travaille avec quatre comptables. Il s'est longtemps battu pour faire avancer la cause des comptables agréés et leurs revendications face aux experts-comptables.

Il me précise les conditions requises pour devenir comptable agréé :

« Les conditions pour devenir comptable agréé sont un niveau Bac + 4 en économie ou comptabilité, l'exercice pendant au moins cinq ans dans la profession comptable, l'inscription en tant que fiduciaire (patente), et la question de moralité est évidemment importante.... ».

³⁵Interview du 14 mars 2014.

³⁶ Il s'agit de la première liste ouverte d'inscriptions des candidats au premier Ordre des Experts-Comptables en 1994.

Lorsque je l'interroge sur le champ professionnel de la comptabilité, il met l'accent sur les difficultés d'en cerner les frontières, les contradictions qu'il comporte et, souligne-t-il, la « désorganisation ». Il centre rapidement son discours sur la place de l'expertise comptable, notamment celle du commissariat aux comptes qu'il décrit, avec ses mots, comme ce que Ramirez (2004 : p.156) appelle « une planète interdite aux comptables » :

« Les groupes qui forment la profession comptable au Maroc sont les experts-comptables, les comptables agréés, les experts judiciaires en comptabilité qui ne sont pas concernés par la loi de l'expertise comptable et des comptables agréés mais qui peuvent rejoindre les comptables agréés s'ils le souhaitent, les fiduciaires et les comptables d'entreprises. Avec la retraite, le départ volontaire³⁷, beaucoup de vérificateurs du fisc se sont convertis en fiduciaires. Mais là, il y a un problème. Ils ne devraient pas exercer dans le secteur où ils exerçaient auparavant à cause des conflits d'intérêt, parce qu'ils connaissent les gens.... La loi sur l'expertise comptable a été très mal conçue. Elle est axée sur le commissariat aux comptes ce qui est absurde. Le champ de la comptabilité n'est pas intéressant pour les personnes qui ont fait la loi d'où le barrage sur le comptable agréé. Le champ de la comptabilité est donc sans aucune réglementation. Il y a eu beaucoup de contestations notamment de la part des fiduciaires et des comptables assermentés.... La formation des experts-comptables est trop sélective. Quand on veut le monopole de la comptabilité, il faut le nombre. D'où la souplesse d'accès à la profession de comptable agréé. Aujourd'hui il y a environ 500 comptables agréés. A partir de 1200 je pourrais demander le monopole de la tenue de la comptabilité qui représente la base du travail devenant ainsi la première institution en matière de législation comptable ».

Mohammed Zerhouni affirme également :

« Le titre de comptable agréé est vide : pas d'attribution, d'organisation. Ce que rapporte le titre, c'est ce que nous vivons actuellement. Ça nous a apporté un cadre juridique sous la forme d'un « décret » même si en réalité, il est vide de substance, en ne nous accordant pas une reconnaissance officielle comme appartenant à la

³⁷ 2005 : première expérience du Maroc de « programme de départ volontaire » de la fonction publique.

profession (il entend d'expert-comptable). On a commencé à organiser des débats, des conférences, à inviter des personnalités. On ne cherchait plus uniquement les experts-comptables. En réalité, le comptable agréé fait la même chose que les fiduciaires (il sous entend créées par des experts-comptables)³⁸. Mais maintenant, les comptables agréés sont également sur le devant de la scène (il parle des débats qui ont lieu sur la scène nationale). On a commencé aussi à agir au niveau des instances internationales (par des contacts personnels). L'expert-comptable n'est plus le seul représentant de la profession comptable³⁹.

Il y a quatre, cinq ans on avait travaillé sur le projet de loi de comptable agréé. Nous avons déposé un projet devant le parlement parce que les comptables agréés réclament le monopole de la comptabilité avec les experts-comptables (à travers ces paroles, il explique que les comptables ne veulent pas laisser le monopole aux experts-comptables). On est entré en négociation. On se disait pourquoi ne pas nous inspirer d'un seul modèle et créer un seul Ordre des experts-comptables et des comptables agréés à l'instar de l'Algérie ou de la Tunisie (il porte la comparaison avec les pays du Maghreb. Il ne fait pas référence à la France et à la longue bataille qui s'est conclue par la disparition des comptables agréés et la fusion au sein des experts-comptables, que rapporte Ramirez (2005) et que j'ai rapportée dans le chapitre IV). Les négociations ont presque abouti mais il y a eu des réticences de la part des experts-comptables et des comptables agréés eux-mêmes. Le but serait de fusionner pour avoir le monopole de la tenue de la comptabilité car les experts-comptables seuls ne peuvent pas l'avoir. Mais les comptables agréés voulaient savoir quelle était leur contrepartie. Pourquoi un comptable agréé ne pourrait-il pas évoluer pour devenir certificateur ? Les négociations se sont arrêtées là. Le projet de loi qui date de 1997 avait mentionné un Ordre. Les experts-comptables qui ont un droit de regard sur l'ensemble des textes réglementant la profession comptable se sont opposés à l'appellation d'Ordre pour qu'il n'y ait pas de confusion avec l'Ordre des

³⁸En réalité, les fiduciaires comptables sont le plus souvent créées par des comptables.

³⁹En réalité, seul l'Ordre des Experts-Comptables représente le Maroc non seulement à l'IFAC (chapitre IV) mais également au sein de la Fédération internationale des experts-comptables francophones (FIDEF) qui est une structure d'échange et de coopération au sein de la communauté linguistique francophone.

experts-comptables d'où l'appellation d'Organisation. Mais seul le nom change, les attributions restent les même ».

Ainsi, Mohammed Zerhouni confirme à travers son discours la position de dominants des experts-comptables dans le champ professionnel de la comptabilité et l'importance de la résistance au changement.

Conclusion

La théorie néo-institutionnelle permet de reconnaître une hiérarchie essentiellement « verticale » que l'on peut appliquer au champ professionnel de la comptabilité et déterminer la place de dominants des experts-comptables qui appartiennent au segment supérieur de la comptabilité. La hiérarchie « horizontale » permet, selon la théorie bourdieusienne, d'exclure du champ, des acteurs dont les activités sont compatibles avec celles du champ mais qui n'ont pas pris part aux batailles qui se livrent au sein du champ. La question transversale qui agite l'ensemble des acteurs du champ est l'accès aux ressources et la domination symbolique du champ.

La structuration du marché des services professionnels est homologue de celle du champ. Elle permet de comprendre la lutte entre les gros cabinets et les petits cabinets, les membres des premiers défendant un capital culturel et social acquis, les seconds luttant pour y accéder. L'hégémonie des grands cabinets et notamment des *Big*, concerne également le Maroc. Cependant, la culture locale, la situation socio-économique du pays, les conditions historiques de la naissance de la profession comptable et les relations avec la France sont des déterminants majeurs dans la compréhension de la place des grands cabinet et des petits cabinets sur le marché des services comptables marocain. Ils participent également, à mon sens, à expliquer la place des femmes au sein de la profession. Mes observations au sein des deux cabinets m'ont aidée à en saisir quelques aspects. J'y ai constaté un degré d'organisation et de hiérarchie différents.

Mon observation au sein du cabinet américain m'a permis de voir un nombre significatif de femmes travaillant au sein du cabinet. Si plusieurs d'entre elles sont cantonnées dans des activités peu stratégiques, d'autres, très qualifiées, ont gravi tous les échelons de la hiérarchie et sont devenues associées. On y retrouve l'importance qu'accorde les grands cabinets au niveau de recrutement notamment des jeunes diplômées formés aux meilleures écoles, ici marocaines et françaises et à la plus grande présence des femmes, aujourd'hui, dans la profession anglo-saxonne (cf. chapitre IV). L'observation dans le cabinet français est frappante par l'absence des femmes malgré le nombre bien plus important des associés. Un parallèle peut être proposé avec la situation des femmes au sein de la profession comptable française. En France, en effet, les femmes y sont peu nombreuses et arrivent difficilement au statut d'associées.

A l'autre extrémité du champ, l'organisation du travail continue d'être plus aléatoire et est parallèle à un capital culturel et social bien moins important qu'au segment supérieur de la profession. Encore confinés à une situation confuse, sans réglementation définie et sans statut précis, les comptables sont à la recherche d'une identité professionnelle. Les comptables agréés, plus organisés, continuent, eux, leur lutte au sein du champ professionnel avec pour enjeu l'accès à la certification des comptes et au pouvoir symbolique.

Il semble qu'aucune femme ne participe aux luttes qui agitent l'ensemble du champ professionnel de la comptabilité. Seules quelques unes ont été récemment élues (mars 2014) au sein du bureau de l'OECEM, à des postes encore symboliques (cf. chapitre IV). Cependant, les femmes semblent continuer une lutte « plus paisible », celle d'assurer leur place au sein de la profession.

Sans doute, comme dans d'autres champs professionnels, la présence des femmes au sein du champ professionnel de la comptabilité est favorable aux femmes, tant à l'intérieur du champ qu'à l'extérieur de celui-ci. A l'intérieur du champ, les femmes associées du cabinet américain m'ont informée du soin qu'elles attachaient à veiller à ce que les femmes ne soient pas injustement écartées au profit des hommes. A l'extérieur du champ professionnel, les femmes experts-comptables et les femmes comptables jouent un rôle social important en direction des femmes. J'ai, en effet, pu constater que, même si les femmes sont peu nombreuses, non

seulement leur compétence était reconnue et souvent soulignée par leurs collègues masculins, mais elles étaient appréciées par la clientèle féminine qui préfère s'adresser à elles plutôt qu'aux hommes. Ce rôle est encore plus important dans les régions rurales où seuls les comptables s'installent comme me l'a précisé Ghita, comptable que j'ai rencontrée à Kénitra, capitale de la région rurale du Gharb.

A travers les entretiens que j'ai pu avoir et les rencontres que j'ai pu faire, on m'a souvent parlé de la compétence des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité, mais également du caractère difficile de la profession et des contraintes professionnelles ou familiales auxquelles les femmes étaient confrontées. Ces contraintes se traduisaient dans les discours en termes de freins et d'obstacles. Ces freins et obstacles auxquels je consacre le chapitre IX, associés au capital culturel et social différent dont disposent les femmes sont à même d'expliquer les trajectoires de la plupart d'entre elles. Je m'efforce donc, dans la troisième partie de ce travail d'analyser les stratégies de carrière que développent les femmes (chapitre VII). J'essaie de comprendre quels sont les facteurs qui expliquent que certaines d'entre elles réussissent des carrières brillantes et linéaires et quelles stratégies elles mettent en place pour favoriser leur réussite (chapitre VIII). J'essaie également de comprendre pourquoi d'autres, sont confrontées à des freins et obstacles qui ralentissent, dévient voire arrêtent leur carrière (chapitre IX).

PARTIE III. CARRIERES DE FEMMES COMPTABLES

« Les trajectoires des femmes (...), sont ainsi très diverses selon l'origine sociale, l'histoire familiale, le prestige du titre et du métier et le contexte économique et sociétal. Il en va de même des trajectoires masculines. Cette diversité s'oppose à l'opposition binaire entre une « identité féminine » et « masculine » uniques et immuables ».

Catherine Marry (2004 : p.256)

Introduction de la troisième partie

Dans cette partie, j'analyse les déterminants et les processus qui influent sur la vie des femmes engagées dans le champ professionnel de la comptabilité. Je m'interroge sur la façon dont ces processus se traduisent dans leurs histoires de vie, dans les choix qu'elles opèrent, les stratégies qu'elles développent, leur aptitude à faire face aux difficultés de leur profession, leur accès aux positions de pouvoir ou au contraire, les raisons du blocage de leur trajectoire. J'observe également comment les différentes formes de capital dont les femmes enquêtées disposent se traduisent au niveau de la hiérarchie sociale. En effet, pour comprendre les histoires de vie, il faut également essayer de les articuler avec l'évolution de la position des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité et dans l'espace social en tenant compte des différences de valorisation générées par les différentes formes de capital. Pour saisir cette articulation et comprendre les trajectoires, je mobilise les deux échelles d'analyse de la place des femmes dans la société marocaine, leur accès aux études supérieures et leur arrivée dans le monde du travail (cf. partie I) ainsi que celle de la place des femmes au sein de la structuration du champ professionnel (cf. partie II). Cela me permet de repérer le paradoxe de la difficulté que rencontrent les femmes à accéder à certaines professions supérieures alors que leur réussite scolaire est massive en même temps que le contraste entre leur accès à l'éducation et aux professions supérieures et la place qu'elles occupent au sein de la société.

L'évolution de la position des femmes au niveau de ces deux échelles (la société, le champ professionnel) permet de mettre à jour les mécanismes qui fondent les différences de carrières, par hypothèse fondées sur des représentations mais aussi sur des pratiques discriminatoires ou des stratégies, comme elle permet également de comprendre les exceptions.

Pour mieux interpréter les propos des personnes enquêtées, je dois commencer par rappeler les difficultés auxquelles peut se trouver confrontée l'analyse des récits de vie, « méthode [qui] n'en est pas une, car elle n'est ni codifiée ni unifiée, mais recouvre une grande variété de pratiques » (Demazière, 2008 : p.15). Le récit de vie a pour objectifs théoriques la « restitution fidèle de l'expérience du sujet et de son interprétation du monde où il vit »

(Becker, 1986 : p.105) et d'établir des liens entre les théories « micro et macro ». En effet, « l'interview est (...) l'instrument le plus adéquat pour cerner les systèmes de représentations, de valeurs, de normes, véhiculés par un individu » (Albarelo et al, 1995 : p.62), permettant l'approfondissement de connaissances par rapport à une situation sociologique complexe. Cependant, le statut donné à la parole des personnes interviewées est variable. Le récit de vie peut d'abord être utilisé de manière illustrative lorsqu'il en est fait « un usage sélectif [...] au point de l'asservir aux besoins de la démonstration conduite par le chercheur » (Demazière et Dubar, 2009 : p.16). La parole des interviewés peut également être restituée de manière à laisser « une grande place à la parole des gens au point d'en faire un usage exhaustif » (Demazière et Dubar, 2009 : p.24). La restitution du récit de vie comporte alors, selon Passeron (1990 : p.5) le risque d'une « intrusion littéraire » confinant à l' « illusion romanesque » car comportant « une visée utopique d'exhaustivité qui fonde son impression de compréhension dans l'illusion d'immédiateté ». Pour Bourdieu (1986 : p. 70) « produire une histoire de vie, traiter la vie comme une histoire, c'est-à-dire comme le récit cohérent d'une séquence signifiante et orientée d'événements, c'est peut-être sacrifier à une illusion rhétorique, à une représentation commune de l'existence, que toute une tradition littéraire n'a cessé et ne cesse de renforcer ».

Bourdieu (1986 : p. 71) considère également le récit de vie comme un « artefact irréprochable » et propose la construction de la notion de trajectoire « comme série des *positions* successivement occupées par un même agent (ou un même groupe) dans un espace lui-même en devenir et soumis à d'incessantes transformations ». Il ajoute qu'une trajectoire, peut être définie comme un « vieillissement social [...] à condition d'avoir préalablement construit les états successifs du champ dans lequel elle s'est déroulée, donc l'ensemble des relations objectives qui ont uni l'agent considéré [...] à l'ensemble des autres agents engagés dans le même champ et affrontés au même espace des possibles ». Ainsi, selon Bourdieu, les trajectoires sont déterminées par la position, les dispositions et le poids de l'origine sociale.

Pour analyser l'évolution des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité, je m'efforce donc de mobiliser la notion de « trajectoire » située dans l'espace social, selon la conception bourdieusienne du terme, mais aussi le concept de « carrière », tel que travaillé par les auteurs interactionnistes.

En effet, une analyse comparative des trajectoires ne peut être proposée que lorsqu'elle est rendue possible par la mise en évidence d'un même « univers sémantique » (Demazière et Dubar, 2009 : p.205). Cependant, la « trajectoire », propre à l'école de Bourdieu risque de ne pas donner à voir les trajectoires d'exception qui se développent indépendamment de l'origine sociale et de l'environnement dans lequel évoluent les acteurs. Cette difficulté peut être atténuée par le recours au concept de « carrière », tel que le définit Passeron (1990 : p.20) : ce concept permet de saisir, rétrospectivement « une succession d'actions, réactives, défensives, tactiques, anticipatrices, etc., que [le sujet] a choisies en son nom personnel pour gérer ses rapports avec le pouvoir contraignant d'un appareil qui lui a imposé anonymement la gradation prédéterminée des sanctions ou des récompenses correspondant à ses réponses (ou à ses abstentions) choisies ». Selon les interactionnistes et particulièrement Hughes (1996 tr: p.175), le concept de carrière est rattaché au domaine professionnel et peut se résumer comme étant le « parcours ou progression d'une personne au cours de la vie (ou d'une partie donnée de celle-ci) ». Hughes met ainsi en avant, l'ordre dans lequel se déroule la vie des individus, les changements psychologiques générés par chacune des étapes traversées, étape elle-même influencée par le système social et la période historique du moment. Il montre également comment interviennent l'âge biologique, l'âge social ainsi que les transformations de l'organisation du travail et des systèmes sociaux (Hughes, 1996 tr. : p.175-185). Depuis, son usage s'est étendu à l'étude de l'organisation de la vie sociale en général (Becker, 1985 : p.47). Pour Hannerz (1983 : p.333), la carrière est une « organisation séquentielle des situations vécues » qui correspond à « l'agencement des domaines entre eux et la construction d'un mode de vie qui évolue avec le temps » (Ibid : p.334) et qui permet aux individus d'ajuster leurs actions à leurs engagements sociaux.

Enfin, l'analyse du récit de vie est confrontée à l'absence de méthodes unifiées, imposant parfois le recours à ses propres méthodes. Pour Demazière et Dubar (2009 : p.38), « le travail de compréhension implique la confrontation des analyses même et surtout si celles-ci ne sont jamais pleinement satisfaisantes ni totalement achevées ».

Pour comprendre et analyser les trajectoires des femmes interviewées, je mobilise également les concepts bourdieusiens d'habitus, de capital ainsi que les concepts de socialisation primaire, secondaire et professionnelle. Ils permettent, en effet, de comprendre comment

l'habitus, la nature du capital économique, social et particulièrement culturel jouent un rôle fondamental dans la réussite scolaire puis professionnelle. L'école a donné accès à l'éducation aux filles en permettant une plus grande égalité des chances pour les garçons comme pour les filles, accès qui a été renforcé pour les filles par le soutien familial. En effet, les récits de vie que j'ai pu réunir montrent que les parents ont une plus grande implication dans les orientations des filles qui réussissent que dans celle des garçons qui, bénéficient, eux, à la fois d'une plus grande confiance des parents en même temps que d'une plus grande liberté dans leur choix.

Le chapitre II a été consacré au faible bilan du protectorat en matière d'éducation pour les Marocains musulmans. Ils sont à peine 163.000 scolarisés à la fin du protectorat, majoritairement dans le primaire et le professionnel (97,5%) alors que 0,3% seulement ont eu accès à l'enseignement supérieur (Zougari, 2005 : p.457, cf chapitre II). C'est, pourtant également à cette époque que les filles accèdent timidement à l'éducation dont elles avaient été jusque là farouchement exclues et que se met en place une ébauche de formation professionnelle moderne. L'indépendance acquise, le Maroc érige en priorité absolue la scolarisation pour tous ainsi que le principe d' « égalité des chances ». Le but est la lutte contre l'analphabétisme qui concerne, à la fin du protectorat, 90% des Marocains musulmans et le développement économique et politique du pays en réduisant les différences entre les classes sociales et entre les garçons et les filles. Les filles sont encore, à cette époque, majoritairement absentes de la sphère publique et de celle de l'éducation. Elles effectueront ensuite une percée progressive et remarquable. A peine six décades après l'indépendance, la tranche d'âge des 15 à 24 ans enregistre la plus forte réduction de l'écart entre les hommes et les femmes et même une inversion au profit des femmes à partir de 2005 (chapitre II).

Les progrès enregistrés grâce à l'accès à l'école et à l'éducation sont encore bien insuffisants pour réduire significativement les inégalités. Les inégalités sociales déterminent une socialisation primaire où la famille reste, le lieu de transmission aux enfants d'un habitus de classe. Pierre Bourdieu définit l'habitus comme étant « [...] le produit du travail d'inculcation et d'appropriation nécessaire pour que ces produits de l'histoire collective que sont les structures objectives (e. g. de la langue, de l'économie, etc.) parviennent à se reproduire, sous la forme de dispositions durables, dans tous les organismes (que l'on peut, si l'on veut, appeler individus) durablement soumis aux mêmes conditionnements, donc placés dans les mêmes

conditions matérielles d'existences » (Bourdieu, 2000 : p. 282). Bourdieu considère l'habitus comme un ensemble des dispositions acquises par la socialisation d'un individu dans un espace social défini qui a tendance à être conservé au moins partiellement en cas de changement de statut de l'individu. Il précise cependant que « l'habitus n'est pas un destin ; ce n'est pas un *fatum* comme on me le fait dire ; c'est un système de dispositions ouvert qui va être constamment soumis à des expériences et, du même coup, transformé par ces expériences » (Bourdieu et Chartier, 2010 : p. 79.).

La famille est également le milieu au sein duquel l'enfant dispose d'un certain nombre de capitaux. Il y reçoit un ensemble de valeurs, qu'il pourra mobiliser d'abord à l'école puis dans sa vie d'adulte et qui lui assureront une réussite scolaire puis sociale.

Cependant, d'un point de vue interactionniste, dans les familles où ce capital n'est pas important, la socialisation primaire peut également s'accompagner de réussite scolaire lorsqu'il existe au sein de la famille une attitude positive et encourageante vis à vis de l'instruction et de l'éducation, une contribution respectueuse par rapport au travail scolaire de l'enfant et la conviction que la réussite scolaire est un facteur déterminant de la réussite sociale.

Parallèlement à ce déterminisme social, figurent d'autres instances de socialisation. La longue durée des études, l'éloignement de la famille qu'elle implique, le rôle de la société, expliquent que les jeunes subissent, aujourd'hui davantage l'influence de l'école, de leur environnement et de leurs fréquentations, des médias, que celle de la famille.

Les valeurs développées en théorie par l'école comme l'égalité des chances, la réussite par le mérite personnel et la compétition offrent aux filles des conditions de formation équivalentes à celles des garçons. Elles leur ont permis d'investir des domaines jusque là réservés aux garçons et de comparer leurs performances avec les leurs grâce d'une part à la mixité sociale et d'autre part à la mixité des genres. Cependant, la multiplication des écoles privées, du fait des frais importants qu'elles exigent remettent aujourd'hui en question le principe défendu, un temps, par l'école publique, de la mixité sociale.

Aujourd'hui, en dehors de l'école et avec elle, les jeunes sont influencés par les médias et par le développement sans précédent de l'Internet qui leur offre la possibilité de concevoir une trajectoire différente de celle de leur milieu d'origine. Ainsi, l'enfant se construit en interaction avec son entourage, notamment sa famille et en première ligne ses parents mais il a également la possibilité d'agir sur sa propre socialisation. Enfin, il existe une pluralité des modèles qui offre un large jeu aux acteurs.

J'essaie de « contextualiser », donc d'agencer les parcours individuels et leurs contextes¹. Cependant, afin de donner à la parole des femmes interviewées le maximum de sens, je resterai attentive à la mise en garde de Demazière et Samuel (2010 : p.3) : « La variété des matériaux nécessaires à la description longitudinale des existences individuelles, des espaces intermédiaires dans lesquelles elles évoluent (couple, famille, réseau relationnel, institutions, territoires, milieu professionnel, etc.) et des structures historiques et macrosociales, est un obstacle à une approche parfaitement englobante et intégrée des parcours et de leurs contextes ». Dans ce sens, je m'efforce également de donner autant de sens que possible aux « approches partielles [qui] peuvent être fécondes et efficaces pour éclairer les articulations entre les parcours biographiques et leurs contextes » (Demazière et Samuel, 2010 : p.3). Les auteurs recommandent également (p.4) d'être attentifs aux « oppositions entre structures et déterminismes sociaux d'un côté, entre autonomie de l'acteur et des conduites individuelles de l'autre, [qui] ont pu rendre difficile la mise en relation des différents niveaux de contexte et des parcours. L'approche intégrative des parcours et des contextes permet de dépasser en partie ce clivage et d'expérimenter de multiples manières l'enracinement des parcours de vie dans des contextes pour, en fin de compte, saisir avec rigueur le parcours socialisé ».

Je m'efforce d'envisager des échelles d'analyse variables en fonction du contexte, allant d'un niveau macrosocial, éloigné de l'acteur, à un niveau intermédiaire ou mésosocial, ou en focalisant l'approche sur l'individu à un niveau microsocial. J'adopte ainsi, chaque fois que possible et pour chaque récit biographique une des trois approches recommandées par

¹Pour Demazière et Samuel (2010 : p.1): [...] « cette problématique est banale tant il apparaît d'emblée réducteur de renseigner les parcours biographiques en les déconnectant des mondes sociaux qui les portent et qu'ils contribuent à agencer ». Ils précisent également que la contextualisation consiste à « réfléchir à la construction et à la mobilisation des contextes pertinents dans une visée analytique, compréhensive ou explicative, des parcours biographiques ». Mais les auteurs montrent également combien la contextualisation peut être difficile car « le cours d'une vie ne renvoie-t-il pas à une infinité de contextes ? » (p.1). La nécessaire hiérarchisation des plus pertinents comporte le risque d'entrer en contradiction avec la « dynamique temporelle des biographies » (p.1).

Demazières et Samuel (2010). La première approche prend en considération les « conditions macrosociales et macroéconomiques comme structurantes et fortement déterminantes des normes et des comportements adoptés ». Ainsi l'impact d'une longue temporalité, de circonstances historiques ou d'organisations institutionnelles déterminantes peut être profond. La seconde approche repose sur le rôle que jouent les activités individuelles, qu'elles soient familiales, professionnelles ou résidentielles. La trajectoire est alors envisagée dans une interaction plus directe avec par exemple un territoire circonscrit, une organisation, ou toute autre structure concrète. La troisième approche combine les deux approches précédentes et considère « la trajectoire et les contextes dans leurs interactions continues [appréhendant l'individu] au fil du temps dans son environnement relationnel, géographique, professionnel » (Demazière et Samuel, 2010 : p.4).

Je m'appuie sur les repères que représente le développement des chapitres précédents. Les trajectoires des femmes interviewées se comprennent par leur position dans l'espace social et dans le temps par leur histoire individuelle. Je propose également une analyse comparée des trajectoires à la fois des femmes et des hommes afin de repérer la nature du cheminement effectué par les uns et les autres ainsi que leur(s) motivation(s).

Je confronte ensuite les choix des acteurs, leurs stratégies, les différentes séquences de leur vie et de leur expérience, etc. tels qu'on peut les tirer de l'analyse des carrières.

La sélection des femmes et des hommes dont j'analyse les trajectoires s'appuie sur la possibilité de reconnaître des repères marquants au cours de leur trajectoire en analysant les différents paramètres réunis dans les tableaux 37 et 38 (infra), en identifiant une étape décisive dans le choix de carrière qu'ils auront à faire, leur plus grande ancienneté ou au contraire leur entrée récente dans la profession, leur degré d'attachement à un idéal-type de carrière en essayant de comprendre comment les femmes et les hommes se répartissent dans la hiérarchie de la réussite professionnelle. Ces questionnements feront l'objet de cette troisième partie de mon étude.

Tableau n° 37 : Profil des femmes de mon échantillon : scolarisation et profession des parents

N°	Prénom	Age	Statut Familial	Profession du conjoint	Statut	Etablissement de formation secondaire	Bac	Pays de formation supérieure	Statut dans l'emploi	Profession du Père	Profession de la Mère
Casablanca											
1	Asmaa	45	Mariée 2 enfants	Ingénieur	DPLE*	Mission	D (bio)	France	Associée Big	Juriste	Cadre en entreprise
2	Hiba	39	Mariée 2 enfants	Médecin	DPLE*	Mission	G2	France	Indépendante	Employé dans le privé	Sans profession
3	Hind	34	Mariée	Ingénieur informatique - chef de projet	DPLE*	Public	Sc ex.	France	Salariée Big Manager	Cadre dans le privé	Secrétaire
4	Lamya	49	Mariée 2 enfants	Architecte	DPLE*	Mission	C (maths)	France	Associée Big	Fonctionnaire	Sans profession
5	Myriem	34	Mariée 2 enfants	Directeur Général Adjoint	DPLE*	Mission	ES (éco)	France	Salariée Big Senior Manager	Médecin généraliste	Pédiatre
6	Rajaa	38	Mariée 1 enfant	Directeur Financier	DPLE*	Mission	D (bio)	France	Salariée CM	Commerçant	Sans profession
7	Sabrina	38	Mariée 2 enfants	médecin spécialiste	DPLE*	Mission	B (éco)	France	Associée Big	Manager dans le privé	Cadre en entreprise
8	Salwa	42	Mariée 2 enfants	Professeur d'économie	DPLE*	Public	Sc ex.	France	Associée CM DG	Licence en droit : juriste	Bac + 4 : Professeur d'arabe collège
9	Assia	46	Mariée 2 enfants	Expert comptable	DPLE	Public	Sc ex.	Maroc	DG EP	Fonctionnaire à la Sûreté Nationale	Brevet + formation d'institutrice : Directrice d'école
10	Laila	45	Mariée 1 enfant	Médecin	DPLE*	Public	Sc ex.	Maroc	Indépendante	Bac+7 : Avocat	Cadre administratif
11	Lyna	41	Mariée 1 enfant	Expert-comptable	DPLE*	Public	Sc Eco.	France	Salariée PC	Bac+4 : Comptable	Bac+4 : Professeur de français collège
12	Manal	44	Mariée 2 enfants	Banquier	DPLE*	Public	Sc ex.	Maroc	Associée Big	Bac+4 : Cadre en entreprise	Bac+4: Cadre en entreprise
13	Najla	39	Mariée 2 enfants	Entrepreneur	DPLE*	Public	Sc Maths	Maroc	Associée PC	Bac+5 : Ingénieur	Bac+3 : Professeur de lycée
14	Manar	41	Mariée	Expert comptable	DPLE*	Public	Sc éco.	Maroc	Associée PC	Expert comptable (décédé)	Sans profession
15	Selma	42	Mariée 2 enfants	Consultant	DPLE*	Public	Sc Maths	France	Indépendante PC	Bac+2 : cadre administratif dans le privé	Niveau Bac : assistante dans un cabinet d'avocat
16	Sirine	54	Mariée 2 enfants	Informaticien	DPLE*	Mission	C (maths)	France	Indépendante Traj particulière	Médecin	Sans profession

17	Soumia	46	Mariée 3 enfants	Professeur de physique	DPLE*	Public	Sc ex.	France	Indépendante PC	Professeur universitaire	Professeur collègue
18	Amina	32	Célibataire	-	Mémo	Public	Sc ex.	France	Salariée CM	Avocat	Juriste
19	Ikram	40	Mariée 3 enfants	Cadre supérieur dans le privé	Mémo	Public	Sc ex.	France + Maroc	Responsable EP	Professeur universitaire	Sans profession
20	Ilham	34	Mariée 2 enfants	Cadre supérieur dans le privé	DPLE	Public	Sc éco	Maroc	Responsable ESP	Expert-comptable	Professeur universitaire
21	Sophia	28	Mariée	Expert comptable Mémo	Mémo	Public	Sc ex.	France	Salariée CM	Médecin	Professeur universitaire
22	Nezha	38	Mariée 2 enfants	Ingénieur	DPLE*	Mission	C (maths)	France	Salariée PC	Directeur d'agence bancaire	Professeur du secondaire
23	Loubna	35	Mariée 1 enfant	Responsable financier	DPLE*	Public	Sc maths	France	Associée CM	Entrepreneur	Cadre
24	Mounia	53	Mariée 2 enfants	Directeur commercial	DPLE*	Mission	B (éco)	Maroc + France	Indépendante	Fonctionnaire	Institutrice
25	Fatima	35	Mariée 2 enfants	Responsable dans une grande entreprise	DPLE*	Public	Sc ex.	France	Indépendante	Cadre supérieur en entreprise	Sans profession
26	Maryam	40	Mariée 2 enfants	Professeur universitaire	DPLE*	Mission	B (éco)	France	Indépendante	Pharmacien	Professeur de physique
27	Sophia	43	Mariée 2 enfants	Directeur dans le secteur bancaire	DPLE*	Public	Sc ex.	France	Indépendante	Fonctionnaire	Commerçante
28	Saadia	50	Mariée 3 enfants	Expert comptable	DPLE*	Privé	Sc ex.	Maroc	Salariée CM	Employé privé	Sans profession
29	Sanae	55	Mariée 2 enfants	Directeur à la banque	DPLE	Public	Sc Maths	France	Responsable SP	Fonctionnaire ministère des finances	Travaille à la banque
30	Salima	35	Mariée 2enfants	Cadre supérieur en entreprise	DPLE*	Public	Sc ex.	Maroc	Salariée PC Manager	Fonctionnaire	Fonctionnaire
31	Sara	45	Mariée 3 enfants	Responsable juridique	DPLE	Mission	D (bio)	France	Responsable SP	Cadre supérieur	Cadre supérieur
32	Nadia	23	Célibataire	-	Stagiaire	Public	Sc ex.	France + Maroc	Salariée Big	Ingénieur	Comptable
33	Imane	32	Mariée	Architecte	Stagiaire	Public	Sc éco.	Maroc	Salariée PC	Architecte	Directrice d'agence de communication

HASSOUNI Kenza. Femmes et profession comptable au Maroc

Marrakech											
34	Meryem	41	Mariée 1 enfant	Banquier d'affaires	DPLE*	Mission	S (maths)	France	Indépendante	Ingénieur	Médecin
35	Hafsa	40	Mariée 2 enfants		DPLE*	Public	Sc ex	Maroc	Indépendante	Cadre	Sans profession
36	Houda	35	Mariée	Architecte	Mémo	Public	Sc éco.	Maroc	Responsable SP	Juge	Directrice Marketing
Tanger											
37	Saliha	49	Mariée 2 enfants	Professeur	DPLE*	Public	Sc éco.	Maroc	Indépendante	Décédé (employé)	Certificat Primaire
Fès											
38	Nada	38	Mariée 1 enfant	Ingénieur	DPLE*	Public	Sc maths	Maroc	Indépendante	Fonctionnaire	Sans profession
39	Hasnaa	41	Mariée 2 enfants	Avocat	DPLE	Public	Sc ex	France	Responsable SP	PDG	Pharmacienne
40	Touria	33	Mariée 1 enfant	Fonctionnaire	Mémo	Mission	ES (éco)	France	Salariée PC	Ingénieur	Aide comptable
Mohammedia											
41	Iness	30	Mariée	Responsable Achat	Mémo	Public	TGC	Maroc	Responsable SP	Cadre en entreprise de BTP	Sans profession
42	Radia	48	Mariée 3 enfants	DG cabinet de conseil en entreprise	DPLE	Public	Sc ex	Maroc + France	Responsable EP	Manager en entreprise	Gérante d'une boutique
43	Touria	29	Célibataire	-	Stagiaire	Public	TGC	Maroc	Salariée PC	Ingénieur	Ingénieur
Kénitra											
44	Najat	49	Mariée 2 enfants	Directeur financier	DPLE*	Mission	D (bio)	France	Indépendante	Cadre Financier	Sans profession
Rabat											
45	Ihsane	35	Mariée 2 enfants	Expert comptable	DPLE*	Mission	ES (éco)	Maroc	Associée Big	Cadre en entreprise	Assistante juridique
46	Nouama	40	Mariée 4 enfants	Médecin spécialiste	DPLE*	Public	Sc ex	Maroc	Indépendante	Commercial	Employé en entreprise
47	Fatiha	45	Mariée 2 enfants	Professeur de Droit	DPLE	Public	Sc ex	France	Responsable SP	Travaille à la banque	Travaille dans un ministère
48	Zineb	29	Célibataire	-	Mémo	Public	Sc ex	Maroc	Salariée Big	Comptable	Fonctionnaire
49	Rokia		Célibataire	-	Mémo	Mission	ES	Maroc	Responsable audit	Médecin	Médecin

Sc : sciences ; TGC : Techniques de Gestion Comptable ; G2 : technique quantitative de gestion.

DPLE : diplômé par l'état ; Mémo : mémorialiste ; DG : Directrice Générale ; * : inscrite à l'ordre

CM : Cabinet moyen ; PC : Petit cabinet ; EP : Etablissement/Entreprise Public ; ESP : Etablissement Semi-Public ; SP : Société Privée.

Tableau n° 38 : Profil des hommes de mon échantillon.

N°	Prénom	Age	Profession du conjoint	Statut Familial	Statut	Etablissement de formation secondaire	Bac	Pays de formation supérieure	Statut dans l'emploi	Profession du Père	Profession de la Mère
Casablanca											
1	Kamal	39	Chargée de mission	Marié 2 enfants	DPLE	Public	Sc Maths	France	Associé CM	Fonctionnaire	Sans profession
2	Anass	30	-	Célibataire	DPLE	Public	Sc ex.	Maroc	Salarié Big	Juge	Avocat
3	Mohamed	50	Femme au foyer	Marié 2 enfants	DPLE	Mission	D	France	Indépendant	Fonctionnaire	Sans profession
4	Mounir	48	Femme au foyer	Marié 2 enfants	DPLE	Public	Sc ex.	Maroc	Indépendant	Enseignant	Sans profession
5	Badr	26	-	Célibataire	Mémo	Mission	S (maths)	Maroc	Salarié Big	Employé à la CNOPS	Assistante de direction
6	Rachid	27	-	Célibataire	Mémo	Public	Sc éco.	Maroc	Responsable SP	Fonctionnaire	Enseignante collège
7	Tarik	25	-	Célibataire	Stagiaire	Public	Sc Maths	Maroc	Salarié CM	Employé dans le privé	Sans profession
8	Samir	26	-	Célibataire	Stagiaire	Public	STG	Maroc	Salarié Big	Agent de sécurité	Secrétaire
Mohammédia											
9	Hicham	58	Femme au foyer	Marié 4 enfants	DPLE	Public	Sc ex.	France	Indépendant	Commerçant	Sans profession
Rabat											
10	Amine	40	Cadre dans le privé	Marié 2 enfants	DPLE	Public	Sc Maths	Maroc	Indépendant	Juriste	Institutrice
11	Mehdi	30	Femme au foyer	Marié	Mémo	Public	Sc Maths	Maroc	Salarié Big	Employé à la banque	Employée dans le privé
Fès											
12	Salim	45	Femme au foyer	Marié 3 enfants	DPLE	Public	Sc Maths	Maroc	Indépendant	Expert Comptable	Institutrice

HASSOUNI Kenza. Femmes et profession comptable au Maroc

Meknès											
13	Larbi	30	-	Célibataire	Mémo	Public	Sc Eco	Maroc	Responsable SP	Aide comptable	Sans profession
14	Walid	38	-	Divorcé 1 enfant	Mémo	Public	Sc ex.	Maroc	Salarié CM	Fonctionnaire (ministère du tourisme)	Employée dans le privé

Tanger											
15	Redouane	43	-	Divorcé 3 enfants	DPLE	Public	Sc ex.	Maroc	Indépendant	Professeur de maths au lycée	Sans profession
Marrakech											
16	Driss	45	Femme au Foyer	Marié 2 enfants	DPLE	Public	Sc. ex.	Maroc	Indépendant	Policier	Infirmière
Agadir											
17	Abderrazak	50	Médecin spécialiste	Marié 3 enfants	DPLE	Public	Sc. ex.	Maroc + France	Indépendant	Fonctionnaire	Sans profession

Sc : sciences ; TGC : Techniques de Gestion Comptable ; G2 : technique quantitative de gestion.

DPLE : Diplômé par l'Etat ; Mémo: mémorialiste ; DG : Directrice Générale.

CM : Cabinet moyen ; PC : Petit cabinet ; EP : Etablissement/Entreprise Public ; ESP : Etablissement Semi-Public ; SP : Société Privée.

Cette troisième partie est composée de trois chapitres. L'arrivée des femmes dans le champ de l'expertise comptable, bien que lent, a été favorisée par leur accès à l'éducation, qui a pu fonctionner comme un « levier » (Le Feuvre et Walters, 1993). Il est cependant rare que les femmes effectuent une trajectoire linéaire. Différents facteurs, dont la rencontre d'obstacles, les conduiront à changer l'orientation de leur trajectoire et à opter pour une voie alternative. Le chapitre VII s'intéresse à la manière dont les femmes experts-comptables construisent leur carrière et permet de s'interroger sur les facteurs qui les conduisent à choisir entre l'installation en cabinet libéral et le travail au sein d'une entreprise.

Quelques unes d'entre elles, bénéficiant d'un soutien familial sans faille, conscientes de leur compétence et de leur capacités, ayant mis en place des stratégies gagnantes dont une solide organisation, entreprendront pourtant un chemin linéaire qui les conduira à devenir associées, voire à obtenir des postes ou des positions où les aura menées leur savoir faire. Ces carrières de réussite feront l'objet du chapitre VIII. Je tente d'y comparer deux trajectoires de femmes parvenues sans encombre au stade d'associées, l'une ayant acquis un capital scolaire et académique dans l'enseignement français d'abord au Maroc puis en France, la seconde ayant effectué toute sa formation au Maroc. Je m'interroge à ce sujet sur l'impact éventuel du lieu de formation sur l'importance de la carrière. J'analyse ensuite la carrière d'une femme expert-comptable qui, au delà d'une carrière réussie, garde intacte une forte ambition de réussite, n'hésite pas à prendre des risques et choisit d'entrer dans le monde des affaires. C'est, au contraire sur la conviction que l'intérêt du service public est primordial que s'appuie le dernier exemple de réussite d'une carrière débutée avant même l'inscription à l'Ordre. Ces récits de vie m'ont permis de me demander si l'inscription à l'Ordre devait nécessairement être considérée comme un critère absolu de réussite.

Enfin, je m'intéresse dans le chapitre IX, aux difficultés et aux freins d'importance variable que rencontrent d'autres femmes. J'envisage, pour expliquer ces freins, le classique « plafond de verre », métaphore dont le sens a été profondément modifié aujourd'hui par les critiques qui lui ont été opposées.

Chapitre VII. Stratégies de carrière, entre choix du travail en entreprise et choix de la profession libérale

Introduction

L'analyse des carrières des femmes et des hommes ne se comprend pas de la même façon. Alors que la question de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle ne se pose pratiquement pas pour les hommes, elle est centrale dans l'analyse de la carrière des femmes. Les carrières et les identités des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité, comme dans les autres champs professionnels, se construisent donc dans l'interrelation qui module en permanence leur vie professionnelle et leur vie familiale. L'accès à l'éducation, l'obtention de diplômes supérieurs, l'arrivée dans des professions supérieures qui pour certaines d'entre elles restent encore très largement dominées par les hommes, n'ont pas encore empêché que la progression de la carrière des femmes se construise de manière inégalitaire par rapport à celle des hommes. D'un nombre de stagiaires significatif au départ, les femmes ne sont plus que quelques unes à arriver au stade de DPLE inscrites à l'Ordre, ce que Mounir, dont je présente la trajectoire plus loin, qualifie de « gâchis ». Entre ces deux pôles quels sont les choix qu'elles ont opérés, où sont-elles allées et pourquoi ?

Il devient évident que l'accès à l'éducation puis à la formation professionnelle qui leur ont permis d'accéder au statut d'expert-comptable stagiaire ne sont plus suffisants pour assurer le maintien de leur progression. L'effet « levier » s'est émoussé. Quels sont les facteurs qui contribuent à cet émoussement ? Parmi les acteurs sociaux déterminants figurent, au sein de la famille, les parents et le conjoint auquel s'ajoutent les enfants. A l'extérieur de la famille, la société et ses valeurs sont des déterminants majeurs.

Les parents contribuent à la transmission familiale et leur rôle, d'encouragement ou au contraire de participation au maintien des stéréotypes de genre, peut être soit très positif, soit ambigu voire même négatif. Alors qu'au Maroc, les hommes sont également dépendants de la famille, ils sont cependant beaucoup plus indépendants par rapport aux parents, indépendance que les parents favorisent. Ils choisissent leur voie le plus souvent seuls et sont maîtres de leurs décisions. Par contre, le rôle des parents, souvent d'ailleurs entretenu par les femmes, se

maintient dans la vie de la plupart d'entre elles au delà de leur majorité et même de leur mariage. L'intervention des parents est constamment présente chez les filles. Peut-on l'interpréter comme un appui plus important ? Peut-elle, au contraire, être interprétée comme une forme de rémanence de restriction de leur liberté, d'autant plus que les considérations de genre semblent ressortir clairement dans certains cas et entretenus paradoxalement par les mères plus que par les pères. Il est à ce titre intéressant de croiser le cas de Ikram, 40 ans, avec celui de Mounir, 48 ans, dont j'analyse les trajectoires dans ce chapitre. Ils ont tous deux, choisi tardivement leur voie. Leurs parents ont un regard bien différent sur leur engagement tardif dans des études d'expertise comptable. Alors que les parents de Ikram lui rappellent, tous deux, son rôle de mère, Mounir qui pourtant assure dans sa famille un rôle économique majeur qu'il met en danger, bénéficie sans discussion de l'appui de tous les membres de sa famille, dont ses parents et son épouse.

Le conjoint est l'autre acteur social majeur. Il « remplace » les parents dans le choix de carrière des femmes. De son aide et de sa participation aux responsabilités familiales qui continuent d'être très inégales, notamment en ce qui concerne les charges domestiques, dépendent fortement les stratégies de carrière développées. L'arrivée des enfants replace les femmes qui travaillent devant leur rôle de mères, rôle qui leur est rappelé en permanence et duquel elles-mêmes ne souhaitent pas s'affranchir.

Ainsi, je formule l'hypothèse que les hommes, malgré le poids de la famille dans la société marocaine, ont toute latitude à faire des choix professionnels et des choix de vie en toute indépendance, alors que les femmes sont contraintes de tenir compte du maintien sur elles d'une tutelle symbolique permanente qui contribue à générer un manque de confiance qu'elles sont plus nombreuses à reconnaître que les hommes.

Le CEC comporte trois étapes de progression. La réussite au concours d'accès permet de devenir expert-comptable stagiaire. La réussite aux trois certificats du CEC (cf. chapitre V), permet d'accéder au statut d'expert-comptable mémorialiste. Il sera ensuite nécessaire de satisfaire à la rédaction du mémoire et sa soutenance pour obtenir le diplôme, et devenir expert-comptable diplômé par l'Etat (DPLE). L'objectif final est l'inscription à l'Ordre. Elle est suivie par le choix d'une installation en cabinet libéral ou l'obtention d'un poste salarié dans un

grand cabinet d'expertise comptable, au mieux un *Big* où l'évolution d'une carrière positive se traduit par l'obtention d'un poste d'associé.

Le choix de carrière peut cependant s'écarter de cet « idéal-type » et s'orienter vers des voies alternatives, particulièrement une carrière en entreprise. On peut se demander si les hommes et les femmes interprètent de manière équivalente « l'idéal-type » de carrière. S'orientent-ils de manière différente vers des voies alternatives ? Comment les femmes effectuent-elles leurs choix et quelles sont les motivations qui les guident lorsqu'elles ont à choisir entre l'installation en cabinet libéral et une carrière en entreprise ?

Ce sont les objectifs auxquels j'essaie de répondre dans ce chapitre. Je tente tout d'abord d'identifier quelques pistes de réflexion sur les convergences ou au contraire les divergences que comportent les trajectoires masculines et les trajectoires féminines. Je consacre ensuite la deuxième partie de ce chapitre à l'analyse des trajectoires des femmes, qui, à l'issue de la validation de leurs certificats du CEC ont à décider de la voie à suivre.

J'ai ainsi pu identifier les femmes qui décident de s'arrêter dès qu'elles sont confrontées au mémoire, celles qui choisissent de s'installer en cabinet libéral, celles qui s'arrêtent à la porte de l'Ordre et s'orientent vers des voies alternatives, celles qui inscrites à l'Ordre, s'installent en libéral au sein d'un petit cabinet, celles qui débutent au sein d'une multinationale ou d'un cabinet important mais font ensuite le choix d'une carrière en entreprise, enfin celles qui dès le début ont fait le choix d'une carrière en entreprise. Je m'interroge sur la signification à attribuer à ces différents choix. Constituent-ils véritablement des échecs? Ne sont-ils pas, au contraire, des choix pragmatiques qui permettent aux femmes de réussir à moindre « souffrance au travail » (Marry, 2004 : p. 256) des carrières qui leur assurent un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ?

I- Trajectoires des hommes et des femmes : quelques pistes de réflexion

Sur les 83 interviews que j'ai effectuées, 66 concernaient les experts-comptables. Parmi eux, 49 étaient des femmes, celles-ci constituant le centre d'intérêt de mon travail, notamment celles inscrites à l'Ordre, car leur nombre permettait de constituer une population homogène. Parmi elles, 38 sont experts-comptables diplômées par l'Etat, dont trente et une inscrites à l'Ordre. Quinze sont installées en cabinet libéral. Seize sont salariées. Parmi elles, neuf sont associées dont cinq associées dans des *Big*. Sept femmes experts-comptables DPLE, ont changé de voie et ont, le plus souvent, quitté un cabinet libéral ou une multinationale pour intégrer une entreprise. Je présente dans la deuxième partie de ce chapitre quelques unes de leurs trajectoires.

Pour celles qui ne sont pas encore diplômées, huit sont mémorialistes, soit en cabinet (elles sont quatre) ou en entreprise (elles sont également quatre). Enfin, trois sont stagiaires et, de ce fait, effectuent obligatoirement leur stage réglementaire en cabinet.

Parmi les 17 hommes qui ont bien voulu répondre à mes questions, huit sont experts-comptables diplômés par l'Etat et inscrits à l'Ordre. Deux sont salariés, l'un deux en cabinet libéral, l'autre est associé dans une multinationale. Cinq hommes sont mémorialistes, trois en cabinet et deux en entreprise. Enfin, deux sont stagiaires en cabinet.

En tenant compte de la faible représentativité de la population masculine de mon étude, et essentiellement dans le but d'identifier quelques pistes de réflexion, je me suis proposée de tenter d'identifier des points de convergence ou au contraire de divergence entre les hommes et les femmes, tout en me gardant de leur donner une force de conclusion.

A- Convergences et/ou divergences entre les hommes et les femmes aux principales étapes de la trajectoire professionnelle

Des convergences et/ou des divergences peuvent caractériser les trajectoires des hommes et des femmes experts-comptables à toutes les étapes de leur déroulement. Elles peuvent concerner les experts-comptables diplômés par l'Etat, dont l'objectif est pour la majorité d'entre eux l'inscription à l'Ordre, puis l'installation en cabinet libéral, les experts-comptables mémorialistes préoccupés par l'écriture de leur mémoire et les experts-comptables stagiaires déjà influencés par le vécu de leurs aînés. Surtout, ces trajectoires semblent se conjuguer différemment au masculin et au féminin.

1- Les Experts-comptables diplômés par l'Etat : l'inscription à l'Ordre et l'installation en cabinet libéral

Dans la population de mon étude, on peut noter que les hommes experts-comptables diplômés par l'Etat sont tous inscrits à l'Ordre. Ils ont tous affirmé qu'une fois leurs études terminées, leur inscription à l'Ordre était une évidence, alors que pour les femmes, celle-ci n'était pas forcément une finalité.

Les hommes semblent plus souvent s'installer en libéral et en faire un objectif majeur. Parmi les dix hommes DPLE qui figurent dans mon échantillon, huit sont installés en libéral et deux sont salariés en multinationale dont un est associé.

On peut par ailleurs constater que les présidents du Conseil de l'Ordre étaient tous à la tête de leur propre cabinet soit individuellement soit en association. Un seul était associé au niveau d'un *Big* à une période qui traduisait d'ailleurs une période d'apaisement entre les cabinets libéraux et les *Big* (cf. chapitre IV).

L'enquête du Conseil de l'Ordre effectuée en 2000, à une époque où les hommes constituaient 97% de leur population, avait montré que les experts-comptables étaient dans 80% des cas installés en libéral. L'installation en cabinet libéral peut être vécue par les hommes comme un objectif majeur, voire un véritable rêve. C'est le cas de Mohamed et de Mounir.

a- Mohamed : la conviction de rentrer au Maroc et de s'installer en cabinet

Mohamed a 50 ans. Il est marié et père de deux enfants. Son père est fonctionnaire. Sa mère est sans profession. Il a quatre frères et sœurs. Quand je lui demande si ses parents l'ont encouragé et soutenu, il me répond :

« Oui surtout mon père. Il était très fier que son fils fasse de bonnes études. Je peux dire que j'étais sa fierté ».

Après l'obtention du baccalauréat, il décide d'opter pour l'expertise comptable. Les études n'existant pas encore au Maroc, il part en France, il obtient un DUT en finance en 1981. Puis, « décidé à ne pas s'arrêter là », il obtient le DECF puis le DESCF en 1983 à Grenoble. En 1991, il devient expert-comptable.

Il a effectué son stage réglementaire au sein d'un cabinet d'expertise comptable à Grenoble. Il dit en garder de très bons souvenirs.

« J'y ai beaucoup appris aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan humain. D'ailleurs aujourd'hui, je suis toujours en contact avec mes anciens collègues ».

A la fin de son stage, il « monte » à Paris, où son maître de stage l'a aidé à intégrer un cabinet de la capitale. Il précise :

« J'ai toujours su que je retournerais au Maroc mais avant je voulais absolument « vivre à la parisienne » comme on dit. Je ne le regrette pas du tout, bien au contraire, même si je suis content d'être loin de tout ce stress aujourd'hui. Eh oui, vivre à Paris n'est pas de tout repos même si aujourd'hui Casablanca est en train de la rattraper question stress au quotidien. Mais là n'est pas le sujet. Je suis resté trois ans à Paris ensuite je suis rentré sur Casablanca. J'ai tout de suite pu intégrer un cabinet de la place. Mais ma seule envie était de devenir mon propre patron. Et sans trop me vanter, je crois que j'ai pas mal réussi (sourire). Grâce à Dieu, j'ai aujourd'hui mon propre cabinet. Je pense même que le fait d'être mon propre patron, c'est ce qui a plu

à ma femme au début! Je dis ça pour rire. Même si je crois que ça lui fait plaisir d'avoir épousé un expert-comptable (rires) ».

Le cabinet a également recruté des femmes. Mais, s'il ne remet pas en question leur compétence, il dit que la situation de quelques unes d'entre elles, a été à l'origine de quelques difficultés.

« En ce moment même, nous avons une jeune fille qui est en deuxième année du CEC et une mémorialiste et qui va bientôt soutenir son mémoire. Je n'ai jamais eu de problème avec elles. Elles sont très compétentes et très sérieuses et j'en suis très content. Mais je peux vous dire que ce n'est pas toujours le cas. J'ai eu avant elles une jeune fille avec qui c'était très pénible. Elle ne pouvait jamais rester au cabinet tard le soir or vous savez que pendant la période fiscale, de janvier à mars, on est obligé de travailler très dur et jusqu'à des heures tardives. Et c'est comme ça pour tout le monde. Mais je crois, qu'en réalité, le problème ne venait pas d'elle mais de son mari. C'est pour ça que parfois on hésite à prendre une femme, à cause de ce genre de problème. Mais il ne faut jamais généraliser. La preuve : les deux jeunes filles qui sont là en ce moment sont très bien et en plus l'une d'entre elles est mariée et est maman d'une petite fille je pense ».

b- Mounir : le rêve intense d'être son propre patron

Mounir 48 ans, marié, deux enfants, est le cadet d'une fratrie de quatre enfants. Il a mis beaucoup d'énergie à passer de l'entreprise au sein de laquelle il avait commencé une carrière confortable pour s'installer ensuite en cabinet libéral. Son père est enseignant, sa mère est sans profession.

Mounir obtient son baccalauréat en sciences expérimentales à l'âge de dix-sept ans et a la meilleure moyenne de l'académie régionale de Casablanca. Il intègre en 1980 le cycle normal de l'ISCAE. Il effectue un stage à la banque à la suite duquel il est recruté par un important groupe bancaire qui opère dans le secteur immobilier et touristique. Cinq ans après son recrutement, il est nommé à un poste de direction. Pourtant, alors qu'il est âgé de vingt sept ans, il décide de donner un autre sens à sa carrière. Il raconte :

« Personne ne s'attendait à ce revirement de situation : j'avais un très bon *job* et un salaire plus que confortable. Mais j'avais envie de reprendre mes études et de retourner à mon école, l'ISCAE. Eh oui! Le cycle d'expertise comptable marocain venait de voir le jour et je fus donc un des premiers étudiants de ce cycle. Mes parents ont trouvé ça un peu fou vu que j'étais marié et papa de deux enfants. Mais j'étais assez grand pour prendre mes propres décisions (rires) ».

Il effectue son stage chez un expert-comptable à Casablanca.

« Le cabinet était tout petit comme la rémunération par ailleurs (rires). Mais je lui dois beaucoup dans mon apprentissage et ma réussite ».

Parallèlement à ses études, il met au point un logiciel de consultation fiscale dont il dépose le brevet et dont les revenus lui permettront non seulement de mieux vivre mais surtout de continuer à rêver d'ouvrir son propre cabinet. Il fera de ce projet un objectif majeur dont ne réussiront à l'en détourner ni la réussite d'une mission qu'il effectue pour la Banque Mondiale, qui lui avait demandé d'accompagner la mise en place de la réforme de la fiscalité immobilière au Maroc, ni celle de la restructuration d'un organisme sous tutelle du ministère de l'habitat. Ces deux réalisations auront enrichi son expérience et lui auront fait découvrir le secteur public. Pourtant, il n'a pas l'intention de renoncer à son projet.

« Mon profond désir était d'ouvrir mon propre cabinet. Et puis grâce à Dieu, j'ai réussi à réaliser ce rêve en 1996 malgré très peu de moyens. Il ne faut pas croire que j'ai mobilisé un capital impressionnant pour débiter. J'ai payé deux mois de loyer, puis réglé mon abonnement téléphonique et le tour était joué. Il a fallu alors recruter les clients. Ainsi, nous sommes passés de cinq personnes à plus de vingt personnes aujourd'hui au niveau du cabinet. Et surtout nous avons réussi à augmenter de façon considérable notre chiffre d'affaire ».

Il y a bien quelques femmes au sein de son équipe. Il voit bien, dit-il, que les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans des études en expertise comptable. Mais il ne comprend pas pourquoi elles sont nombreuses à rester mémorialistes.

« Donc des stagiaires, il y en a pas mal, contrairement aux DPLE. Je ne sais pas pourquoi la majorité d'entre elles restent mémorialistes. Je me dis que tant d'effort pour ça, c'est du gâchis. Pour en revenir au cabinet, dans l'ensemble ça se passe bien avec les femmes. Comme on n'est pas beaucoup, on se connaît tous et on arrive à trouver des solutions aux problèmes éventuels. C'est vrai qu'elles (les femmes) ont des obligations que nous les hommes nous n'avons pas: gardes des enfants, préparer le dîner (à des heures convenables...)... Mais quand je pense à tous les sacrifices qu'a fait ma femme pour moi, je me dis qu'il faut être compréhensif et leur donner leur chance surtout que certaines d'entre elles sont plus que compétentes. Quand je vais à l'ISCAE et je vois toutes ces jeunes filles, tellement travailleuses, tellement passionnées par ce qu'elles font et quand j'en rencontre une devenue DPLE et maman en même temps, je me dis que le métier est en train de changer et ce n'est pas une si mauvaise chose que ça. D'ailleurs nous ne pouvons pas continuer à ignorer la moitié de la population marocaine ».

Aucun homme DPLE de la population que j'ai étudiée n'est salarié en entreprise. Pourtant, l'exemple de Mounir montre que ces cursus sont également empruntés par les hommes. On peut supposer qu'en début de carrière, le travail en entreprise leur donne la possibilité, comme pour les femmes, de réfléchir à leur plan de carrière. De plus, même si cette éventualité est certainement moins fréquente que chez les femmes, il arrive qu'un départ en entreprise puisse être décidé tardivement pour des raisons de poste et de salaire plus confortables. Cela a été par exemple le cas d'un des associés d'un *Big* au sein duquel travaille Manal, femme expert-comptable dont je retrace plus loin la trajectoire.

2- Les mémorialistes : sur le long terme, plus de femmes que d'hommes

Huit femmes et cinq hommes sont mémorialistes. L'expérience sur le terrain et les récits de vie des hommes DPLE mettent en évidence le nombre important de femmes qui restent mémorialistes. Je présente dans le paragraphe qui suit l'histoire et les motivations de certaines de ces femmes. Je me propose ici de rechercher avec quelle fréquence les hommes considéraient éventuellement de s'arrêter au mémoire et si, dans ce cas, leurs motivations rejoignaient celles des femmes.

Parmi les cinq hommes mémorialistes, Mehdi, 30 ans, marié, est actuellement assistant manager au sein d'un cabinet d'audit à Casablanca. Il dit avoir eu besoin de « de souffler ». Pour les deux autres, « il ne peut s'agir que d'un arrêt transitoire ». Badr, 26 ans, célibataire, est depuis quatre ans auditeur senior au sein d'un *Big* à Casablanca. Il s'entend bien avec les associés de ce cabinet. Il a pour objectif de soutenir son mémoire et de devenir expert-comptable diplômé, puis soit d'ouvrir son propre cabinet, soit de devenir associé dans un *Big*, « en fonction des opportunités », dit-il. Rachid, 27 ans, célibataire, est responsable d'audit interne dans une banque. Le choix de travailler en banque était, selon lui, une stratégie pour pouvoir consacrer du temps à son mémoire. Son objectif est d'obtenir son diplôme puis d'ouvrir son cabinet.

Ils sont deux à avoir opté pour un arrêt définitif. Walid et Larbi ont définitivement décidé, disent-ils, de ne pas préparer le mémoire. Ils ont, tous deux, trouvé un travail qui leur convient et n'ont pas l'intention d'aller plus loin.

a- Walid, le regret d'une mauvaise orientation

Walid est âgé de 38 ans. Il est l'aîné d'une fratrie de trois. Il a une sœur âgée de 35 ans qui est médecin généraliste et un frère âgé de 32 ans qui est « responsable recouvrement » dans une société de vente de matériel électronique.

Les parents de Walid sont tous deux employés dans un ministère. Il est lui-même divorcé et père d'un enfant. Après l'obtention d'un baccalauréat scientifique, il obtient une licence en économie à Meknès. Il est recruté à l'OCP alors qu'il est âgé de 22 ans.

« J'ai commencé à travailler après ma licence car je voulais une certaine indépendance financière. Mais je me suis vite rendu compte qu'avec seulement une licence en poche, je ne pourrais pas évoluer comme je l'espérais ».

Après trois années d'expérience professionnelle, il dispose alors des conditions requises pour effectuer un cycle supérieur en gestion à l'ISCAE, tout en continuant à travailler, d'autant que l'enseignement a lieu le soir et les week-ends. Après avoir obtenu le diplôme du cycle supérieur de gestion, il intègre le CEC toujours à l'ISCAE, cycle lui-même dispensé le soir et

le week-end. Il réussit le concours d'entrée puis obtient l'ensemble des certificats. Dans le cadre de son stage réglementaire, il effectue un stage dans une multinationale. Il souhaite revenir à Meknès en raison des attaches familiales qu'il a dans cette ville. En 2008, il dit qu'il a eu la chance d'être recruté dans un cabinet d'expertise comptable à Meknès, à la suite d'une candidature spontanée et en tant qu'auditeur senior. Il s'agit d'un cabinet moyen qui emploie une vingtaine de personnes. Il devient, rapidement, manager et est responsable d'une équipe de cinq personnes dont une femme. Son supérieur hiérarchique est un homme, l'associé audit. Dans l'ensemble, les relations de travail sont bonnes même s'il a quelques problèmes avec ses subordonnés, car, dit-il :

« Il y en a qui ont mon âge mais pas mon grade et ils ne comprennent pas ».

Il n'aime pas les études qu'il a faites et finalement aurait préféré être avocat.

b- Larbi, la nécessité de « saisir une bonne opportunité »

Larbi est âgé de 30 ans. Il est célibataire. Son père est aide comptable et sa mère au foyer. Il est le cadet de la famille. Il a un grand frère, lui-même expert-comptable dans un *Big*.

Après avoir obtenu un baccalauréat section économie, il effectue le cycle de l'ENCG à Agadir puis intègre le CEC de l'ISCAE, se situant ainsi, dit-il, dans la prolongation de la carrière de son père et de son frère.

Il a effectué un stage dans un *Big* en 2008 à Casablanca. Il souhaite revenir à Meknès et s'adresse, en 2011, à un cabinet de recrutement. Il trouve directement un poste de responsable « révision comptable » dans une entreprise de services. C'est pour lui, une « bonne opportunité à saisir ». Son chef hiérarchique est un homme, c'est le directeur financier de l'entreprise. Larbi travaille de 8h à 16h30 et se dit très satisfait :

« Et d'une, les journées sont plus courtes, et de deux moins de stress et plus de liberté ».

Larbi est, lui-même, responsable d'une équipe de quatre personnes dont trois femmes et un homme. Il n'a aucun problème à travailler avec des femmes. Interrogé sur le faible nombre de femmes experts-comptables, il me répond :

« Rien ne les bloque, c'est une volonté personnelle à mon avis ».

3- Les stagiaires : à compétence égale, de nombreuses divergences

Je résume la trajectoire des trois femmes stagiaires avant de m'intéresser un peu plus longuement aux trajectoires des deux hommes stagiaires.

a- Les femmes stagiaires : un capital général élevé mais déjà la crainte de la
« force de travail » des hommes

Nadia a 23 ans. Elle est célibataire. Son père est ingénieur. Sa mère est comptable. Elle effectue son stage réglementaire, depuis cinq mois, dans un *Big* à Casablanca, en tant que consultante junior. Elle a, « évidemment ! » dit-elle, l'objectif de devenir expert-comptable DPLE. Pour le moment, elle veut acquérir une solide formation professionnelle.

Touria, a 29 ans. Elle est célibataire. Elle est auditrice dans un cabinet d'expertise comptable à Mohammédia. Son père et sa mère sont tous deux ingénieurs. C'est à Mohammedia qu'elle obtient un baccalauréat Sciences Techniques et Gestion puis une licence et un master 2 en gestion. Elle intègre ensuite, à Casablanca, le CEC de l'ISCAE. Elle effectue depuis 2010 un stage dans un cabinet à Mohammédia. Elle considère déjà que le mémoire n'a aucune utilité. Elle a beaucoup de travail : « ça n'en finit plus », dit-elle. Elle ne sait pas si elle préparera le mémoire. De, plus, dit-elle :

« On n'arrête pas de nous dire que c'est difficile pour une femme et que les hommes ont une plus grande force de négociation. Il faudrait quand même faire comprendre aux filles elles-mêmes que leur carrières professionnelles sont importantes ».

Imane a 32 ans. Elle est mariée et est mère d'un enfant. Son père est architecte. Sa mère est directrice d'une agence de communication. Son mari est lui-même architecte. A la suite de l'obtention d'un baccalauréat section économie dans un lycée public à Casablanca, elle entreprend ses études supérieures à l'ENCG de Settat. Puis elle intègre le CEC de l'ISCAE. Elle est actuellement, en stage réglementaire, à un niveau d'auditrice senior 1, dans un cabinet moyen qui emploie quatre-vingt personnes dont environ un tiers de femmes. Son stage se passe plutôt bien. Pourtant, elle affirme :

« Mes supérieurs hiérarchiques ont du mal à me faire confiance et à me donner des missions importantes. Ils font davantage confiance aux hommes. Le fait que ce sont des hommes leur donne plus de légitimité dans le monde de l'expertise comptable ».

Son mari voudrait d'ailleurs la voir quitter le cabinet. Si elle s'en était doutée, elle ne se serait pas engagée dans le CEC. C'est en effet, selon elle, « un métier sans pitié ».

b- Les hommes stagiaires : des origines sociales modestes, une plus grande confiance dans leur destin

Tarik a 25 ans. Il est célibataire. Son père est employé dans un établissement privé. Il a un « niveau baccalauréat ». Sa mère est arrivée jusqu'au brevet, puis s'est mariée. Elle est sans profession. Il a obtenu un baccalauréat sciences mathématiques à Tanger. Il obtient également un Master 2 finance à Tanger avant d'aller intégrer à Casablanca le CEC de l'ISCAE. Il entreprend son stage réglementaire en 2011 dans une multinationale à Casablanca. Il y occupe jusqu'au jour de notre entretien, le poste d'auditeur S1. Il a également pu bénéficier d'un stage de formation de trois semaines à Paris, financé par la multinationale. Il est très heureux de son parcours. Ses parents, et particulièrement son père, sont très fiers de lui. Il me dit effectivement :

« Mes parents sont très fiers. Je suis devenu un exemple à suivre pour le reste de la famille ».

Bien qu'il admette qu'il est « nécessaire de changer les mentalités », pour lui, la profession d'expert-comptable est un « métier d'homme ».

Samir a 26 ans. Il est célibataire. Son père a un « niveau baccalauréat ». Il est agent de sécurité. Sa mère a arrêté ses études secondaires au niveau de sa sixième année de scolarité (équivalent de la première). Elle est secrétaire. Samir se dit très indépendant y compris pour ses études, notamment par rapport à ses parents.

« Mes parents n'ont jamais su ce que je faisais. En plus comme ils n'ont pas fait d'études poussées, ils ne connaissent pas cette voie ».

Il a obtenu à Meknès un baccalauréat Sciences Techniques et Gestion (STG). Puis, ayant réussi au concours d'entrée de l'ISCAE, il y effectue le cycle normal. Il intègre ensuite le CEC. Au moment de notre entretien, il est en deuxième année. Il est également en stage réglementaire, depuis un an, au sein d'un *Big* à Casablanca où il a occupé le poste d'auditeur junior, puis auditeur senior 1. Avant ce stage, il avait commencé à travailler à la banque en 2009. Son supérieur hiérarchique est un homme qui est manager.

Il est fier de son parcours même s'il aurait préféré aller à l'étranger pour « mieux y étudier l'expertise comptable ». Il est également très fier de la confiance que lui témoigne sa hiérarchie qui l'a fait, aussi, « bénéficier d'une formation IFRS ». Cela lui attire cependant, dit-il, quelques problèmes avec ses collègues :

« Je ressens une certaine jalousie de la part de ceux qui n'ont pas fait le CEC. Ma hiérarchie me confie des missions plus importantes qu'eux ».

Interrogé sur son sentiment sur la place des femmes dans la profession d'expert-comptable, il considère que la situation est plus difficile pour elles car, dit-il :

« Elles ne peuvent pas se déplacer comme bon leur semble. Elles ont plein de contraintes surtout familiales ».

Mais il ajoute :

« Il faut arrêter de dire que la comptabilité est un métier d'homme. Il y a des femmes qui s'en sortent très bien. Il faut changer la perception qu'ont les hommes des devoirs et obligations des femmes et donner plus d'importance aux études et carrières des femmes ».

B- Proposition de quelques pistes de réflexion

A partir de ces expériences diverses, il me semble alors possible de proposer quelques pistes de réflexion relatives au comportement des hommes et des femmes face à l'inscription à l'Ordre, ou au choix d'une voie alternative. Surtout, il semble légitime de s'interroger sur l'interprétation à accorder à la faible présence des femmes au stade de DPLE, et particulièrement les femmes DPLE inscrites à l'Ordre. Toutes celles qui n'y sont pas parvenues ont-elles été en situation d'échec ? Peut-on, au contraire, concevoir qu'emprunter une voie alternative soit également une porte ouverte vers une carrière de réussite ?

1- Les hommes et les femmes face à l'inscription à l'Ordre

L'inscription à l'Ordre semble une évidence voire un véritable rêve pour les hommes DPLE, qui s'installent majoritairement en cabinet libéral. Ils sont nombreux à mesurer leur réussite par leur aptitude à créer leur propre cabinet et à en être le chef. Lorsqu'ils y sont parvenus, leur discours traduit la fierté qu'ils en ressentent eux-mêmes ainsi que la considération dont ils jouissent alors dans leur milieu familial et dans la société.

L'inscription à l'Ordre n'est pas, par contre, une finalité pour les femmes, qui choisissent très tôt des voies alternatives.

2- Les hommes et les femmes face au choix d'une voie alternative

Les femmes semblent choisir plus souvent que les hommes des voies alternatives. Cette conclusion est corroborée par le discours de certaines d'entre elles, qui auront même choisi très tôt de ne pas soutenir leur mémoire. Je reviens dans le paragraphe qui suit sur les

trajectoires et tente de comprendre les motivations de certaines d'entre elles. Elle est également confortée par le discours des hommes et leur expérience sur le terrain. Ils sont nombreux à avoir confirmé que les femmes stagiaires étaient nombreuses, alors que les DPLE restaient rares.

Les hommes peuvent également, bien que moins souvent, choisir une voie alternative. Ceux qui le font semblent y être contraints, comme les femmes, par diverses raisons : contraintes sociales et économiques, manque de motivation, erreur sur le choix de carrière, stress trop important du travail en cabinet, besoin de davantage de liberté... Cela a été le cas de Walid et de Larbi. Ils sont tous deux issus d'un milieu au capital social et culturel modeste. Walid, fils aîné de la famille, a des obligations par rapport à ses parents et des difficultés familiales du fait de son divorce et de ses obligations à subvenir aux besoins de son enfant qui vit avec sa mère. Il travaille depuis l'âge de 22 ans tout en faisant parallèlement ses études. Il exprime également ses regrets d'avoir choisi une profession que finalement, « il n'aime pas ». Il aurait préféré être avocat. Trop d'efforts réalisés et la longue expérience acquise au travail lui ont fait comprendre qu'il « valait mieux intégrer au plus vite le marché du travail ».

3- Peu de femmes DPLE, *a fortiori* inscrites à l'Ordre : forcément un échec ?

Les hommes rattachent le faible nombre des femmes inscrites à l'Ordre aux difficultés qu'elles ont à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle et aux freins que la société leur impose, notamment leur moindre mobilité. De ce fait, bien qu'ils ne remettent pas en question leur compétence, ils confirment leur appréhension à recruter, dans certains cas, des femmes.

Alors que les hommes, du moins parmi ceux que j'ai rencontrés, semblent peu nombreux à affirmer que la profession est encore une « profession d'homme », les femmes sont plus nombreuses à appréhender d'avoir à concurrencer sur le terrain, des hommes, du fait de leur plus grand nombre, de leur meilleure aptitude à la négociation et de la « légitimité » que leur accorde la société.

La confiance en eux qu'expriment les hommes et, au contraire, le manque de confiance qui reste le plus souvent le fait des femmes, sont le résultat d'une socialisation primaire et secondaire qui donne une plus grande importance à la valorisation des garçons qu'à celle des filles. De plus, celles-ci, souvent surprotégées n'ont pas autant que les garçons, la possibilité de faire l'apprentissage de l'autonomie. Aucun exemple vécu par une femme ne peut être mis en parallèle avec ce que m'a confié Mounir et qu'il considère comme faisant intégralement partie des raisons de sa réussite :

« Je dois dire que la rue a beaucoup influencé la structure de ma pensée et de ma personnalité ; elle m'a appris à ne compter que sur moi-même ».

Il faut pourtant relever, que les femmes que j'ai rencontrées, du statut de stagiaires à celui de DPLE, avaient, pour la plupart, un capital général plus élevé que celui des hommes.

Il me paraît alors plausible d'avancer l'hypothèse suivante : l'inscription à l'Ordre et notamment l'exercice en libéral serait plutôt un idéal masculin et ce, plus particulièrement pour les hommes issus d'un milieu social moyen. Les femmes, quant à elles, bénéficient davantage d'un capital social et économique plus élevé du fait de la situation de leurs parents puis de leur conjoint. Elles bénéficient également d'un capital culturel plus favorisé avec souvent des pères et des mères ayant un capital scolaire élevé et des professions qui leur permettent de faire partie d'un réseau relationnel dont les avantages peuvent être mis au service de leurs filles. Dans ce cas, le choix d'une voie alternative pourrait ne pas forcément être un échec. Ainsi, contrairement aux hommes qui ont majoritairement pour objectif l'inscription à l'Ordre, les femmes qui s'engagent dans des études en expertise comptable ont davantage d'opportunités de valoriser leur diplôme en allant chercher des postes qui leur permettront de gravir la hiérarchie plus facilement et d'allier souplesse et liberté dans le travail en choisissant notamment entre le travail en entreprise et l'installation en cabinet libéral. Ces opportunités leur permettraient au contraire, de véritables réussites professionnelles, voire des carrières d'exception. C'est ce que je me propose de vérifier à travers les trajectoires de femmes qui suivent.

II- Les trajectoires professionnelles des femmes experts-comptables

Contrairement aux hommes pour lesquels l'inscription à l'Ordre est l'objectif principal, celle-ci n'est pas une finalité pour les femmes. Les femmes, en effet, s'efforcent de concilier autant que possible leur vie personnelle et leur vie professionnelle en faisant des choix de carrière qui les y autorise. Lorsqu'elles ont du mal à trouver cet équilibre, elles feront le choix de privilégier leur vie familiale plutôt que leur carrière.

Depuis la création du CEC marocain (chapitre IV et V), le nombre de femmes qui intègrent la formation a été en constante évolution. Aujourd'hui, les femmes représentent 29,9% des experts-comptables stagiaires. Pour les hommes comme pour les femmes, l'épreuve la plus difficile du cycle d'expertise comptable reste le mémoire en raison essentiellement de l'investissement temporel qu'il demande.

L'objectif du mémoire est « de permettre au candidat d'exprimer par un travail de recherche et de documentation une analyse et une réflexion personnelle relative à une ou plusieurs activités relevant de l'expertise comptable »¹. La première difficulté est de trouver un sujet de mémoire susceptible d'obtenir l'agrément de l'établissement. Il doit représenter un apport significatif dans le domaine de la recherche et du savoir comptables, soit parce qu'il propose une étude de secteurs d'activités très spécifiques à la profession soit parce qu'il offre une approche particulière de techniques ou d'organisations du métier. Le sujet doit, en effet, être suffisamment original pour recueillir l'approbation d'une commission constituée d'un nombre variable d'enseignants désignés par le chef d'établissement. Une seconde difficulté est liée au fait que cette commission ne se réunit qu'une à deux fois par an. Les experts-comptables stagiaires doivent donc attendre l'agrément de leur sujet. La commission peut donner un accord définitif comme elle peut demander à revoir le libellé du sujet et/ou ses objectifs. Dans ce cas, l'expert-comptable stagiaire devra attendre la réunion suivante de la commission, soit encore six mois (dans le meilleur des cas) à un an (le plus souvent) pour obtenir un accord définitif. Il peut également se produire que le sujet soit refusé. Il faut à nouveau se remettre à la recherche d'un autre sujet et attendre le long processus de réunion d'une commission. Une

¹ Réglementation et organisation de la profession de l'expert-comptable au Maroc. Ordre des Experts-Comptables, Conseil National, chapitre III, article 21.

fois l'agrément obtenu, le candidat peut se faire aider par plusieurs membres de l'Ordre avec lesquels il est en rapport pendant la durée du stage. Mais, en 2002, les conclusions du Rapport de la Banque mondiale sur le Respect des Normes et Codes (RRNC) ou *Reports on Observance of Standards and Codes* (ROSC), avaient souligné la faiblesse de l'accompagnement des mémorialistes ainsi que l'absence d'un délai déterminé pour la soutenance du mémoire (Point 26 du rapport; chapitre V). Alors qu'il est possible de soutenir le mémoire dans les six mois qui suivent l'approbation de la commission et l'inscription du sujet auprès de l'ISCAE², le rapport de la Banque mondiale indiquait que les mémorialistes évoquaient également les difficultés qu'ils rencontraient à assumer simultanément le travail qu'ils assuraient au sein des cabinets ou d'entreprises en même temps que la préparation de leur mémoire, difficultés professionnelles auxquelles s'ajoutaient celles de la gestion de leur vie familiale. Ces difficultés retardent considérablement les délais de rédaction du mémoire. Une fois celui-ci terminé, il faut ajouter que deux sessions seulement de soutenance des mémoires sont organisées chaque année³.

L'important retard pour la soutenance du mémoire est habituel autant pour les femmes que pour les hommes. Cela a d'ailleurs été le cas de Mohammed Hdid, le président sortant du conseil de l'Ordre. En 1990, au début de la formation en expertise comptable au Maroc, il est recruté par le cabinet Saaidi⁴, dont il devient rapidement un des principaux collaborateurs puis dont il devient l'associé à partir de l'implication de Abderrahman Saaidi dans des fonctions ministérielles. Pris par le travail et les responsabilités, il ne soutient son mémoire qu'en 1996. Pour les femmes, la situation semble encore plus difficile. Souvent, à cause du mémoire, beaucoup de femmes qui sont devenues entre temps mères, ont renoncé à le soutenir.

²Ibid, article 23.

³Ibid, article 22. L'article 27 précise que la soutenance du mémoire s'effectue devant un jury constitué d'un nombre égal d'enseignants et d'experts-comptables, désignés par le ministre du commerce et de l'industrie sur proposition respectivement du directeur de l'ISCAE et de l'Ordre des Experts-Comptables.

⁴C'est en 1985 que Abderrahman Saaidi crée le cabinet A. Saaidi & Associés. Aujourd'hui, devenu Saaidi Hdid Consultants, le cabinet est l'un des premiers cabinets marocains de conseil et d'assistance en matière de droit, fiscalité, comptabilité et finance d'entreprise. Abderrahman Saaidi sera de 1993 à 1998 ministre de la privatisation, chargé des entreprises d'Etat. D'août 1997 à mars 1998, il sera ministre de l'Incitation de l'Economie. En janvier 2000, pour des raisons d'indépendance et d'efficacité, le cabinet séparera ses activités en deux entités: les activités de conseil seront exercées par Saaidi Hdid Consultants, de celles d'audit et de commissariat aux comptes, maintenues au sein de A. Saaidi & Associés. Puis depuis 2001, Abderrahman Saaidi devient directeur général de la SAMIR (Société anonyme marocaine de l'industrie du raffinage).

Le chapitre V a montré la réduction importante du nombre des femmes depuis leur accès au CEC jusqu'à leur inscription à l'Ordre. Ainsi, 29,9% des étudiants du CEC sont des femmes. Elles représentent ensuite 23,75% des lauréats ayant validé l'ensemble de leurs certificats et dans l'attente du mémoire, indispensable à l'inscription à l'Ordre. Elles ne sont plus que trente deux femmes à être inscrites à l'Ordre, ce qui ne représente plus que 6% des experts-comptables marocains.

Le chiffre des femmes ayant eu accès aux études supérieures en expertise comptable (qu'il est difficile d'évaluer précisément car il faudrait prendre en considération les experts-comptables formés au Maroc mais également ceux formés en France), est très largement supérieur à celui des femmes devenues experts-comptables et inscrites à l'Ordre.

Depuis leur accession au CEC, un nombre significatif de femmes quittent la trajectoire qui doit les conduire à l'inscription à l'Ordre. Certaines même, ayant terminé leur mémoire, arrivent à la porte de l'Ordre, mais décident de ne pas s'inscrire. Quelles sont alors les trajectoires alternatives qu'adoptent les femmes experts-comptables ?

Pour répondre à cette question, il faut faire face à deux obstacles majeurs. Au Maroc, les diplômés qui ne s'inscrivent pas à l'Ordre ne sont pas pris en compte dans les statistiques de la profession. Ils peuvent cependant exercer en tant que salariés en cabinet, ou travailler en entreprise privée ou publique. Ils ne sont donc comptabilisés nulle part. Par ailleurs, il n'existe pas de fichier national qui recense les experts-comptables mémorialistes.

La trajectoire des femmes engagées dans les études puis dans la profession d'expertise comptable passe par plusieurs étapes. La première étape est le cycle de formation du CEC et leur premier stage professionnel (chapitre V). Après l'obtention de l'ensemble de leurs certificats, elles obtiennent leur diplôme et doivent alors préparer leur mémoire. Comme développé plus haut, le mémoire sera le premier écueil qu'elles rencontrent sur leur trajectoire.

Si elles le franchissent, elles pourront s'inscrire à l'Ordre des experts-comptables. Elles auront alors à choisir de s'installer en libéral à leur propre compte ou d'intégrer une équipe, soit dans un cabinet dirigé par un ou plusieurs experts-comptables dont elles pourront devenir le cas

échéant, associées, soit au sein d'une firme multinationale, notamment les *Big 4*. Quel que soit le stade auquel elles arrivent, les femmes experts-comptables peuvent également avoir choisi de travailler en entreprise, soit directement soit après être passées par une période de travail en cabinet. Je consacre le chapitre VIII aux trajectoires et aux carrières des plus déterminées d'entre elles qui auront travaillé en cabinet, qu'elles auront souvent dirigé avant de s'engager sur d'autres voies de réussite professionnelle que leur savoir faire, souvent associé à un environnement familial très porteur, les aura aidées à reconnaître.

Ces trajectoires peuvent être illustrées à chaque étape par l'expérience de quelques unes de ces femmes qui ont bien voulu me faire part de leur parcours ainsi que des motivations qui déterminaient leurs choix. Certaines parmi elles ont fait le choix de s'éloigner complètement du monde de l'expertise comptable en optant pour de nouvelles carrières dans des entreprises privées ou publiques. Les arguments qu'elles avancent sont soit d'ordre professionnel soit le plus souvent d'ordre familial. Ils peuvent également être liés à leur conviction d'être dans l'incapacité de faire face à un travail où l'investissement personnel est important et particulièrement chronophage.

A- Première étape de décision : poursuivre ou non, l'étape douloureuse du mémoire

Elles sont 29,9% parmi les étudiants du CEC puis 23,75% de ceux qui ont validé l'ensemble de leurs certificats et deviennent ainsi candidates au mémoire. A cette étape, alors qu'elles approchent de la trentaine, elles auront à décider de la poursuite ou non de leur trajectoire professionnelle, conditionnée par l'écriture du mémoire. Certaines s'arrêteront brutalement pour diverses raisons : doute sur le choix de carrière, mariage, installation relativement confortable dans un poste, parfois crainte de ne pas pouvoir faire mieux, peur de la charge de travail...Pour d'autres, l'arrêt sera transitoire. Le degré de motivation est également très variable. D'une volonté affichée de s'arrêter là, à une profonde indécision, les femmes experts-comptables adoptent des trajectoires qui ne sont pas linéaires et où la préoccupation de leur vie familiale est omniprésente.

1- Houda : l'arrêt définitif ; le mariage et le maintien d'un capital général élevé

Houda est âgée de 35 ans. Son père est juge et sa mère directrice marketing. Ils sont tous deux originaires de Casablanca. Le capital social que lui procure ses origines est également conforté par son mariage. Elle a, en effet, épousé un architecte âgé, au moment de l'entretien, de 38 ans, et qui est également titulaire d'un master en finance. Elle n'a pas d'enfant.

a- L'arrêt déterminé devant le mémoire...

Houda fait ses études secondaires à Casablanca dans un lycée public et y obtient un baccalauréat économique. Elle effectue l'ensemble de ses études supérieures au Maroc et obtient une licence en audit et contrôle de gestion à la faculté des sciences économiques de Casablanca puis effectue le cursus du CEC de l'ISCAE où elle obtient ses trois certificats.

Elle a décidé de ne pas préparer de mémoire et est certaine de ne pas vouloir aller jusqu'à l'inscription à l'Ordre. Ses parents, au capital culturel élevé sont très attachés à celui que les diplômes peuvent continuer à lui assurer et voudraient la voir aller jusqu'au bout de son parcours. Ils ne comprennent pas pourquoi elle ne s'en donne pas la possibilité.

« Mon père trouve que j'ai choisi un bon métier, mais il ne comprend pas pourquoi je ne vais pas jusqu'au bout. Ma mère, elle, connaît bien le monde de l'entreprise au sein duquel elle travaille et sait que le diplôme peut m'apporter beaucoup d'opportunités ».

b- ...Et le choix réfléchi d'une voie alternative

Houda, elle, a choisi une voie alternative. Elle évoque pour cela le plein temps qu'exige son activité professionnelle actuelle, explique qu'elle s'y sent tout à fait bien et ne tient pas à y apporter une quelconque modification. Elle affirme :

« Ma situation actuelle ne me permettra pas d'envisager un changement à l'avenir ».

Lorsque je lui demande pourquoi elle ne va pas jusqu'au diplôme d'expertise comptable, elle me répond :

« Pourquoi ? Je me suis mariée et partie sur Marrakech avec mon mari. Et j'ai eu une bonne opportunité de travail. Donc voilà ! ».

En effet, en 2000, elle avait intégré une fiduciaire où elle avait travaillé pendant un an, puis en 2001, elle a effectué un stage chez un expert-comptable installé en libéral et connu sur la place casablancaise. Lorsqu'elle se marie, elle quitte Casablanca et suit son mari à Marrakech. Elle est recrutée, par l'intermédiaire d'un bureau de recrutement, par une entreprise de BTP.

c- Une évolution et des conditions de travail confortables

Houda est, en effet, depuis 2006, directrice financière. Elle est responsable d'une équipe de vingt personnes dont huit femmes. Son supérieur hiérarchique est un homme. Elle n'a aucun problème avec sa hiérarchie. Elle a des horaires souples qu'elle peut également aménager. Elle ajoute :

« Aujourd'hui, pas de problème mais quand je faisais mon stage les horaires étaient pénibles. Il y avait des jours où, à 22h, j'étais encore au bureau ».

Son mari qui ne lui apporte aucune aide ni dans son travail ni dans ses activités domestiques considère qu'elle est plus disponible depuis qu'elle travaille en entreprise.

d- La remise en question d'un idéal-type de carrière et du déterminisme du « plafond de verre »

La trajectoire de Houda montre qu'elle a pu lui assurer le maintien du capital social, économique et culturel que lui avait apporté sa famille. Elle s'est mariée avec un homme de conditions équivalentes dont le capital social relationnel a dû jouer en sa faveur au moment de son recrutement. Bien qu'elle s'en défende et que ses compétences ne sont pas discutables, on ne peut manquer de voir une relation entre la profession de son mari et ses relations avec les

entreprises de BTP. Houda a bien compris que la poursuite d'une trajectoire allant jusqu'à l'inscription à l'Ordre ne s'accompagnerait, pour elle, d'aucune plus-value significative.

Ainsi, l'obtention du titre d'expert-comptable, dans le cas de Houda, dont les conditions sociales sont favorisées, n'est pas forcément le profil d'une carrière idéale et peut apparaître comme un idéal de carrière plutôt pour les hommes issus des petites classes moyennes.

Houda, ayant évalué la part des avantages (et surtout des inconvénients) que pourrait comporter la poursuite d'une trajectoire menant à l'inscription à l'Ordre a décidé de son propre chef d'arrêter sa progression personnelle. Cet exemple remet également en question le déterminisme du « plafond de verre » que j'analyse plus longuement dans le chapitre IX, aucun obstacle n'étant véritablement venu interrompre la trajectoire de Houda, même si l'on peut se poser la question du choix qu'elle aurait fait si elle ne s'était pas mariée.

2- L'hésitation de Iness ou la « maternité inhibitrice »

Iness, 30 ans, mémorialiste, travaille comme « responsable achat » dans une entreprise à Mohammedia, ville côtière située à 30 km de Casablanca, dont sa famille est originaire. Son père a été cadre administratif dans une entreprise de BTP, sa mère est sans profession. Elle a un frère, plus âgé qu'elle et qui dirige sa propre agence de communication. Son mari, âgé de 32 ans, travaille dans la même entreprise et au même poste qu'elle. Pour Iness, qui vit dans une indécision permanente, la seule certitude qu'elle ait est un projet de maternité qu'elle considère comme prioritaire dans sa vie personnelle.

a- Une volonté de progression et d'ascension sociale malgré une profonde indécision

Après l'obtention de son bac TGC (Techniques de Gestion Comptable) obtenu dans un lycée public, Iness a commencé par obtenir une licence en finance-comptabilité à l'université. Puis, pour pouvoir poursuivre ses études tout en aidant ses parents, elle a commencé à travailler dans une société d'assurances. Au bout d'un an, elle entreprend un master en finance qu'elle suit en formation continue et qu'elle obtient en deux ans.

Ce sont des collègues de travail qui l'ont encouragée à postuler au CEC de l'ISCAE. Elle commence par ne pas trop y croire puis se décide à se présenter au concours qu'elle réussit malgré ses vives appréhensions. Elle était persuadée qu'elle ne réussirait jamais.

« Au début j'étais plutôt réticente. Je me disais qu'une fille de la fac ne pouvait pas réussir le concours d'un cycle aussi prestigieux. Mais mes amis m'ont dit que je pouvais tenter le concours juste avec ma licence et que je ne perdais rien à le faire. Donc j'ai écouté leur conseil et me voilà aujourd'hui expert-comptable mémorialiste ».

Elle doit alors quitter le cabinet d'assurance au sein duquel elle travaille à Mohammedia pour pouvoir faire son stage réglementaire dans un cabinet d'audit. Elle est d'abord recrutée, à Casablanca, dans un petit cabinet dont elle parle en ces termes :

« Ce n'est pas un *Big 4*, c'est sûr, mais c'est pas plus mal vu qu'on est pas beaucoup au sein du cabinet, ce qui fait que vous pouvez bosser sur des missions vraiment intéressantes et aussi voir la réalité de la gestion de son propre cabinet ».

Elle n'y reste toutefois que deux ans, et trouve un emploi lui offrant, selon elle, de meilleures opportunités de carrière et lui permettant de rester à Mohammedia où elle habite. Il s'agit encore d'un petit cabinet :

« J'ai fini le cycle depuis deux ans maintenant et je travaille aujourd'hui au sein d'un autre cabinet. C'est un cabinet basé à Mohammedia. Je suis actuellement senior 3 et je suis très satisfaite. Je suis l'une des rares femmes ayant une formation en expertise comptable au sein du cabinet. Mais le fait d'être dans un petit cabinet fait que tout le monde se connaît. Je suis donc la petite sœur. Tout le monde me protège. C'est un peu ma deuxième famille ».

b- Une mère (trop) encourageante ?

Iness raconte que c'est surtout grâce au soutien moral de sa mère, qui a toujours regretté de n'avoir pu faire d'études, qu'elle a pu avancer. A la question que je lui ai posée de savoir si ses parents l'encourageaient, elle m'a répondu :

« Oui et surtout ma mère. En réalité, elle a arrêté l'école très tôt et elle ne voulait surtout pas que ses enfants ne puissent pas faire d'études comme elle. Et surtout elle ne voulait pas que moi, son unique fille, suive le même modèle qu'elle (mariage, maison, cuisine...) même si elle est très heureuse avec mon père. Donc à chaque fois que je lui disais que je voulais ajouter un diplôme supplémentaire elle m'encourageait surtout que je travaillais à côté ».

c- Une indécision qui hypothèque son évolution

Maintenant, Iness ne souhaite pas aller plus loin. Elle est en pleine hésitation par rapport à son avenir professionnel. Elle ne sait pas si elle souhaite préparer son mémoire et aller jusqu'à l'inscription à l'Ordre. Elle craint d'aller dans un grand cabinet en raison du volume horaire de travail et du stress que cela générerait, selon les dires de ses amies. Elle est également certaine, « le connaissant » que son mari « ne verrait pas d'un bon œil » une telle décision.

« C'est l'une des raisons pour laquelle j'ai toujours refusé d'aller dans un grand cabinet. Là bas il y a trop de règles, les gens sont stressés, trop de pression... Donc c'est difficile à gérer. Je le vois à travers certaines de mes amies qui le vivent au quotidien. C'est un réel enfer. Ici, nous on a plus de liberté, les gens sont compréhensifs. Il n'y a pas d'animosité entre nous, donc oui, j'arrive à gérer. Et heureusement, d'ailleurs, parce que si ce n'était pas le cas, connaissant mon mari, il n'aurait pas supporté (...). Pour le moment je me sens bien là où je suis et je n'ai pas trop envie de changer. Par contre, j'hésite encore quant au mémoire. Ça fait maintenant deux ans que j'ai fini le cycle et je n'ai pas encore écrit un mot. Je ne sais pas ce que je veux : rester mémorialiste ou avoir le DNEC ».

La seule certitude qu'a Iness est qu'elle souhaite devenir mère, ce qu'elle affirme sans aucune hésitation :

« Tout ce que je sais maintenant, c'est que je veux avoir un enfant *Inch Allah* ».

- d- Un parcours possiblement « gagnant » mais hypothéqué par une dévalorisation personnelle et une difficulté à prendre seule ses propres décisions

Iness, seule fille de sa famille, a démontré ses capacités à réussir. Sa famille dispose d'un capital social relativement faible. Son père a un poste modeste et sa mère ne travaille pas. Iness est contrainte de travailler parallèlement pour pouvoir financer ses études mais également pour soutenir ses parents. Elle a une image très négative d'elle-même et pense qu'elle est incapable de réussir. Alors qu'elle est diplômée d'une faculté, elle pense qu'être une « fille de la fac » ne peut être qu'une qualification négative, parce qu'elle a intégré la perception des étudiants qu'« une partie de l'histoire sociale du système scolaire marocain [...] a produit, en l'occurrence la marginalisation accrue au chômage des titulaires d'une licence universitaire » (Gérard et Poutreau, 2008 : p.171)⁵.

Pourtant, Iness a bénéficié d'une socialisation primaire plutôt positive. Elle a en effet, disposé pour la soutenir, d'un capital d'écoute important notamment de la part de sa mère qui accorde aux études et aux diplômes une valeur fondamentale. La mère est en réalité le véritable moteur de Iness. Son appui inconditionnel à sa fille n'est pas sans rappeler ce que Catherine Marry (2004) appelle la « revanche de la mère ». Celle-ci n'ayant pu faire d'études, reporte sur sa fille, de manière inconsciente, son désir d'assurer à celle-ci un capital culturel significatif. Elle la pousse à multiplier les diplômes malgré l'indécision de sa fille. Iness « s'exécute » plus qu'elle ne cherche à se valoriser, en rapportant les diplômes qu'on lui demande et en montrant dans ce cas une grande volonté. Elle réussit, en effet, sans difficulté majeure tous les diplômes pour lesquels elle a postulé.

⁵En dix ans, de 1980 à 1990, taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a été multiplié par dix et est passé de 1,8 % à 18,7 %. En 1990, 36,2 % des bacheliers étaient au chômage ainsi que 23,3 % des diplômés de facultés; en 1997, le pourcentage chez les bacheliers est de 32,3 %, celui des diplômés des facultés atteint 42,6 % (Ministère de la Prévision économique et du Plan, 1997, cité par Belghazi & Madani, 2001 : p.62).

Les diplômes obtenus, la mère d'Iness, est alors, sans doute, dans l'incapacité d'aider sa fille relativement au monde du travail qu'elle ne connaît pas. Iness se réfugie alors dans ce qui la rassure : éviter les grands cabinets, se faire une opinion à leur sujet à travers les dires de ses amies sans aller vérifier par elle-même, rester dans un petit cabinet au sein d'une équipe qu'elle considère comme une seconde famille. Au sein de cette équipe, alors qu'elle est la seule à avoir une véritable formation d'expert-comptable, au lieu de valoriser sa position de femme expert-comptable aux compétences affirmées, elle préfère se considérer comme la petite sœur de l'équipe qui a besoin que « tout le monde la protège ».

On peut alors s'interroger sur son désir envahissant de maternité. Plus qu'un projet naturel pour toute femme, peut-il être interprété comme le désir d'Iness de reproduire sa relation avec sa mère ? Après avoir été une relation de soutien, celle-ci n'est-elle pas devenue inhibante pour une jeune femme incapable de décider par elle-même et de prendre en charge son destin ?

3- Amina : la ferme volonté d'aller jusqu'au bout du cursus ; un passage par l'entreprise avant de revenir au cabinet

On peut opposer le cas d'Iness à celui d'Amina, 32 ans. Amina travaille dans une multinationale à Casablanca. Son père est avocat, sa mère juriste. Elle est célibataire.

a- Un choix « au fil des études », sans projet préalable

Amina est arrivée à l'expertise comptable en empruntant des voies non planifiées à l'avance et en alternant études en France et études au Maroc. C'est là qu'elle découvre le CEC. Elle raconte :

« Le choix de l'expertise comptable s'est fait au fil de mes études. Après mon bac, j'ai eu comme tout le monde plusieurs doutes et hésitations. Au final, j'ai décidé de faire une licence en gestion à l'Université de Bordeaux. Je suis donc partie en France. Ça a été dur au début. Quitter sa famille, ses amis, se retrouver en terre inconnue... Mais bon, malgré les difficultés, j'ai réussi à surmonter tout ça. Après la licence, j'ai travaillé pendant une année au niveau d'un cabinet de conseil financier

puis, j'ai décidé de rentrer au Maroc. Quand je suis rentrée, j'étais complètement perdue. Je n'arrivais pas à trouver du travail et je me suis rendue compte que ma licence n'était pas suffisante. J'ai donc commencé à chercher où je pouvais faire un master ou quelque chose d'équivalent. C'est là que j'ai découvert le CEC de l'ISCAE, accessible avec une simple licence en gestion. J'ai donc tenté ma chance, sans grande conviction et grâce à Dieu, ça a marché. Ce fut la fin des ennuis professionnels.

b- Le soutien inconditionnel des parents

Ses parents s'investissent avec elle dans la recherche d'un emploi et prennent la mesure des difficultés que rencontre leur fille. Ils vont donc non seulement la soutenir mais également la guider, en allant se renseigner pour elle et avec elle sur les voies possibles. Ce sont eux qui découvrent le CEC et conseillent à leur fille de s'y inscrire. Amina raconte :

« Mes parents ont vécu avec moi tous les moments pénibles. Ils ont vu les difficultés que j'ai eues. Donc quand on s'est renseigné sur le CEC de l'ISCAE et qu'on a compris que c'était une très bonne formation qui pouvait m'offrir un avenir meilleur, ils m'ont soutenue. D'ailleurs je leur dois beaucoup. Moi qui avais du mal à trouver du boulot avec ma licence, le fait de réussir le concours d'accès au CEC m'a facilité les choses. J'ai débuté mon stage réglementaire au niveau d'un petit cabinet d'expertise comptable à Casablanca. Je m'y suis très vite bien intégrée. L'ambiance de travail était plutôt bonne malgré les heures de travail énormes. Je n'étais pas habituée à ce rythme. Mais après toutes les galères que j'ai connues, je n'avais pas le droit de me plaindre. J'ai donc passé mes quatre ans de stage, quatre et pas trois puisque j'ai refait ma seconde année du cycle. Mais bon, j'ai réussi tout de même à aller jusqu'au bout ».

c- La découverte d'une vocation

Je lui demande de me parler de sa situation actuelle. Elle me raconte comment son départ en entreprise lui a fait comprendre qu'elle ne se plaisait vraiment que dans le monde des cabinets. Elle a, en effet, réalisé qu'elle préférait effectuer un travail qui la passionnait quitte à ce que la

rémunération soit inférieure plutôt qu'un travail non motivant même si le salaire était plus important.

« Ça fait maintenant six ans que j'ai terminé le cycle et je suis actuellement en poste dans le cabinet actuel depuis quatre ans. A la fin du cycle, j'ai voulu augmenter mon salaire, je suis donc allée en entreprise en laissant le cabinet de côté. L'erreur de ma vie ! En réalité quand je suis partie en entreprise, je me suis complètement laissée aller. J'étais contente d'avoir terminé les études. Donc disons que j'ai profité de la vie. Je n'avais donc plus de temps à consacrer au mémoire. C'est vrai que le salaire était plus intéressant mais je me suis rendue très vite compte que ma voie, c'était l'expertise comptable. J'ai donc tout mis en œuvre pour repartir en cabinet. Ça m'a pris un an et demi avant de trouver. Ensuite quand je suis retournée en cabinet j'ai dû faire mes preuves. Maintenant je pense que c'est le bon moment pour m'y mettre (elle parle du mémoire). Je veux vraiment devenir DPLE. Mais maintenant pour rien au monde je ne quitterais le monde des cabinets ».

d- Une analyse pragmatique de la société, des femmes qui travaillent et d'elle-même

Quand je l'interroge sur les relations professionnelles entre hommes et femmes, elle déclare :

« Oh, il n'y a pas grand-chose à en dire. Le monde professionnel, ne fait que refléter la société dans laquelle nous vivons. Donc tous les préjugés sont présents. Mais heureusement que les mentalités évoluent et que les compétences professionnelles des femmes commencent à être reconnues au même titre que celles des hommes ».

Sa vie personnelle et sa vie professionnelle ne lui posent pour l'instant aucun problème en raison de son célibat, mais elle anticipe :

« Pour le moment je suis célibataire. Donc je ne pense qu'à moi-même. Même si au fond de moi, je me dis que j'ai intérêt à vite me marier parce qu'à 32 ans je ne suis pas toute jeune. Donc pour l'instant, je n'ai pas d'obligation, ce qui me permet de

rester au travail tard le soir sans aucune culpabilité. Mais est-ce que ça va rester comme ça même après ? Je n'en sais strictement rien ».

Si elle avait un jour une fille qui souhaiterait s'engager dans des études d'expertise comptable, elle lui dirait :

« ...de faire de brillantes études et de ne pas se contenter du premier diplôme qu'elle aura. Et si elle opte pour l'expertise comptable, [...elle ne pourrait...] que lui souhaiter bonne chance ».

e- De bons atouts et l'assurance d'avoir (enfin) trouvé sa place

Contrairement à Iness, Amina fait montre de beaucoup de détermination et analyse sa trajectoire avec objectivité. Elle sait ce qu'elle veut et on peut penser qu'elle se donnera tous les moyens pour réussir. Elle m'a parlé de ses difficultés sans manifester d'émotion particulière même lorsqu'elle m'a parlé de « galère », ou qu'elle m'a confié qu'elle avait « refait sa seconde année ». Elle dit d'ailleurs elle-même qu'elle ne s'autorise pas « le droit de se plaindre ». Elle démontre ainsi la détermination et le contrôle qu'elle a d'elle-même.

Amina bénéficie d'un capital social, économique et culturel élevé. Elle ne se repose pas pourtant sur cet acquis, voulant se réaliser par elle-même et souhaitant pouvoir construire « un avenir meilleur », se plaçant ainsi dans un projet d'ascension sociale continue.

Elle bénéficie pour cela de l'appui de ses deux parents qui n'hésitent pas à se mobiliser pour l'aider dans ses recherches et avec lesquels elle entretient d'excellentes relations.

Surtout, Amina est guidée par la découverte d'une vraie vocation pour l'expertise comptable, même si cette découverte est tardive. Contrairement à Iness, elle n'a pas hésité à aller vérifier par elle-même comment se déroulait le travail dans un autre espace que celui auquel elle était habituée. Ayant découvert que le travail en entreprise ne lui convenait pas, elle n'a pas hésité à prendre le risque de quitter son travail et de renoncer à une rémunération meilleure. On peut penser que ce risque est relatif, Amina pouvant certainement compter sur le capital social et relationnel de ses parents et sur l'importance de l'aide qu'ils lui apportent. Il lui faudra,

pourtant, un an et demi pour pouvoir retrouver du travail en cabinet. Mais maintenant, elle sait qu'elle a trouvé sa place.

B- Celles qui s'arrêtent à la porte de l'Ordre

J'ai également rencontré des femmes qui avaient validé leurs certificats et franchi l'obstacle du mémoire qu'elles avaient soutenu sans problème. Pourtant, arrivées à la porte de l'Ordre, elles s'y sont arrêtées et considéré qu'il était inutile de s'y inscrire.

Ce sont les exemples de Radia et de Fatiha, pour lesquelles cette décision repose sur la conviction de l'absence de plus-value d'une inscription à l'Ordre par rapport notamment au confort de leur position actuelle. L'une et l'autre ont, en effet, réussi à occuper des postes importants au sein d'une entreprise pour Radia et au sein d'une banque pour Fatiha.

1- Radia, une famille dans l'entreprise, une ascension rapide au sein d'une grande entreprise

Radia, 48 ans, est mère de trois enfants. Son père est manager en entreprise et sa mère gérante d'une boutique. Elle dit que son père l'a beaucoup aidée et que sa mère est fière d'elle. Elle est mariée à un directeur général d'un cabinet de conseil en entreprise âgé de 50 ans. Il ne l'aide pas dans son travail (elle n'en a d'ailleurs pas besoin) et lui apporte, épisodiquement, une aide dans l'organisation de la vie familiale. Elle bénéficie par contre d'une aide à domicile.

a- Une formation « classique » en expertise comptable

Après un baccalauréat scientifique obtenu dans un lycée public, elle obtient une licence en économie à la faculté de Rabat. Puis elle part en France effectuer un cursus en expertise comptable. Elle effectue son stage réglementaire dans un cabinet d'expertise comptable français. Elle obtient son diplôme en 1995. Pourtant, elle décide d'emblée de ne pas s'inscrire à l'Ordre, car elle n'en voit pas l'intérêt.

b- D'un cabinet d'assurances à la responsabilité du service d'audit d'une grande entreprise

En effet, de retour au Maroc, elle a l'opportunité d'intégrer un cabinet d'assurances. Elle y travaille pendant cinq ans puis dépose, suite à un appel à candidatures, sa demande d'intégration auprès d'une grande entreprise marocaine de raffinerie de pétrole à Mohammedia. Sa candidature est retenue et elle intègre l'entreprise en 2000. Elle y bénéficiera d'une évolution qu'elle juge très satisfaisante. Elle commence, en effet, en raison de la possession d'un diplôme d'expert-comptable, directement au stade de manager⁶ puis devient rapidement responsable du service audit. Elle est aujourd'hui responsable d'une équipe de quinze personnes dont neuf femmes.

c- Des conditions de travail confortables

Son supérieur hiérarchique est un homme, avec lequel elle travaille en bonne entente. Elle débute son travail à 8 heures. Ce qu'elle apprécie le plus est la possibilité de rentrer chez elle tous les jours à 16h30. De plus, elle a la possibilité d'aménager son temps si cela était nécessaire, dit-elle :

« Avec mes collègues, on peut s'arranger. Mais on a la chance de finir nos journées assez tôt ».

Elle ajoute également qu'elle a pu vivre ses trois grossesses normalement et qu'elle a pu, à chaque fois, bénéficier de son congé de maternité. Elle a pu ne pas être dérangée comme elle l'aurait inmanquablement été si elle avait travaillé en cabinet d'expertise comptable. Elle même s'est obligée à éviter de contacter l'entreprise pendant toute la période de son congé⁷.

⁶ Habituellement, la hiérarchie dans cette entreprise peut comporter les six niveaux suivants : assistant débutant, assistant expérimenté, chef de mission, manager, senior manager et au plus haut niveau, la position d'associé.

⁷ La convention internationale n°183 sur la protection de la maternité a été ratifiée le 13 avril 2011 portant le congé de maternité à 14 semaines.

d- L'assurance d'une situation confortable pour masquer, peut-être, un peu moins d'assurance personnelle...

Le cursus classique et confortable de Radia, bien installée dans un poste de responsabilité important dans une entreprise très connue sur le plan national et international permettent de comprendre qu'elle a adopté une stratégie gagnante en évitant de perdre du temps. C'est ce qu'aurait inmanquablement produit l'écriture du mémoire. Elle n'aurait peut-être pas postulé au moment de l'appel à candidatures de l'entreprise au sein de laquelle elle travaille aujourd'hui. Radia est donc tout à fait satisfaite de sa position actuelle et convaincue que l'inscription à l'Ordre ne lui aurait rien apporté de plus. Bien qu'elle ne m'ait rien dit à ce sujet, on peut penser que Radia a également été judicieusement conseillée par une famille qui connaît bien le monde de l'entreprise.

Pourtant, on peut se demander si Radia a toute confiance en sa compétence et ses possibilités. Lorsque je lui demande pourquoi les femmes sont si peu nombreuses dans la profession d'expertise comptable, et ce qu'il faudrait, à son avis, faire pour améliorer cette situation, sa réponse est la suivante :

« Les femmes habituellement manquent de confiance en elles. C'est également en raison d'un manque de confiance en moi-même que j'ai quitté le monde des cabinets même si j'ai été jusqu'à l'obtention du diplôme. Il est important d'encourager les filles dans leurs études et même celles qui vont à la fac ».

Elle ne me dit pas (et je ne lui demande pas) si elle fait référence à son cursus, mais je n'ai pu m'empêcher de penser que cela renvoyait à l'image que se faisait également Iness « des filles de la fac ».

2- Fatiha, ou l'orientation très rapide vers la banque

Fatiha est âgée de 45 ans. Son père est banquier et sa mère fonctionnaire dans un ministère. Ils ont un avis différent sur le choix de carrière de leur fille. Fatiha raconte :

« Mon père m'a laissé faire mais il est content que je sois allée en entreprise. Ma mère, elle, trouve que c'est compliqué pour une femme ».

Fatiha est mariée à un professeur de droit âgé de 55 ans qui porte un regard encourageant sur sa carrière et l'aide parfois à la maison en s'occupant de leurs deux enfants lorsqu'elle est indisponible. Une jeune femme à domicile s'occupe des travaux domestiques.

a- Une trajectoire en comptabilité qui s'oriente très vite vers la banque

Après un baccalauréat scientifique obtenu à Rabat dans un lycée public, Fatiha part en France où elle obtient d'abord un DUT en comptabilité puis effectue le parcours la menant à l'obtention du diplôme d'expertise comptable. Elle effectue son stage de formation auprès d'un expert-comptable indépendant à Nantes. Elle obtient son diplôme d'expertise comptable en 2002.

Avant de s'engager dans une formation en expertise comptable, elle avait déjà commencé à travailler dans une banque en 1994. Elle s'est, depuis, considérée comme déjà engagée dans une voie qui l'éloigne de l'expertise comptable et ne voit donc pas l'intérêt de s'inscrire à l'Ordre. Elle va, en effet, rejoindre une grande banque, où elle est recrutée, « à la suite d'une candidature spontanée », en 2007. Elle y devient directement responsable régionale. La position de son père, le poste important qu'il occupe dans une banque également importante, ne peuvent empêcher de penser qu'elle a, directement ou indirectement, bénéficié du capital relationnel dont son père, voire sa mère doivent disposer, ce d'autant qu'ils ne l'ont pas encouragée sur la voie de l'expertise comptable. Elle m'affirme, en fait, avoir bénéficié d'une opportunité intéressante :

« On avait besoin d'une directrice régionale et mon profil correspondait au poste ».

b- Des conditions professionnelles et personnelles satisfaisantes

Fatiha dirige une équipe si importante qu'elle a du mal à en évaluer le nombre de personnes qui la composent :

« C'est une équipe énorme, je ne saurais pas vous dire. Il y a toute la région de Rabat ».

Elle travaille de 8 heures 30 à 16 heures et a, de plus, la possibilité d'aménager son emploi du temps en fonction de ses contraintes. Son supérieur hiérarchique, au niveau central, est un homme avec lequel, dit-elle, « tout se passe bien ».

Fatiha est tout à fait satisfaite de son parcours professionnel. Elle a l'opportunité d'effectuer une carrière qu'elle considère comme très satisfaisante et de pouvoir concilier celle-ci avec une vie personnelle qu'elle décrit comme étant « très équilibrée ».

3- Radia et Fatiha, la génération des pionnières

Les récits de vie de Radia et de Fatiha permettent de dégager des analogies mais également des divergences et de s'interroger sur les motivations profondes qui ont influencé leurs trajectoires.

a- Des analogies structurantes

Radia et Fatiha sont toutes les deux titulaires d'un baccalauréat scientifique. Les femmes de leur génération qui ont choisi d'entreprendre des études d'expertise comptable ont dû partir étudier en France puisque le CEC n'existait pas encore au Maroc. Toutes deux ont des pères dont le capital social et relationnel leur permet d'avoir des relations avec le monde de l'entreprise et de la finance. Toutes les deux ont des mères actives. A leur retour au Maroc, il ne leur a pas été difficile de trouver du travail, du fait de leur capital social élevé mais également du fait qu'à cette époque, avoir un diplôme signifiait automatiquement trouver du travail. Ayant trouvé des postes qui leur apportaient toute satisfaction et leur permettaient

l'obtention d'un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il ne leur a pas été utile de poursuivre leur trajectoire jusqu'à l'inscription à l'Ordre.

Surtout, l'âge de Radia et Fatiha témoigne de la « banalisation » de la présence des femmes dans la profession comptable. Comme dans le cas des femmes ingénieurs en France (Marry, 2004 : p.165), alors que les femmes sont plus nombreuses à y entrer, l'âge des femmes se rapproche de celui des hommes parce qu'elles quittent moins la profession⁸.

b- Des divergences dans le rôle des acteurs sociaux déterminants

Si les deux femmes ont un capital général à peu près équivalent, le capital social de Fatiha est supérieur à celui de Radia, son père étant banquier.

Radia et Fatiha ont bénéficié de l'aide de leurs parents, même si cela s'est fait de manière différente. Radia a eu des parents qui l'ont soutenue. Son mari, au contraire, ne lui apporte aucune aide. Les parents de Fatiha et notamment sa mère trouvent que « c'est trop compliqué pour une femme ». Ils ne l'ont cependant pas empêchée de choisir sa voie et l'ont certainement aidée en l'orientant vers le travail à la banque. Son mari, au contraire, est d'une aide importante pour elle.

Radia choisit de changer de trajectoire après l'obtention de son diplôme. Elle travaille alors cinq ans dans les assurances avant de postuler pour le poste qu'elle occupe actuellement en entreprise.

Fatiha, quant à elle, a commencé à travailler dans une banque dès 1994, soit huit ans avant l'obtention de son diplôme (2002). Même si elle s'en défend, on ne peut s'empêcher d'y voir une relation avec la position de banquier de son père.

⁸L'enquête effectuée par l'Ordre des Experts-Comptables en 2000 avait montré que l'âge moyen des experts-comptables était de 48 ans. Il est aujourd'hui d'environ 60 ans.

c- Radia et Fatiha : l'hypothèse de la prévention du « coût de la transgression »

Radia et Fatiha font partie de la génération de femmes qui ont été les premières à devenir experts-comptables, profession jusque là investie par les hommes et décrites comme très difficile. La mère de Fatiha ne la met-elle pas en garde contre une profession qu'elle décrit comme trop « compliquée pour une femme » sous-entendant ainsi les valeurs « viriles » qui lui sont attachées. Le manque de confiance en elle de Radia et la peur de la mère de Fatiha de voir sa fille s'engager dans un métier difficile peuvent faire penser que Radia et Fatiha ont eu de « bonnes raisons »⁹ de ne pas adhérer à un projet professionnel qu'elles ont sans doute considéré comme étant au-dessus de leurs capacités, la place des femmes y étant encore mal évaluée. Catherine Marry (2004 : p.83) rappelle d'ailleurs que ce « coût de la transgression », même s'il est aujourd'hui atténué par une socialisation familiale et des possibilités professionnelles valorisantes dans le cas des femmes, reste présent dans les générations des pionnières.

C- Inscrites à l'Ordre, elles s'installent en libéral au sein d'un petit cabinet

D'autres femmes, arrivent à l'inscription à l'Ordre et ont pour objectif la pratique de la profession en cabinet libéral. Elles ont, dès le départ, choisi de s'éloigner, des grands cabinets et opté pour l'installation au sein d'un petit cabinet plus gérable et dont les activités leur permettraient également une bonne gestion leur temps. L'absence, en général d'une politique d'aménagement des horaires est largement évoquée par les femmes et est un des motifs principaux de leur choix de s'installer en cabinet indépendant. Elle est aussi rappelée par les hommes. Kamal, 39 ans, associé-gérant dans un grand cabinet d'audit à Casablanca déclare :

« On ne leur donne pas (les femmes) suffisamment de souplesse pour concilier contraintes professionnelles et personnelles ».

⁹Selon l'hypothèse de Marie Duru-Bellat, citée par Catherine Marry (2004 : p.83), les filles préfèrent de ce fait, « choisir des études et des métiers où elles seront mieux acceptées ».

La difficulté de créer un cabinet en l'absence de tout accompagnement est vécu comme un frein à l'installation des femmes en libéral. La plupart des femmes soulignent l'absence d'aide dans l'exercice de leur profession. C'est ce qu'elles m'ont toutes rappelé. Nezha, 38 ans, DPLE, en cabinet où elle occupe un poste de senior manager, m'affirme :

« La profession est très difficile et on n'aide pas les femmes ».

Plusieurs femmes m'ont, en effet, parlé des difficultés qu'elles rencontraient pour la création du cabinet, notamment en matière de financement. Comme dans le cas des femmes médecins en Algérie (chapitre III), les prêts bancaires seraient plus facilement accordés aux hommes qu'aux femmes. C'est une des raisons pour lesquelles les femmes qui ont opté pour l'installation en libéral ouvrent généralement de petits cabinets où elles sont leur propre chef. Elles peuvent également, bien que moins souvent, avoir choisi de s'associer avec un(e) collègue.

Je rapporte l'expérience de deux femmes appartenant à la même génération, Hiba et Najla, cette dernière étant associée en cabinet libéral avec un homme. Je rapporte également l'expérience de Saliha, de dix ans leur aînée et au capital général inférieur au leur. Ces expériences dont l'objectif est *a priori* identique (l'installation en cabinet libéral) montrent au contraire que chacune d'entre elles livre une histoire personnelle particulière et des motivations profondes souvent divergentes.

1- Hiba, l'artiste contrariée

Hiba, a 39 ans. Elle est installée en cabinet libéral. Elle m'affirme d'emblée qu'elle n'aime pas la profession qu'elle exerce car son destin professionnel a été contrarié par ses parents. Elle aurait préféré être artiste ce qu'ils considéraient comme « impensable ».

a- Un environnement familial conservateur, des ambitions contrariées

Hiba considère que les femmes experts-comptables qui s'épanouissent dans la profession ont un modèle féminin possiblement incarné non seulement par des mères mais également par des parentes proches ou des femmes de l'entourage qui ont réussi leur vie professionnelle :

« Je pense que celles qui réussissent ont eu dans leur entourage des femmes qui ont percé d'une manière ou d'une autre dans leur vie professionnelle. Elles ont été influencées par cette réussite et ont accordé une grande importance à leur carrière qui est toujours venue au même rang que leur vie familiale, les deux vont de pair ».

Hiba, elle, n'a pas dans son entourage d'exemple à suivre. Sa famille est originaire de Fès. Son père a un niveau scolaire dit-elle « bac+deux » et n'a pas d'opinion sur la profession de sa fille. Il n'attache d'importance qu'à la « respectabilité » de la profession, quelle qu'elle soit, « respectabilité » qu'il lie implicitement à sa condition de femme. Hiba précise :

« Mon père dit que tant que le métier est respectable, ça va ... Il ne parle pas comme ça, quand il parle de mes frères ».

Sa mère est titulaire du baccalauréat mais ne travaille pas. Elle n'a pas, non plus, d'avis sur la profession de sa fille. Elle a par contre, toujours dit à sa fille qu'il était important que les femmes travaillent pour être indépendantes financièrement. Le mari de Hiba est médecin. Il a 45 ans. Il porte un regard « normal », dit-elle, sur sa profession, ce qui permet à Hiba de trouver un relatif équilibre. Relatif, en effet, car il ne l'aide ni pour sa profession ni à la maison. Ils ont deux enfants.

b- Coursus et installation en cabinet libéral

Après un baccalauréat scientifique obtenu dans le lycée français de Casablanca, Hiba part pour Toulouse où elle effectue le cursus d'expertise comptable. Elle ne connaissait pas le CEC qui venait alors juste de débiter.

A Toulouse, elle a travaillé, de 1997 à 2000, dans un cabinet indépendant. Elle a apprécié la manière dont le cabinet était géré. C'est donc tout naturellement qu'à son retour au Maroc, elle décide de prolonger son expérience française et de s'installer à son propre compte. Elle dirige, depuis 2004, un petit cabinet qui pratique des missions d'audit et de conseil fiscal et emploie six personnes. Elle apprécie le fait de ne pas avoir de hiérarchie mais se plaint de la charge de

travail. Elle dit qu'elle n'a pas d'horaire précis et insiste davantage sur les inconvénients de la charge d'un cabinet libéral que sur les avantages.

« On n'a pas d'horaire. Travailler à son propre compte a des avantages mais aussi beaucoup d'inconvénients. C'est vrai que vous n'avez de compte à rendre à personne mais si vous voulez que l'argent rentre, il faut être derrière en permanence. Donc la charge de travail est très élevée. Le volume de travail est pénible surtout de décembre à mars (elle fait référence à la « bulle fiscale ») d'autant qu'on fonctionne avec de petits moyens ».

c- Les raisons de l'installation en cabinet libéral

Hiba pense qu'en tant que femme, le choix de l'installation en cabinet libéral a pour raison essentielle la possibilité de choisir ses propres missions. Un des principaux inconvénients des limitations de missions que ces choix supposent est le manque financier qui l'accompagne. En effet, Hiba a conscience, dit-elle que le travail d'une femme en cabinet libéral n'est pas, en termes financiers, équivalent à celui d'un homme, en raison essentiellement du nombre plus important de missions qu'un homme peut effectuer :

« Mon salaire dépend des missions que nous allons avoir et donc le carnet d'adresse joue beaucoup. C'est sûr que je ne gagne pas autant que certains experts-comptables hommes qui ont une plus grande notoriété sur le marché et qui ont plus de connaissances ».

Elle ajoute que pour une femme, pouvoir choisir ses missions, c'est avoir la possibilité d'éviter de s'éloigner de la ville et donc de sa famille d'autant que son conjoint accepte difficilement qu'elle s'éloigne de sa famille. Elle ajoute que les femmes (dont elle-même) n'acceptent pas de laisser longtemps les enfants seuls.

d- Hiba, une socialisation primaire « dévalorisante »

Hiba a vécu une socialisation primaire « dévalorisante ». Elle a assimilé la conviction que la carrière des filles avait moins d'importance que celle des garçons.

« Malheureusement beaucoup de familles encore négligent beaucoup la carrière de leurs filles estimant que c'est à l'homme de fournir des efforts pour subvenir aux besoins de sa famille. Ainsi même lorsque les filles font des études supérieures on va leur demander de choisir des voies où la charge de travail n'est pas énorme, où les relations hommes femmes sont limitées. L'important c'est qu'elles aient du temps à consacrer à leurs enfants et leur mari ».

Elle insiste sur le conservatisme de sa famille, très attachée à la « respectabilité » et pense que ses frères ont, aux yeux de ses parents, plus d'intérêt qu'elle. Lorsqu'elle manifeste une vocation artistique, ses parents s'y opposent formellement en la considérant comme « impensable ». Elle dit que, de ce fait, elle n'aime pas la profession qu'elle exerce.

Elle découvre en France le fonctionnement d'un cabinet d'expertise comptable et s'y intéresse. Cette socialisation professionnelle crée chez elle, une motivation qui la conduit, à son retour au Maroc, à essayer de reproduire le modèle qu'elle a pu observer. Mais cette motivation est transitoire. Malgré une réussite incontestable, Hiba semble ne pas vouloir lutter contre la routine du fonctionnement du cabinet et contre ce qu'elle considère comme un manque d'aide de la part de sa famille.

2- Najla, un pragmatisme réfléchi

Najla a 39 ans. Elle est aujourd'hui directrice associée du cabinet libéral qu'elle co-dirige. Son père est ingénieur et sa mère est enseignante dans un lycée. Son père a été réticent au choix de sa fille. Sa mère n'a aucun avis à ce sujet. Najla est la seconde d'une fratrie de trois et la seule fille. Son frère aîné est âgé de 54 ans. Son plus jeune frère a 47 ans. Ils sont tous deux cadres supérieurs en entreprise. Son mari, âgé de 45 ans, est directeur d'entreprise. Ils ont deux enfants. Najla porte le voile.

a- Une trajectoire linéaire...

Najla effectue un cursus scolaire et académique sans aucune difficulté. Elle obtient, en 1992, un baccalauréat mathématiques avec mention à la suite de ses études secondaires dans un

lycée public à Casablanca. Elle entreprend ensuite des études à l'ISCAE dont elle réussit le concours d'entrée sans difficultés. Elle effectue également le cycle normal dans de très bonnes conditions et intègre en 1996, « tout naturellement », dit-elle, le CEC qu'elle complète en 2000. Elle avait débuté un stage réglementaire dans un cabinet d'audit casablancais en 1996.

b- ...Non sans difficultés...par ailleurs formatrices...

Elle décide de quitter le cabinet en 2003. Le principal motif de ce départ est le malaise que crée, au sein du cabinet, le port du voile. Elle me raconte :

« J'ai eu quelques conflits [...], c'est même pour ça que j'avais décidé de quitter les cabinets. Je crois que mon foulard gêne certaines personnes qui vont tout de suite nous assimiler à des personnes qui ne vont pas faire le travail jusqu'au bout : déplacements chez les clients... [...] on m'avait refusé un poste d'associée. J'ai cru comprendre, même si ça n'a jamais été dit clairement, que le fait d'être une femme et de surcroît voilée, ne passait pas...».

Elle décide d'aller travailler en entreprise pour également comparer les conditions de travail. Ses deux maternités qui se sont déroulées alors qu'elle travaillait en tant que salariée en cabinet pour la première et en entreprise pour la seconde, ont été mal vécues :

« On [la hiérarchie et la direction des ressources humaines] vous fait comprendre que le fait de partir en congé, qui est un droit, est une grosse perte pour l'entreprise. On vous fait culpabiliser : comme si ce que vous faites est mal ! ».

Surtout, alors qu'elle travaille en entreprise, elle prend conscience de sa préférence pour le travail en cabinet qui répond davantage à la formation qu'elle a reçue. Elle dit avoir alors compris qu'elle aimait l'expertise comptable et le mode de pratique de travail qu'elle impliquait. Entre temps, elle a préparé et soutenu son mémoire. Elle obtient son diplôme en 2005 et s'inscrit immédiatement à l'Ordre.

« J'ai vite compris que j'étais faite pour l'expertise comptable. Alors j'ai décidé d'ouvrir, avec un collègue, mon propre cabinet. Nous nous entendons bien et cela nous évite de travailler dans l'isolement ».

c- Le travail en cabinet avec un homme, un partage de responsabilités

Elle s'installe, en effet, en cabinet libéral en 2003 et s'associe avec un homme. Celui-ci, originaire de Marrakech, a effectué également le cycle normal puis le CEC de l'ISCAE. Les activités du cabinet porte sur l'expertise comptable, l'audit et le commissariat aux comptes, le conseil juridique et fiscal, le conseil en organisation, la formation. Le cabinet est membre de la CGEM et de la Chambre Française des Affaires. Il compte au total trente personnes (dont douze femmes), qui sont experts-comptables, auditeurs, consultants en organisation et système d'information, juriste pour l'un d'eux et une assistante.

Les horaires de travail sont contraignants, mais Najla dit avoir la possibilité de les aménager, grâce à la présence de son associé :

« Mon grade d'associée me permet d'avoir une certaine marge de manœuvre. Par exemple, je peux aller chercher mes enfants à l'école quand il n'y a rien d'urgent... Il y a toujours quelqu'un au cabinet ».

Elle considère que son travail se passe bien avec son associé et dit comprendre que les salaires puissent être différents à compétence et niveau égal :

« Avec mon associé aujourd'hui, tout se passe bien. Mon salaire est à peu près équivalent au sien. La différence peut résider au niveau du nombre de missions que nous avons puisque les hommes arrivent à décrocher plus de missions ».

d- Une réussite professionnelle tempérée par des difficultés personnelles

Elle peut difficilement participer à la formation continue et aux congrès de l'Ordre car, dit-elle :

« [...] les femmes n'ont pas une liberté à 100%. Elles dépendent de leur mari et des besoins de leurs enfants ».

D'ailleurs, son mari, ingénieur, « n'aime pas trop la nature de (son) travail » et « ne fait pas grand-chose » pour l'aider. Elle bénéficie cependant de l'aide d'une jeune femme qui s'occupe de la maison et des enfants.

Si elle pouvait refaire, elle ne choisirait pas le même métier, même si elle considère qu'aujourd'hui tout se passe plutôt bien pour elle :

« J'aime mon métier mais c'est vraiment dur. Je ne conseillerais pas à ma fille de faire le même parcours donc non je ne referais pas le même parcours. J'aurais préféré une profession plus souple ...C'est un domaine qui reste encore très masculin et où les femmes sont encore mal acceptées malgré qu'il y en ait quelques unes qui réussissent, mais elles sont très peu nombreuses....Ce sont les mentalités des hommes qui doivent changer ».

e- Najla, une solide détermination

Najla a grandi dans un milieu favorisé. Son père est ingénieur et sa mère enseignante. Elle est douée pour les études qu'elle effectue facilement. Même si son père était réticent à son choix et sa mère sans avis, ils lui ont certainement communiqué un goût pour les études et sans doute, pour les mathématiques. Elle a partagé le vécu de ses frères avec lesquels, dit-elle, elle s'est toujours bien entendue. Elle a donc bénéficié d'une socialisation primaire favorable et a également pu disposer d'un capital général satisfaisant, prolongé par son mariage avec un ingénieur.

Najla fait montre également de beaucoup de caractère. Elle sait tirer les leçons de ses expériences et prendre ses propres décisions. Elle n'hésite pas à prendre des risques et à aller vérifier par elle-même chaque fois qu'une question mérite, à ses yeux, explication. C'est ce qui lui permet de découvrir qu'elle aime l'expertise comptable et qu'elle souhaite s'installer en libéral. Elle aime son travail et le travail en équipe. Elle a l'étoffe d'une dirigeante et des convictions qu'elle n'a aucun mal à mettre en pratique. Le port du voile, n'est pour elle, en aucun cas, un obstacle à une collaboration avec un homme. Elle se dit, d'ailleurs, très satisfaite de cette collaboration.

Najla met tellement d'énergie à se réaliser professionnellement que l'on peut se demander si les réserves qu'elle émet à la fin de son entretien ne sont pas les signes d'un certain essoufflement.

3- Saliha, l'acharnement au travail

Saliha a 49 ans. Son mari est professeur de droit. Elle est mère de deux enfants.

Son père est décédé. Il était employé. Sa mère a un niveau scolaire correspondant au certificat primaire. Elle lui a apporté un soutien moral que Saliha qualifie de « très important ». La famille de Saliha est originaire de Meknès mais elle a fait toute sa scolarité à Tanger.

a- D'un début difficile à l'installation en cabinet libéral

Saliha a obtenu un baccalauréat en section économie dans un lycée public à Tanger. Elle obtient ensuite une licence en sciences économiques à la faculté de Fès. Puis elle entreprend des études d'expertise comptable à l'ISCAE à Casablanca et obtient ses certificats en 2000. Elle me dit d'ailleurs qu'elle estime nécessaire de décentraliser la formation de Casablanca vers les autres villes.

Elle ne soutiendra son mémoire que six ans plus tard. Elle a également commencé à travailler bien plus tôt. C'est en 1987, alors qu'elle n'a que 23 ans, qu'elle intègre une société industrielle à Tanger. Puis, en 1989, elle est recrutée par un cabinet d'expertise comptable très connu à Tanger où elle restera jusqu'en 2000. A cette date, elle a achevé son cursus. Elle s'inscrit à l'Ordre et s'installe en cabinet libéral.

b- Une grande énergie et le désir de continuer à apprendre

Saliha est aujourd'hui à la tête d'un petit cabinet qui compte sept personnes. Ils assurent la tenue de comptabilité, la supervision de comptabilité, le commissariat aux comptes, les prestations juridiques, l'assistance fiscale et le conseil. Le travail a lieu habituellement de 8h 30 à 16h30 mais elle me précise que les horaires peuvent varier selon la demande des collaborateurs et la charge de travail.

Elle n'a pas vraiment la possibilité de gérer son temps en fonction de ses contraintes personnelles. Il lui arrive cependant d'être obligée d'aménager ses horaires.

« Je peux être amenée à aménager mes horaires selon les contraintes des collaborateurs et ceux du client...Et bien sûr, si je ne peux pas être au cabinet pour une raison personnelle en rapport avec la santé, l'école des enfants ou autre..., je me permets des absences ou des retards ».

Elle est la seule à me parler de formation continue obligatoire. Elle me dit avoir à déclarer les heures de formation effectuées chaque année. Elle a assisté à tous les congrès de l'Ordre des experts-comptables et y a constaté une participation massive. Pourtant elle a bien noté que les femmes participent peu à la préparation des congrès de l'Ordre. Elle pense que leur absence est le résultat de plusieurs facteurs :

« Dans notre Ordre, l'opportunité de participation dans la préparation des congrès est offerte à tout le monde. Chacun participe selon sa compétence dans le thème et selon sa disponibilité. Les femmes participent peu dans la préparation pour trois raisons. A mon avis, la première est que proportionnellement, les femmes sont en nombre bien moins important que les hommes. Donc c'est normal de les trouver à peu près dans les mêmes proportions dans l'équipe des organisateurs. La seconde est que la plupart d'entre elles sont mères et ne sont donc pas très disponibles car c'est un travail accaparant et qui sollicite énormément de temps. Il faut y ajouter enfin que l'organisation se fait à Casablanca et donc pour les experts comptables venant d'autres villes s'ajoute le problème de la proximité ».

c- ...Et des difficultés familiales

Son mari, professeur de droit est relativement conciliant. Pourtant il trouve le travail de son épouse trop accaparant et ne l'aide que pour garder les enfants lorsqu'elle doit se déplacer en dehors de Casablanca.

Par ailleurs, ses maternités ont été difficiles à gérer. Elle a dû interrompre l'écriture de son mémoire. Elle estime d'ailleurs nécessaire de supprimer le mémoire dont elle ne comprend pas l'intérêt. Elle me raconte :

« J'ai dû arrêter toute préparation de mémoire jusqu'à ce que mon deuxième enfant ait deux ans. Ce fut trop dur par la suite de s'occuper du grand (neuf ans) et de la petite (deux ans), du bureau et du mémoire en même temps. J'ai dû travailler jusqu'à l'épuisement physique et moral tous les jours de la semaine. C'était à la limite du supportable et le souvenir n'est pas du tout agréable. J'ai vécu cela pendant trois ans jusqu'à la soutenance ».

Si cela devait être refait, elle ne referait pas le même cursus. Elle m'affirme en effet :

« Non, c'est un travail qui sollicite énormément de temps et d'énergie et qui est parfois ingrat : il n'admet pas d'erreurs ».

d- Travailler jusqu'à l'épuisement

Saliha, contrairement à Hiba et Najla est d'un milieu social défavorisé. Elle a perdu son père. Le capital scolaire de sa mère est faible. Pourtant sa mère est consciente du poids des diplômes et de la valeur du travail dans l'ascension sociale et l'a toujours soutenue. Saliha a, de toute évidence, fait siennes les convictions de sa mère. Elle met beaucoup d'ardeur à entreprendre des études tout en travaillant. Elle a beaucoup de volonté et n'hésite pas à affronter toutes les difficultés. Elle n'a que peu d'aide de son mari. On peut se demander d'ailleurs si elle cherche cette aide, étant habituée de longue date à affronter seule toutes les difficultés. Elle aime son travail. L'installation en cabinet libéral est pour elle, un idéal de carrière. Elle s'est donnée beaucoup de mal pour cela. Son désir d'inverser sa situation sociale et de réussir

est tellement fort qu'il l'oblige, selon ses propres termes à « foncer » dans le travail jusqu'à « l'épuisement ».

D- D'une multinationale ou d'un cabinet important à une carrière en entreprise

Certaines femmes ont débuté leur carrière au sein d'une multinationale ou d'un cabinet important avant d'opter pour une carrière en entreprise. C'est le cas de Sanae, qui comme Radia et Fatiha appartient à la génération où les diplômés permettaient un large choix de carrières.

Sanae a 55 ans. Son père a été fonctionnaire au ministère des finances, et sa mère commerçante. Sanae est mariée à un responsable dans une banque. Elle est mère de deux enfants.

1- Un cursus réussi sans planification préalable

Sanae s'est orientée vers l'expertise comptable, sans projet antérieur, alors que dans les années 1980, cette profession n'était pas bien connue. Elle obtient d'abord un baccalauréat sciences expérimentales puis part en France. Elle y obtient un master en finance à l'université de Paris IX, Dauphine, puis le DESCF et le DEC.

« Je me suis orientée vers l'expertise comptable au fil de mes études. Dans les années 1980, l'expertise comptable n'était pas une profession aussi valorisée que maintenant mais j'étais plutôt à l'aise avec les chiffres et ça me plaisait bien. J'ai donc passé mes examens, que j'ai réussi aisément, puis le stage et voilà je suis devenue expert-comptable ».

Interrogée sur l'opinion de ses parents, elle dit en riant :

« Mes parents ! Tant que je leur rapportais un diplôme, ils étaient contents. Ils ne m'avaient pas envoyée en France pour rien ! De plus, quand j'ai commencé mon stage, c'était encore mieux pour eux : j'avais réussi à trouver du travail et en plus, à Paris ! ».

Elle continue en expliquant son parcours :

« A ma sortie de l'école, j'ai intégré Arthur Andersen pour effectuer mon stage réglementaire en expertise comptable. Pour moi, c'était une grande fierté d'intégrer un cabinet aussi prestigieux, qui malheureusement, comme vous le savez, n'existe plus aujourd'hui à cause du scandale Enron. Au bout de cinq ans, j'ai pu atteindre le statut de manager. J'étais très heureuse de cette réussite ».

2- Le changement de trajectoire ; le retour au Maroc

Alors qu'elle a eu jusqu'alors une trajectoire linéaire en ayant obtenu l'ensemble de ses certificats, fini son stage, obtenu son diplôme et franchi toutes les étapes jusqu'au statut de manager, Sanae comprend qu'elle ne pourra pas progresser davantage. Malgré ses craintes du manque d'encadrement de la profession au Maroc et de la présence de très peu de femmes, elle finit par céder devant l'insistance de ses parents qui souhaitent la voir rentrer au Maroc.

« Au bout de deux ans, je me suis décidée à revenir. Mon retour s'est plutôt bien passé. C'était assez agréable de ne plus avoir à supporter tout le stress de la vie parisienne. De plus, j'avais déjà fait en France l'expérience d'une multinationale. Je connaissais la charge de travail. Je dirai que j'ai préféré rester dans le monde de la finance mais à un autre niveau. En effet, j'ai réussi à obtenir un poste de responsable dans une grande banque et je n'ai jamais regretté car cela m'a permis de rencontrer mon mari et nous avons eu ensuite deux beaux enfants. Et je peux dire que, sur le plan professionnel, ce travail m'a plutôt bien réussi puisque que je suis devenue directeur financier (Rires) ».

3- Une meilleure qualité de vie

Lorsque je lui demande s'il lui arrive de regretter d'avoir quitté l'expertise comptable, elle me répond :

« Non, à aucun moment, bien au contraire ! En réalité, je ne me suis pas posé trop de questions car quand j'ai eu la proposition au niveau de la banque, je n'ai pas hésité une seconde. En y réfléchissant maintenant, je me souviens que lorsque j'étais en cabinet, je n'avais jamais le temps alors que j'étais encore célibataire à l'époque. Alors qu'est-ce que cela aurait donné si j'avais eu des enfants. Au moins ici, à la banque, les horaires sont plutôt souples et la charge de travail infiniment moins lourde qu'en cabinet. Ce qui me permet d'être là pour mes enfants et mon mari tout en ayant une vie professionnelle plutôt riche ».

4- Sanae, une génération où tout était possible

Sanae appartient à la première génération des femmes experts-comptables. Elle a bénéficié d'une socialisation primaire au sein d'une famille qui l'a soutenue et aidée et qui lui a apporté un capital général très satisfaisant. Son intérêt pour les finances et pour les chiffres n'est vraisemblablement pas sans rapport avec la profession de son père.

Elle a fait ses études supérieures en France et y a même débuté sa carrière. Elle y a bénéficié d'une socialisation professionnelle au plus haut niveau de la profession. Elle a également pu faire l'expérience de la vie stressante des grands cabinets. Elle y a également connu une stagnation de carrière qu'elle vit d'abord comme un échec.

Lorsqu'elle décide de rentrer au Maroc, alors qu'elle craint d'avoir à intégrer une profession insuffisamment encadrée, elle s'aperçoit qu'elle a, en fait, devant elle, des opportunités à saisir. En effet, devant l'insuffisance d'experts-comptables à l'époque, l'absence de ressources humaines et les nombreux postes disponibles dans plusieurs secteurs, elle opte pour un travail en banque comme l'ont fait, à cette époque, les quelques femmes qui avaient été formées en expertise comptable (c'est par exemple le cas de Fatiha que j'ai développé plus haut, mais qui, elle, avait choisi de ne pas s'inscrire à l'Ordre) mais également celui de nombreux hommes. Sanae a ainsi pu bénéficier d'un large choix de carrières et a opté pour un voie qui lui permettait non seulement d'avoir une vie professionnelle accomplie mais également une vie personnelle équilibrée.

E- Le choix de l'entreprise dès l'expérience du cabinet du stage réglementaire

Ikram, s'est orientée tardivement vers l'expertise comptable. Elle a fait le choix à la fois de rester mémorialiste et d'aller immédiatement en entreprise après son stage réglementaire. Elle est aujourd'hui responsable du département « audit interne et risques » au sein d'une entreprise. Ikram a 40 ans. Sa famille est originaire de Casablanca. Son père est professeur universitaire en physique chimie. Sa mère est sans profession. Elle a une sœur de trois ans sa cadette. Elle est avocate. Ikram est mariée et mère de trois enfants. Son mari, âgé de 45 ans est cadre dans une société d'agro-alimentaire. Après l'obtention d'un DEA en finances, elle est recrutée au niveau d'une banque avant de décider quelques années plus tard d'intégrer le CEC.

1- Un cursus « classique » en faculté puis l'orientation vers l'expertise comptable

Après des études en finance à la faculté, Ikram intègre une banque mais n'est pas satisfaite de sa situation ni de son évolution après trois années de travail. Elle raconte :

« Après mon bac sciences expérimentales, j'ai fait des études classiques de gestion à la fac. J'ai eu mon DEA en finance, ensuite j'ai intégré le département financier d'Attijariwafa Bank. J'y ai passé environ trois ans jusqu'au jour, vers mes trente ans, où je me suis dit que j'avais envie d'approfondir mes connaissances en finance et surtout que j'avais envie d'évoluer, question responsabilités et salaire. En cherchant ce que je pouvais faire, le cycle d'expertise comptable de l'ISCAE me paraissait offrir le meilleur rapport qualité/coût ».

Ses parents considèrent alors son choix comme « irréfléchi » car elle est mère d'une petite fille. On ne peut manquer d'opposer sa situation à celle de Mounir que j'ai présenté dans la première partie de ce chapitre et qui estimait, lui, qu'il était parfaitement capable de prendre ses décisions tout seul. Ikram a cependant bénéficié de l'appui de son mari. Elle prend donc finalement sa décision et s'y maintient :

« J'ai donc intégré l'année qui suit le CEC, après avoir passé le concours bien entendu. Le problème, c'est que je n'avais pas de terrain de stage. Il fallait

obligatoirement faire son stage en cabinet. Je me suis donc mis à la recherche accélérée d'un cabinet qui voulait bien de moi. J'ai donc atterri dans un cabinet très connu à Casablanca. Et voilà, c'est comme ça que je me suis retrouvée expert-comptable stagiaire ».

2- Un rythme difficile à suivre et le retour dans une banque

Ikram avait un enfant au moment où elle finissait ses études. Elle raconte ses débuts au sein du cabinet :

« A l'époque, c'était un petit cabinet, devenu plus grand aujourd'hui. Mais c'était sympa de travailler chez l'un des premiers diplômés du CEC marocain. C'était pour moi, un exemple de réussite. L'équipe n'était pas bien grande. On avait donc beaucoup de boulot sur la planche. Les horaires étaient infernaux et spécialement de décembre à mars. C'est évidemment la période fiscale. Mais moi je culpabilisais de laisser ma fille sans sa maman. Surtout qu'à un moment mon mari a commencé à en avoir un peu marre surtout que lui à 16h30, c'était fini le boulot. Mais il fallait que j'aie jusqu'au bout. C'est donc ce que j'ai fait pendant un certain temps. Mais, on était seulement deux femmes au cabinet. Ça se passait plutôt bien avec les collègues hommes mais les problèmes survenaient lorsqu'il y avait des missions hors Casablanca. Partir deux trois jours sans voir ma famille, impossible. On m'a quand même forcée à le faire. C'était soit accepter des missions de ce genre de temps en temps soit aller voir ailleurs. Or, je devais finir ce stage. Donc j'ai fait quelques missions de ce genre ».

Ikram aura finalement beaucoup de mal à concilier le rythme du cabinet avec les exigences de sa vie personnelle. Elle décide alors qu'il n'est pas question pour elle d'envisager de continuer à travailler dans un cabinet ni même de s'installer en libéral. Elle profite d'une opportunité pour quitter le cabinet et l'expertise comptable :

« Aujourd'hui je me suis complètement éloignée des cabinets. J'ai eu deux autres enfants entre temps et ça commençait à devenir pénible. Alors, quand j'ai eu une très bonne opportunité à *Bank Al Maghrib*, avec tous les avantages que ça comprenait, je

n'ai pas hésité une seconde. D'ailleurs je n'ai jamais regretté d'avoir fait ni le CEC ni *Bank Al Maghrib* vu que sans le cycle jamais je n'aurais pu décrocher ce poste ».

Ikram ajoute que le poste de directeur financier qu'elle occupe aujourd'hui, non seulement lui offre une bonne situation mais lui permet également de mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Ainsi, si Ikram n'écarte pas formellement l'hypothèse de soutenir un jour son mémoire, cette hypothèse reste bien hypothétique et lui paraît n'avoir aucun intérêt comparée aux besoins de ses enfants.

« Pour l'instant, ma priorité c'est mes enfants. Je n'ai donc pas le temps de me consacrer au mémoire et en plus à 40 ans je me dis que c'est trop tard. Mais bon, on ne sait pas ce qui peut arriver dans la vie ».

3- Ikram, une ambition personnelle très vite rattrapée par le poids de la famille

Ikram, confiante en ses possibilités, a l'ambition légitime d'évoluer professionnellement. Son poste à la banque ne la satisfait pas. Elle a confiance en ses possibilités. Elle peut faire mieux. Elle met beaucoup d'énergie à chercher comment elle peut évoluer. Ce qui la motive est d'améliorer sa situation pour sa fille.

Mais lorsqu'elle arrive en stage réglementaire, elle prend alors conscience de la réalité du travail sur le terrain et se rend compte qu'elle aura du mal à concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Le poids de la famille devient alors un frein important pour elle. Elle vit mal les missions qu'elle doit effectuer loin de sa famille. Elle a du mal à faire face à l'investissement temporel qu'exige son travail et ce, d'autant que son mari, qui l'a aidée au début, devient moins conciliant. Elle a alors la possibilité d'être recrutée à *Bank Al Maghrib*. Son poste de directeur financier lui apporte une situation intéressante financièrement et statutairement et des horaires acceptables. Ainsi le passage par le CEC a permis à Ikram d'améliorer sa situation. La soutenance du mémoire et l'inscription à l'Ordre ne lui apporteraient aucun avantage complémentaire.

Conclusion

L'analyse des trajectoires que les experts-comptables, hommes et femmes, empruntent montre qu'ils constituent en réalité un groupe professionnel extrêmement divers.

Ce groupe apparaît constitué de beaucoup de « petits experts-comptables » dont la situation n'est pas toujours facile, et de quelques experts-comptables plus puissants possédant richesse, pouvoir et probablement mobilité dans les firmes multinationales, occupant volontiers des postes d'associés. Les uns et les autres n'ont ni les mêmes histoires ni les mêmes trajectoires. L'effort, le mérite et l'intelligence semblent ne pas suffire à la réussite professionnelle et à assurer l'ascension sociale. Le milieu social pèse considérablement sur l'évolution des carrières.

On peut se demander, à la lumière des trajectoires décrites et de l'analyse des récits de vie des hommes experts-comptables, si l'inscription à l'Ordre et notamment l'exercice en libéral serait plutôt un idéal masculin et ce, plus particulièrement pour les hommes issus d'un milieu social moyen. Ainsi l'adhésion à l'Ordre apparaît comme une ressource plutôt pour eux que pour les plus puissants, qui n'en ont pas forcément besoin, en tout cas pour qui l'enjeu n'est pas le même.

Les femmes experts-comptables, plus fréquemment que les hommes, du fait de la situation de leurs parents puis de leur conjoint, bénéficient d'un capital social, économique, culturel et relationnel plus favorisé que celui des hommes. Leurs parents ont, en effet, plus souvent, un capital scolaire élevé, des professions souvent en rapport avec l'enseignement et le monde de l'entreprise, leur permettant le développement d'un réseau social significatif, favorable à l'évolution des carrières de leurs filles.

Au stade du mémoire, les femmes peuvent décider de ne pas aller plus loin. D'autres font un arrêt prolongé. Les doutes quant à la pertinence de leur choix, le mariage, le manque de confiance quant à leur avenir ou encore un projet personnel vécu comme plus important sont les multiples facteurs que l'on retrouve à ce stade. Mais, les femmes peuvent aussi, de manière très pragmatique, avoir décidé de s'arrêter à cette étape parce qu'elles ont pu trouver un poste confortable choisi après plusieurs expériences.

Arrivées à la porte de l'Ordre, ayant satisfait à tous les critères nécessaires, elles peuvent choisir de ne pas s'y inscrire. Elles s'orientent alors souvent vers le travail en entreprise surtout si elles ont eu l'expérience antérieure mal vécue d'un travail intensif dans un cabinet important d'expertise comptable ou au sein d'une multinationale. Là encore, les exigences de la vie familiale pèsent de tout leur poids dans leur décision, mais elles peuvent en même temps avoir réussi une trajectoire confortable.

Elles sont peu nombreuses à arriver à l'inscription à l'Ordre. Alors que 80% des hommes s'installent en cabinet libéral, les femmes sont 50% à suivre cette voie qui répond à une stratégie d'une quête d'autonomie afin d'être en mesure d'aménager leur temps de travail et de le concilier avec leur vie familiale. Elles sont alors, le plus souvent, à la tête d'un cabinet de petite taille, comprenant quelques collaborateurs, permettant ainsi une gestion plus facile, un emploi du temps plus flexible bien que la tâche reste lourde. Mais elles considèrent pour la plupart d'entre elles, qu'elles sont plus indépendantes et n'ont pas à subir une quelconque hiérarchie. Elles évoquent cependant toutes les difficultés de l'installation en cabinet, installation pour laquelle elles ne reçoivent aucune aide particulière. Elles ne sont pas nombreuses à souhaiter sortir de l'isolement que leur impose l'installation en cabinet libéral et à s'associer. Elles sont encore moins nombreuses à s'associer avec un homme comme a choisi de le faire Najla.

C'est dans le même contexte d'une stratégie en quête d'autonomie que d'autres, ayant vécu l'expérience d'un grand cabinet et/ou d'une firme multinationale, ont choisi, dans un deuxième temps, de travailler en entreprise, où la charge de travail est considérée comme moins lourde et où la flexibilité des horaires les autorise à avoir une vie de famille plus facile à gérer. L'influence de l'opinion du conjoint sur la trajectoire de l'épouse est, ici également, fondamentale. Dans la plupart des cas, les choix de carrière qui s'offrent à elles n'en sont pourtant pas moins intéressants.

Ainsi, les femmes qui s'engagent dans des études en expertise comptable ont davantage d'opportunités de valoriser leur diplôme en allant chercher, en dehors de l'expertise comptable, des postes qui leur permettent de gravir la hiérarchie plus facilement et d'allier souplesse et liberté dans le travail. L'analyse de leurs trajectoires montre que certains choix de

carrière qu'elles effectuent, plus compatibles avec une vie de famille, ne sont pas moins gratifiants et rémunérateurs que celui d'expert-comptable.

Ainsi, certaines femmes font des choix pragmatiques, choisissent des voies alternatives où, certaines seront en situation de difficultés mais où d'autres enregistreront de véritables réussites. D'autres plus volontaires, telles que Amina ont précisément la volonté d'aller le plus loin possible. Font également partie de ce dernier cadre, les quelques unes qui ont réussi à devenir experts-comptables DPLE, inscrites à l'Ordre et associées d'un grand cabinet d'expertise comptable ou au sein d'un *Big*. Elles auront alors effectué une trajectoire linéaire, parcouru toutes les étapes, occupé un poste d'associée, voire même découvert des voies encore plus lucratives au sein desquelles leurs talents leur ont permis de s'accomplir. C'est parmi ces femmes pragmatiques et volontaires que s'individualisent des trajectoires de réussite que je me propose de développer dans le chapitre qui suit et qui sont les parcours des femmes que l'on peut qualifier de « dirigeantes ».

Chapitre VIII. Trajectoires de réussite, les femmes « dirigeantes »

Introduction

Dans un grand nombre de professions comme par exemple la médecine ou le droit où l'accès des femmes a été facilité par l'obtention du diplôme, les trajectoires de réussite des femmes ne sont plus exceptionnelles. Elles se sont banalisées par rapport à celles des pionnières. Depuis les années 1980, les trajectoires scolaires et sociales des filles et des garçon se sont rapprochées (Marry, 2004 : p.160). Les différences en termes de trajectoires et de statut social ne continuent de s'observer que dans les professions qui restent encore des bastions masculins, comme c'est le cas des ingénieurs (Marry, 2004).

Avant d'envisager les récits de vie de quelques femmes marocaines dont les trajectoires ont été un exemple de réussite ainsi que l'analyse des mécanismes susceptibles d'expliquer ces réussites, il est utile de rappeler qu'en Europe, les femmes n'ont pu accéder aux professions supérieures que relativement récemment.

En effet, ce n'est qu'à la fin du XIX^{ème} siècle et au début du XX^{ème} siècle qu'apparaissent les « premières enseignantes de lycée, médecins et avocates, toutes professions censées être en continuité avec leur rôle de mère, ou pouvant mieux le préserver grâce à des horaires flexibles ou la proximité du lieu de travail et du domicile » (Buscatto et Marry, 2009 : p.175). Cette évolution sera accélérée par la première guerre mondiale. Les pertes massives en hommes qu'elle entraîne justifient que l'on demande et que l'on obtienne l'ouverture des formations et professions interdites aux femmes comme par exemple les écoles d'ingénieurs. Aussi, s'ouvrent en France, des lieux de formation féminins comme l'école polytechnique féminine ou HEC jeunes filles. Ces lieux de formation préservent l'entre-soi et limitent de fait la concurrence entre femmes et hommes, dans les écoles comme sur le marché du travail (Marry, 2004).

Pour les femmes des sociétés occidentales, l'importance de la décennie 1965-1975 est soulignée par toutes les études (Schweitzer, 2009 : p.191). En France, la contestation de 1968 joue un rôle décisif dans celle de toutes les autorités. Les femmes y accèdent au contrôle de la maternité qui fut pendant des siècles le prétexte de leur domination.

Dans tous les autres pays européens, entre 1960 et 1978, la libre contraception et la dépénalisation de l'avortement sont obtenues. Ces acquis viennent compléter l'obtention de la majorité civile, pour les épouses françaises en 1965. Par ailleurs, en France également, l'année 1967 est une année importante. On y enregistre l'entrée à Air Inter de la première femme française pilote de ligne¹, l'obtention pour les femmes du droit de rentrer à la bourse, et surtout la loi Neuwirth² qui marque une grande étape dans la liberté de l'accès aux femmes aux moyens de contraception.

Les années 1970 ont été déterminantes dans l'histoire de l'accès des femmes aux professions supérieures. La mixité de l'enseignement s'installe. Elle devient obligatoire pour l'enseignement secondaire. En France, la loi Haby qui l'installe, date de 1974. Les filles peuvent désormais se confronter scolairement aux garçons et démontrer qu'elles sont aussi capables qu'eux, même si certains continuent de dire que « les garçons comprennent quand les filles apprennent » (Schweitzer, 2009 : p.196).

Par ailleurs, les mutations sociales permettent lentement mais sûrement l'accroissement de la présence des femmes. Les concours mixtes à la fonction publique remplacent les concours où seules quelques places étaient ouvertes aux femmes. En 1974-1975, en France, sont promues les premières femmes à l'inspection des finances, à la présidence de la Cour d'appel, à la Cour de cassation, au Tribunal de grande instance, au Conseil supérieur de la magistrature, à une sous-préfecture. Il faudra cependant attendre une présidence socialiste, avec François Mitterrand, et une ministre des Droits des femmes de plein exercice, Yvette Roudy (1981-1986), pour voir nommer une préfète et une rectrice d'Académie (Schweitzer, 2009 : p.192).

¹Jacqueline Dubut est la première femme française pilote de ligne (Paulette Bascou-Bance. La mémoire des femmes : anthologie. Elytis édition : p.418). Elle sera suivie, parmi les pionnières de Danièle Decuré qui devient la première femme française commandant de bord sur Airbus A320. (Danièle Decuré, dans Danielle Décuré, Vous avez vu le pilote ? C'est une femme. Editions J'ai lu, 1983 - 249 pages). Sur les 4.000 pilotes travaillant chez Air France, on ne compte à l'heure actuelle que 380 femmes, soit un peu moins de 10 % des effectifs (Source: Air France). Parmi les pionnières, il faut également citer Isabelle Boussaert (pilote militaire). Voir également à ce sujet le livre de Xavier Massé : des femmes dans l'aéronautique, 2009, 238p. Nouvelles Editions Latines. On compte désormais 3.000 femmes pilotes en France, soit 7 % des détenteurs de licence de pilotage.

² La loi Neuwirth, qui autorise l'usage des contraceptifs, et notamment la contraception orale, est adoptée par l'Assemblée nationale le 19 décembre 1967. Elle vient abroger la loi du 31 juillet 1920 qui interdisait toute contraception. Pourtant, la loi promulguée le 28 décembre 1967, ses décrets d'application ne paraîtront que très lentement entre 1969 et 1972.

C'est également l'époque où en Grande Bretagne, Margaret Thatcher devient la première femme à la tête d'un grand parti politique, le parti Conservateur. Par ailleurs, dans ce pays, entre 1971 et 1981, la proportion des femmes dans les « catégories professionnelles employés, managers et professionnels dans l'industrie et le commerce »³, augmente de 45% alors que la proportion des hommes n'augmente que de 16% (Crompton et Sanderson, 1990 : p.164 citées par Roberts et Coutts : p.379).

En ce début du XXI^{ème} siècle, en Europe, tous les indicateurs prouvent la progression considérable des femmes dans les professions supérieures. Les contraintes légales ont cédé presque partout. Les femmes sont admises dans presque toutes les professions. Pourtant elles s'engagent encore timidement dans certaines filières de formation d'élite (école d'ingénieurs, école polytechnique...) et les femmes ministres restent très rares jusqu'à la fin du XX^{ème} siècle. Jusqu'en 1998, l'accès des femmes reste limité à 25% dans la fonction publique et est même beaucoup plus limité par l'établissement de quotas comme dans l'armée de l'Air (12%), l'armée de Terre (8%), la Gendarmerie (5 %). Après 1998, les femmes sont plus nombreuses à se présenter dans les métiers de la police des Armes.

En effet, paradoxalement, les métiers de la police montrent l'exemple d'une féminisation plus rapide par le haut de sa hiérarchie que par le bas (Pruvost, 2007). Dans les armées nationales, le nombre de femmes officiers progresse également ; elles étaient ainsi en 2004, 10 % en Grande-Bretagne, 8 % en France, 7 % aux Pays-Bas et 6 % en Allemagne (Frotié et Porteret, 2008 cité par Schweitzer, 2009).

Ainsi depuis la fin du XIX^{ème} siècle, on peut décrire trois générations de femmes. Les premières générations ont affiché leur féminisme militant. Les secondes générations ont, plus discrètement mais efficacement, investi environ 10 à 15 % des effectifs des professions. Les troisièmes générations, bénéficiant de droits civils et civiques entièrement acquis, représentent désormais plus du tiers voire plus de la moitié des membres d'une profession (Schweitzer, 2009).

³*Socio-economic groups as defined in the Census of Population consist of employers, managers and professionals, in industry and commerce* (Roberts et Coutts, 1992: p.379).

L'accès des femmes aux professions supérieures dépend d'un ensemble de facteurs : accès des femmes à l'enseignement supérieur, degré d'autorité qu'implique la profession sur les autres et particulièrement sur les hommes, pouvoir et importance du caractère décisionnel de la profession. La situation des femmes évoluera plus aisément dans les périodes de mutation et de réorganisation sociétale, même au XX^{ème} siècle.

Au Maroc, c'est précisément le développement du système éducatif et les progrès de l'éducation qui ont ouvert l'éducation aux filles dans un contexte historique particulier, marqué par le protectorat et surtout l'accès à l'indépendance. Après des débuts difficiles, les filles, qui passent d'une époque où l'éducation leur était inaccessible à l'obtention du baccalauréat, ont investi les études supérieures puis les professions supérieures (Chapitre II).

J'ai consacré le chapitre III à leur présence aujourd'hui sur le marché du travail et leur place dans les professions supérieures. Au Maroc, toutes les professions sont désormais ouvertes aux femmes. Celles-ci, sont présentes dans la fonction publique, à un niveau supérieur à l'université, elles sont encore ingénieurs, chefs d'entreprise, avocates, pilotes d'avion pour quelques unes d'entre elles et ont eu accès aux plus hauts rangs des postes de responsabilité. Une femme est, même, depuis plusieurs années, conseillère du Roi Mohammed VI.

C'est également dans le chapitre III que je me suis intéressée à l'arrivée des femmes dans la profession comptable dans les pays occidentaux, mais également dans les pays arabes et au Maroc. En dehors des pays d'Europe de l'Est où, à l'exception des postes de décision, leur présence est forte, les femmes sont arrivées très lentement dans la profession comptable. Leur présence, s'est néanmoins accélérée, ces dernières années, dans les pays anglo-saxons. Si l'accès des femmes à la profession comptable est resté plus lent en Afrique du Nord et dans les pays arabes, il n'en n'a pas moins permis des trajectoires de femmes « dirigeantes », loin d'être exceptionnelles.

Parmi les 38 femmes DPLE de mon échantillon, je me suis demandée comment définir une femme « dirigeante ». En dehors de la typologie que j'ai proposée en conclusion du chapitre précédent dans laquelle je classe les femmes « dirigeantes », parmi les femmes qui font preuve d'ambition, j'ai considéré que le qualificatif de « dirigeante », devait également répondre à un critère d'activité professionnelle et de statut importants.

J'ai donc retenu l'accession à un statut d'associée. L'association qui, aux dires des experts-comptables est la plus prestigieuse, est l'association dans un *Big*. Cinq femmes ont obtenu ce statut : Asmae, Lamyia, Sabrina, Manal et Ihsane.

J'ai également retenu l'association au sein de cabinets moyens très actifs. J'ai donc inclus dans le cadre des femmes « dirigeantes » Salwa, d'autant que celle-ci est également la seule femme directrice générale d'un cabinet d'expertise comptable et Loubna.

Parmi les petits cabinets particulièrement actifs, j'ai inclus deux femmes qui étaient les seules à avoir établi une association dans ce mode de pratique : Najla et Manar. Parmi les autres femmes exerçant au sein de petits cabinets de manière indépendante, j'ai également retenu Sirine, dont la trajectoire particulière lui a permis de passer de l'expérience d'un cabinet d'expertise comptable au monde des affaires.

Enfin, j'ai considéré également les carrières en entreprise. Quatre femmes, responsables au niveau de structures privées importantes peuvent être considérées comme « dirigeantes » : Sanae, Hasnaa, Radia et Fatiha. J'ai présenté les trajectoires de ces deux dernières dans le chapitre précédent.

Enfin, j'ai également inclus Assia, une femme expert-comptable actuellement responsable d'un important office national.

Ainsi, quinze femmes peuvent être considérées comme des femmes « dirigeantes ». Une première observation me semble alors possible dès ce stade : les femmes arrivent lentement en petit nombre au statut d'experts-comptables DPLE. Mais arrivées à ce stade, leur trajectoire et le capital général dont elles disposent leur permettent plus facilement d'accéder à un statut de « dirigeantes ».

Je présente dans un premier temps les trajectoires qui m'ont paru les plus démonstratives. Ainsi, je m'intéresse à la carrière de deux femmes ayant effectué une trajectoire linéaire et devenues associées dans des *Big* ainsi qu'à celle d'une femme devenue directrice générale d'un cabinet. Je m'intéresse également au récit de vie de Sirine, qui ayant effectué une carrière

linéaire, n'hésite pas à faire valoir, avec succès, ses compétences dans le monde des affaires, encore considéré comme masculin. Je termine par des exemples de réussite de femmes dirigeantes, en entreprise. Dans ce cadre, j'analyse dans le secteur privé, la trajectoire de Hasnaa qui rejoint les trajectoires que j'ai décrites dans le chapitre VII. Dans le secteur public, je présente également une trajectoire « improbable » dans une profession où l'idéal-type de carrière est l'installation en cabinet libéral. C'est en effet dans ce secteur qu'Assia, première femme diplômée d'expertise comptable de l'ISCAE, effectuera une trajectoire de « dirigeante », en dehors de l'inscription à l'Ordre. Je m'interroge ensuite sur la nature des mécanismes de ces réussites.

I- Trajectoires de femmes dirigeantes

Associées dans des *Big* ou dans des cabinets, se distinguant par leur capacité à diriger au sein d'entreprises privées ou publiques, les femmes experts-comptables ont effectué des trajectoires particulières.

A- Les femmes associées

L'association, représente l'étape la plus élevée de la trajectoire des experts-comptables. Elle peut se faire, au mieux, au niveau d'un *Big*. Elle peut également se faire au niveau d'un cabinet d'audit ou d'expertise comptable particulièrement actif. C'est ce mode de pratique qu'a adopté Loubna, 35 ans, qui est associée à une femme et deux hommes et particulièrement de Salwa, 42 ans, qui est devenue directrice générale d'un cabinet au niveau duquel elle est associée avec deux hommes. Elles sont également deux à être associées au niveau d'un petit cabinet : Manar, 41 ans et Najla, 39 ans, dont j'ai présenté la trajectoire dans le chapitre précédent.

1- Les femmes associées des grands *Big*

Elles sont cinq à y avoir réussi. C'est le parcours d'Asmae, 45 ans, Lamya, 49 ans, Sabrina, 38 ans, Manal, 44 ans et Insaf, 35 ans (cf. tableau 37, chapitre VII). Proportionnellement, elles représentent 15% des 32 femmes inscrites à l'Ordre. Asmae, Lamya, Sabrina et Insaf ont fait leurs études secondaires à la mission française. Elles ont ensuite poursuivi leurs études supérieures en France, en dehors d'Insaf, 35 ans, qui les a poursuivies au Maroc, à l'ISCAE.

Manal, est la seule à avoir effectué une trajectoire entièrement au Maroc. Elle a fait ses études secondaires dans un lycée public puis ses études supérieures à l'ISCAE.

Je me suis proposée de comparer une trajectoire entièrement effectuée dans l'enseignement français (mission française puis études supérieures effectuées en France) avec une trajectoire entièrement effectuée au Maroc, et me suis intéressée, à cet effet, aux carrières respectives de Sabrina et de Manal.

a- Sabrina : une formation française, une carrière débutée en France

Sabrina a 38 ans. Elle est associée dans un *Big* à Casablanca. C'est le *Big* américain au sein duquel j'ai effectué une observation. Je l'ai longuement décrit dans le chapitre VI. Sabrina me le résume en quelques mots :

« C'est un important cabinet pour le marché marocain et il regroupe près de 120 personnes ».

a1- Un capital scolaire, académique et social important

La famille de Sabrina est originaire de Fès. Son père est manager dans une entreprise. Sa mère est également cadre dans une entreprise. Sabrina est mariée à un médecin spécialiste, âgé de 48 ans et est mère de deux enfants.

Sabrina a fait ses études secondaires dans un établissement français à Casablanca. Elle y obtient un baccalauréat section économie (B). Elle part ensuite en France, où elle effectue une maîtrise de sciences et techniques comptables et financières (MSTF) et un troisième cycle en économie et finance internationale à la faculté de Paris IX Dauphine. Elle obtient le diplôme d'expertise comptable français en 1996. Sur les 332 candidats reçus, elles sont 109 femmes (environ 33%)⁴.

⁴JORF n°284 du 6 décembre 1996 page 17781.

Elle a commencé à travailler dans le cadre de son stage réglementaire en 1992 dans un cabinet d'audit international à Paris où elle est recrutée directement après son stage. Elle poursuit ensuite sa carrière exclusivement en audit au sein de deux autres cabinets internationaux, avant de rentrer au Maroc.

« Mon expérience est exclusive en cabinet. Cette profession, est, il est vrai, difficile et avec, comme pour d'autres, un certain nombre de contraintes mais en même temps, elle est tellement riche et intéressante ! Je pense que notre profession est mal connue. Il faut encourager les jeunes femmes à aller jusqu'au bout du cursus en leur démontrant à travers des cas comme le mien ou d'autres, non exclusivement en cabinet, que c'est possible et que ça en vaut la peine ».

Sabrina devient associée en 2007. Au sein du cabinet, ils sont quatre associés, deux hommes et deux femmes. Les deux femmes sont plus jeunes. Sabrina pense que leurs salaires, tout à fait confortables, sont légèrement moindres que ceux de leurs collègues hommes qui eux, sont les associés fondateurs du cabinet. Sinon, pour le reste, elle « ne note pas de différence ».

a2- Des compétences de haut niveau, des fonctions de direction

Sabrina intervient sur des missions d'audit et de commissariat aux comptes pour des clients nationaux et internationaux présents au Maroc. Elle a des compétences en IFRS. Elle intervient également sur des missions de « *due diligence* »⁵ dans différents secteurs d'activité. Sabrina est, au Maroc, le « *country risk leader (CRL)* » pour le cabinet international pour lequel elle travaille.

Elle y est responsable d'une équipe composée de 70 personnes dont un tiers de femmes. Son supérieur hiérarchique est un associé homme avec lequel elle entretient d'excellentes relations. Elle apprécie les conditions de travail, au sein du cabinet, où il règne, dit-elle, « un très bon esprit d'équipe ».

⁵Le *due diligence* ou diligence raisonnable, est un concept anglo-saxon, qui désigne l'ensemble des vérifications qu'un éventuel acquéreur ou investisseur va réaliser avant une transaction, afin de se faire une idée précise de la situation d'une entreprise. Il s'agit, pour tout acquéreur ou investisseur potentiel, d'un devoir de précaution.

a3- Flexibilité, adaptation et amour du métier

Ce sont les trois mots-clé qui, selon Sabrina, sont indispensables à la réussite d'une carrière. Elle considère, en effet, que du fait de sa position d'associée, ses horaires sont flexibles. Elle peut donc aménager son temps sans trop de difficulté. En réalité, il n'y a pas d'horaires fixes, par contre, dit-elle « il faut savoir s'adapter en permanence ». Sabrina aime son métier. Elle en a aimé toutes les étapes particulièrement pendant les nombreuses années pendant lesquelles elle a exercé à Paris et qui ont été pour elle très riches d'enseignement, enseignement qu'elle a pu « capitaliser » à son retour au Maroc. Elle considère que c'est sa formation en France qui lui a permis de devenir rapidement associée, grâce à la formation qu'elle a pu y acquérir et grâce à la valeur, sur le marché du travail, du diplôme qu'elle a obtenu.

Interrogée sur les trajectoires des femmes experts-comptables, elle dit avoir vu plusieurs jeunes femmes intégrer le cabinet au sein duquel elle travaille, puis le quitter après quelques années d'exercice pour opter pour une nouvelle trajectoire, le plus souvent pour intégrer une entreprise. Elle regrette que leurs compétences ne soient pas davantage valorisées :

« C'est un métier difficile, contraignant, où il faut pouvoir consacrer beaucoup de son temps. Pour celles qui décident de rejoindre un cabinet, elles sont souvent plus nombreuses à l'embauche et très peu nombreuses au bout de trois à quatre ans. Au sein de notre cabinet nous avons très peu de femmes managers. Beaucoup d'entre elles décident après cette période de donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle en rejoignant le monde des entreprises. C'est souvent motivé par un souhait d'avoir un rythme de vie plus stable, des horaires plus souples, moins de déplacements, du temps à consacrer à autre chose, à leur famille... et probablement aussi parce qu'il y a une certaine pression de l'entourage proche lorsque ces jeunes filles se marient notamment. Il y a également le cursus de formation et d'obtention du diplôme qui pour certains peut être long, notamment lorsqu'il faut concilier les années de stage puis le mémoire et les examens finaux avec une vie familiale ».

Dans le cadre de la firme internationale à laquelle elle appartient, elle a suivi quelques formations continues ciblées par la firme. Elle participe également régulièrement aux congrès de l'Ordre. Elle pense pourtant qu'il est plus difficile pour une femme de participer régulièrement aux congrès même si ceux-ci ne sont qu'annuels parce que, dit-elle :

« Au Maroc les femmes ont plus de choses à concilier que les hommes ».

a4- Une vie familiale équilibrée, un conjoint très présent

Elle n'a aucune difficulté dans sa vie familiale. Son mari, médecin, est très compréhensif et lui apporte un très grand soutien moral. Elle a pu vivre ses deux maternités en toute sérénité. Elle s'est organisée en déléguant à d'autres associés tout en restant constamment joignable par mail et par téléphone.

Son mari l'aide à la maison essentiellement en s'occupant des enfants lorsqu'elle est indisponible. Lui-même est également souvent pris par son métier. Une jeune femme les aide à domicile et s'occupe des enfants lorsque tous deux sont absents. Elle se dit très proche de ses enfants ainsi que son mari. Elle considère qu'ils « profitent au maximum des moments passés ensemble ».

b- Manal : une formation marocaine, un cursus à l'ISCAE

Manal a 44 ans. Elle est également associée dans un *Big*.

b1- Une famille originaire de Fès, des parents également en entreprise, une scolarité sans problème

La famille de Manal est originaire de Fès. Ses deux parents sont cadres en entreprise. Son père n'a pas été très enthousiaste par rapport à son choix d'études et de carrière « peu approprié pour une femme », mais il a laissé faire. Sa mère, quant à elle, a toujours respecté les choix de sa fille et n'est jamais intervenue dans ses orientations scolaires. Manal est mariée à un banquier de 45 ans et est mère de deux enfants.

Elle a fait ses études dans un lycée public de Casablanca et y a obtenu un baccalauréat série sciences expérimentales. Elle réussit ensuite le concours de l'ISCAE et y effectue le cycle normal. Elle trouve « naturel » de poursuivre la voie débutée à l'ISCAE en se présentant au concours du CEC qu'elle réussit aisément. Ses études ne lui posent aucun problème et elle obtiendra son diplôme en 2005. Elle s'inscrit à l'Ordre.

b2- Une trajectoire professionnelle linéaire

Manal est d'abord expert-comptable stagiaire, de 1991 à 1994, chez un expert-comptable indépendant de Casablanca. Elle y occupe ensuite le poste de conseiller en fiscalité jusqu'en 1999. Puis, elle est recrutée, à cette date, suite à une candidature spontanée, par une grande multinationale qui emploie une centaine de salariés. La moitié d'entre eux travaillent dans l'audit. L'autre moitié est répartie entre le pôle conseil juridique et fiscal et le conseil en organisation. Manal occupe le poste de manager fiscaliste. L'enseigne de cette multinationale change en 2008. Manal y devient associée en 2010.

Au moment où j'ai rencontré Manal, le cabinet comptait cinq associés : l'associé-gérant, était diplômé HEC Paris et titulaire d'un DEA en gestion. Le second associé était titulaire d'un master HEC et diplômé de la Military School of Vermont (Norwich university, Etats-Unis). Il était responsable du consulting. Le troisième homme associé était diplômé de l'ESC Lyon, expert-comptable, et était, au sein du cabinet, responsable « transaction services ».

En dehors de Manal, l'autre femme associée, Lamya, figure parmi les femmes qui font partie de mon étude et que j'ai considérées comme occupant un statut de « dirigeantes ». Je ne présente pas sa trajectoire, mais je parle d'elle ici, parce que sa situation a évolué au sein du cabinet depuis que je l'ai rencontrée. Lamya a d'abord effectué des études secondaires à la mission française puis après avoir obtenu un baccalauréat série C, elle a été diplômée en expertise comptable de Sup de Co Bordeaux. Au moment où je l'ai rencontrée, elle était responsable de l'audit.

Depuis mars 2014, la configuration du cabinet a changé. Lamyra a repris les parts de deux hommes associés, l'un ayant rejoint un groupe bancaire, le second étant parti à la retraite. Elle a ainsi récupéré plus de 75 parts sociales et est devenue associée-gérante du cabinet. Elle garde deux associés : un homme expert-comptable titulaire d'une double maîtrise en Management/Finances et d'un DEA en finance de marché de l'IAE de Rennes ainsi que Manal.

Après les changements intervenus au sein du cabinet, Manal continue de garder son poste de manager fiscaliste et est devenue responsable de la communication au Maroc et responsable du développement des prestations juridiques et fiscales sur ce territoire. Elle est responsable d'une équipe d'une trentaine de personnes qui compte environ 30% de femmes.

b3- Un dynamisme à toute épreuve

Manal dit travailler dans d'excellentes conditions et dans un climat cordial et serein, malgré la charge de travail très lourde.

« La charge de travail est très élevée. En plus nous devons être constamment disponibles aussi bien pour les clients que pour gérer les petits soucis qui peuvent arriver à l'équipe que je gère ».

Elle a, malgré tout, du fait de son statut d'associée, la possibilité de gérer son emploi du temps à sa convenance à condition de respecter un certain volume horaire et de faire face à ses responsabilités.

En dehors des activités du cabinet, Manal est également membre de la commission fiscale du conseil national de l'OECM. Elle est également membre de l'IFA, l'association de fiscalité internationale dont elle est membre de la commission scientifique du groupement marocain (IFA Maroc). Le 26 juin 2014, elle en est élue présidente. Elle participe activement aux réunions décisionnelles et aux animations de conférences.

Elle a également suivi des formations et des stages de mise à niveau organisés par le cabinet et participe régulièrement aux congrès de l'Ordre. Bien qu'elle considère ces activités comme importantes pour sa formation, elle souligne qu'elles sont plus difficiles à assumer pour une femme en raison des difficultés d'organisation familiales. En ce qui la concerne, « elle gère » !

b4- Un conjoint valorisant, une aide efficace

Selon Manal, son mari, banquier, a un « regard plutôt flatteur » sur la profession de son épouse. Il l'accompagne parfois aux séminaires, vient la chercher en cas de réunions tardives le soir...Elle ajoute, lorsque je la questionne sur la disponibilité de son mari à l'aider à la maison :

« Les choses ne sont pas segmentées dans la famille. On agit en fonction de la disponibilité de l'un ou de l'autre. Mais c'est le plus souvent lui qui accompagne les enfants aux activités parascolaires ».

Elle bénéficie également de la disponibilité de sa mère qui est toujours présente chaque fois que nécessaire. Lorsque son mari et elle-même sont absents, c'est uniquement elle qui s'occupe des enfants. Pour les tâches domestiques, Manal a également recours aux services d'une jeune femme à domicile.

Malgré l'aide dont elle bénéficie, elle n'a pas pu profiter de ses maternités. Son congé de maternité a été insuffisant et elle n'a pas pu vraiment s'éloigner du travail.

« On ne déconnecte pas vraiment avec le boulot. Il faut toujours rester joignable : téléphone, e-mail... »

b5- Les clés de la réussite : compétence et motivation

Elle aime sa profession et referait le même parcours si cela était à refaire. Elle aurait simplement souhaité avoir un peu plus de temps à consacrer à sa famille et à sa vie de femme.

Lorsque je lui demande comment elle explique le contraste entre sa trajectoire de réussite et le faible nombre de femmes experts-comptables, elle me répond :

« L'expertise comptable nécessite d'avoir beaucoup de contact avec les gens aussi bien au sein du milieu professionnel qu'en dehors. Or, il est encore mal vu qu'une femme aille prendre un café avec des clients par exemple⁶. Donc toutes ces petites choses vont les exclure du cercle très fermé de l'expertise comptable qui va donc rester dans sa grande majorité constitué d'hommes. Les rares femmes qui vont réussir sont soit épaulées par leur famille et surtout leur conjoint soit vont avoir la capacité d'agir typiquement comme un homme en accordant le moins d'importance possible à ce que peuvent penser les gens ».

Elle dit que l'exemple de son parcours peut encourager les jeunes femmes qui s'engagent dans la profession et qu'elle n'est pas la seule à avoir réussi.

« Il faut oser mettre des femmes à des positions élevées dans la hiérarchie afin de montrer que le sexe n'a pas d'importance dans la réussite. Seule la compétence et surtout l'envie de réussir comptent ».

c- Sabrina et Manal : des trajectoires convergentes

Les trajectoires de Sabrina et Manal convergent sur plusieurs points.

Elles appartiennent toutes les deux à des familles aisées originaires de Fès. Toutes les deux ont des parents qui occupent tous les deux un poste élevé en entreprise. Elles partagent des trajectoires scolaires d'excellence, l'une dans le système d'enseignement français, l'autre dans le système d'enseignement marocain. Leur formation, en adéquation avec leur emploi ainsi que le capital général dont elles bénéficient leur ont permis d'arriver rapidement au statut d'associées. Je reviendrai dans la deuxième partie de ce chapitre sur l'évolution au Maroc de la question de l'adéquation formation-emploi.

⁶Eric Gobe (2013 : p.317) montre qu'en Tunisie, les avocates de catégories populaires, ont des difficultés à entretenir leurs liens de sociabilité professionnelle parce qu'elles ne peuvent pas fréquenter les mêmes cafés que leurs clients. Manal, qui est de condition sociale favorisée utilise le même argument.

Sabrina et Manal bénéficient toutes les deux d'une aide importante de la part de leur famille, même s'il faut relever que Manal a eu, au début, des difficultés (relatives) avec ses parents, notamment son père. Par contre la contribution particulièrement active de leur conjoint leur permet de parfaitement concilier leur vie professionnelle et familiale.

Je m'intéresse dans la section suivante aux femmes associées dans des cabinets de taille moyenne voire de petite taille.

2- Les femmes associées en cabinet

Parmi les trajectoires inattendues figure celle de Salwa que je retrace dans ce qui suit.

a- Salwa : la directrice générale

Salwa est âgée de 42 ans. Elle est mariée à un professeur d'économie, âgé de 45 ans. Elle est mère de deux enfants. Elle est la seule femme directrice générale d'un cabinet d'audit.

a1- Des études brillantes et une progression rapide

La famille de Salwa est originaire de Fès. Son père est titulaire d'une licence en droit. Sa mère, enseignante, est titulaire d'une licence en arabe.

Elle a fait ses études secondaires dans un lycée public où elle obtient un baccalauréat sciences expérimentales. Toutes ses études supérieures sont ensuite suivies en France. Elle est diplômée en finance de l'université Paris IX Dauphine en 1992 puis obtient le DECF et le DEC en 1999.

Elle décide de rentrer au Maroc et intègre facilement un *Big*. Mais l'ambiance de travail ne lui convient pas, en raison « d'un climat peu cordial, sans autre problème ». Elle postule auprès de trois cabinets et est recrutée dans celui qu'elle souhaitait, au niveau duquel deux hommes sont associés. Elle y travaille, au moment de l'entretien, depuis cinq ans. Elle débute en qualité de manager. Elle devient rapidement associée. Elle travaille avec, dit-elle, beaucoup

de rigueur et pense que son investissement massif dans le travail explique que l'associé gérant la nomme, en 2010, directrice générale du cabinet. Au début, elle rencontre quelques difficultés :

« Au début, ça n'a pas été très simple pour moi de m'imposer en tant que DG. Rien de très direct, surtout l'impression qu'on me rendait les choses plus difficiles. Et puis, parfois certains clients, ont du mal à admettre qu'une femme ait un mot à dire par rapport à leurs finances. Mais cela n'a pas duré bien longtemps. Lorsque les gens s'aperçoivent de vos compétences alors tout rentre dans l'ordre ».

Le cabinet emploie une cinquantaine de personnes. Les horaires de travail sont pénibles, dit-elle, mais elle me confirme également que du fait de son statut élevé, elle peut se permettre quelques libertés avec les contraintes horaires, particulièrement si ses enfants sont malades.

Elle n'a aucun problème avec son salaire relativement à celui des hommes associés du cabinet :

« J'ai un des postes les plus élevés du cabinet donc mon salaire est en adéquation avec le poste ».

a2- Une grande « disponibilité physique et psychique »

Sa mère, en particulier, l'aide beaucoup notamment pour la garde des enfants, ainsi que son mari qui respecte son indépendance professionnelle et l'aide en allant chercher les enfants à l'école, même s'il lui arrive de « manifester sa désapprobation » lorsqu'elle est trop occupée. Cela lui permet, dit-elle, une « disponibilité physique et psychique importante⁷ », qui lui a été très utile même pendant les difficultés qu'elle a vécues notamment au cours de sa première grossesse. Elle a été contrainte de rester quelques semaines à domicile mais a dû continuer à travailler à la maison et à répondre en permanence aux appels téléphoniques et aux e-mails.

⁷Catherine Marry (2004 : p.23) souligne combien « la disponibilité psychique » est indispensable à la réalisation d'une vie professionnelle, « en particulier dans les métiers à responsabilités ».

a3- L'appartenance à un réseau et la conviction implicite d'avoir fait le bon choix

Salwa est une des rares femmes à me parler de l'importance de l'appartenance à un réseau. Elle participe régulièrement au congrès annuel de l'Ordre, pour d'une part « actualiser ses connaissances » et d'autre part « maintenir un réseau relationnel important ». Elle est également membre du réseau qui réunit les anciens de l'Université Dauphine, les « Dauphinois Marocains » et se dit très active au niveau du bureau.

Lorsque je lui demande si elle referait le même parcours, elle me répond en riant :

« Je ne suis pas sûre, mais entre nous, je ne sais pas ce que j'aurais pu faire d'autre! J'aurais simplement aimé avoir plus de temps à consacrer à mes enfants surtout lorsqu'ils étaient encore tout petits ».

a4- Salwa : une bonne compréhension de l'intérêt des réseaux relationnels

Salwa présente le même profil et les mêmes origines sociales que Sabrina et Manal. Je retiendrai surtout dans son cas, l'importance qu'elle accorde, comme le font les hommes, aux réseaux de relations qu'elle veille à maintenir. Cette compréhension de l'intérêt des réseaux, associée à l'excellence de sa formation et à ses compétences a dû être un facteur important dans sa nomination en qualité de directrice générale.

b- Sirine, une expert-comptable convertie en femme d'affaires

Sirine dirige un cabinet d'expertise comptable. Elle a 54 ans. Elle est originaire de Salé, ville située de l'autre côté du fleuve Bou-Regreg, en face de la capitale, Rabat. Son père est médecin à la retraite. Il a jugé relativement positivement le choix de carrière de sa fille non sans quelques craintes. Il n'y avait pas beaucoup de femmes experts-comptables à cette époque et la profession ne semblait pas avoir une bonne image. Sa mère, au foyer, a quitté l'école au niveau du collège. Elle a toujours fait confiance à sa fille. Sirine est mariée à un informaticien, âgée de 55 ans. Ils ont un enfant.

b1- Une profession qui n'est pas faite pour les femmes

Sirine est l'aînée de quatre enfants et a vécu une enfance qu'elle qualifie de « long fleuve tranquille ». Elle fait ses études secondaires au lycée français de Meknès et obtient, sans difficulté, un baccalauréat C. Elle entreprend alors des études supérieures à Toulouse où elle obtient une maîtrise en sciences économiques avant d'effectuer le parcours classique d'expertise comptable qu'elle obtient en 1985, date à laquelle elle s'inscrit à l'Ordre.

Elle avait, en 1982, été recrutée par un cabinet d'expertise comptable en France. A son retour au Maroc, en 1987, elle essaye d'intégrer un grand cabinet mais on lui fait comprendre, dit-elle, que « la profession n'est pas faite pour les femmes ». Elle a encore des regrets de cette période et considère qu'elle aurait dû se battre davantage pour intégrer un grand cabinet d'audit à son retour au Maroc au lieu de s'éloigner du domaine de l'expertise comptable. Pourtant c'est bien une trajectoire de réussite qu'elle va parcourir.

b2- L'installation en cabinet et l'organisation professionnelle et personnelle

C'est la raison pour laquelle, elle travaille trois années dans l'assurance avant d'ouvrir son propre cabinet. C'est en effet, en 1992, qu'elle s'associe avec une autre femme expert-comptable pour créer, grâce à un crédit « jeunes promoteurs et entrepreneurs » un cabinet qui offre des services d'audit, de commissariat aux comptes et de conseil et dirige une dizaine de personnes pour lesquelles, elle n'a, dit-elle, aucun problème à faire admettre son autorité.

Le travail y est intense. Sirine raconte :

« On commence vers 9h mais on ne sait jamais quand on va finir. Je suis mon propre patron. Donc je peux gérer mes horaires comme je le veux. Mais les rendez-vous clients, les *deadlines* à respecter... font qu'on a un agenda très serré ».

Sa maternité ne lui a pas vraiment posé de problème « sauf qu'on ne peut pas oublier le travail ». Elle s'est donc organisée pour être joignable aussi bien par les gens du cabinet que par les clients.

Elle est très aidée d'abord par son mari qui porte un regard très positif sur la profession et l'évolution de la carrière de sa femme. Il l'aide dans son entreprise et a été un acteur important de sa réussite. En effet, en tant qu'informaticien, il s'est occupé de tout le montage technique de l'entreprise. Il est également très contributif dans l'organisation familiale. Sirine affirme :

« Il y a un partage des tâches en fonction de la disponibilité mais également des compétences de chacun ».

b3- Du cabinet d'expertise comptable à une entreprise florissante

Les deux associées vont ensuite constater rapidement que pour la profession dans son ensemble, la recherche d'informations juridiques est problématique en raison de la grande dispersion des textes de loi. Elles ont alors l'idée de les regrouper au sein d'un répertoire des lois fiscales. Elles le vendent à 100.000 exemplaires. Elles créent alors parallèlement une entreprise qui opère dans l'édition numérique d'ouvrages et à la réussite de laquelle contribuera significativement le mari de Sirine. Les deux associées poursuivent leur travail en numérisant le répertoire, ce qui donnera naissance, en 1995, au premier CD-Rom de l'entreprise. Ce CD-Rom en est actuellement à sa 28^{ème} édition. Le deuxième grand projet sera la numérisation des Bulletins Officiels depuis 1912.

Le succès de l'entreprise amènera la société à acheter le fonds éditorial du Juris-classeur marocain, puis permettra l'ouverture du site Internet en 2001 et l'édition du Juris-classeur en langue arabe en 2002. Viendront ensuite la publication d'un bulletin mensuel d'information juridique et fiscale.

Depuis, Sirine dirige seule son entreprise, son associée ayant préféré se désengager de l'affaire et elle-même ayant préféré, en raison du succès de son entreprise s'éloigner (relativement) de l'expertise comptable. Tous les supports sont disponibles à la vente, y compris la possibilité d'y accéder par Internet moyennant un abonnement annuel, ce qui génère tout de même 50% du chiffre d'affaires que réalise l'entreprise qui compte de nombreux clients parmi lesquels des banques, des assurances, des multinationales et des ministères.

Le site internet de l'entreprise, a remporté récemment l'un des trophées décernés par un salon de l'informatique à Marseille. Le site de l'entreprise, qui est actuellement première banque d'information juridique et fiscale marocaine sur Internet, a été le seul site maghrébin à avoir été nommé.

Un groupe financier marocain de premier plan, détenu par son président fondateur, un banquier considéré comme un des hommes les plus riches du Maroc, s'intéresse à l'entreprise de Sirine. Le capital de l'entreprise est alors ouvert et la majorité des actions de la société anonyme est aujourd'hui aux mains de cet homme d'affaires. Sirine garde la présidence et la gestion de son entreprise.

b4- Un investissement politique et social

Sirine a été, en 1994, membre du conseil régional de l'Ordre des experts comptables. Elle est également membre d'un parti politique. Elle a été, en 2003, tête de liste pour l'élection du président de la Chambre de Commerce, d'Industrie et des Services (CCIS) de Casablanca, fait suffisamment inédit pour une femme, pour faire, à cette époque, les titres de la presse nationale. Elle est actuellement membre du Comité National de Protection des données et membre du groupe de travail « Gouvernance au féminin », fondé en 2013 par le ministère des Affaires générales et de la Gouvernance, en partenariat avec l'Institut marocain des administrateurs (IMA) et la section ONU Femmes.

C- Les « dirigeantes » en entreprise

J'ai également pu rencontrer des femmes occupant des postes de dirigeantes soit, le plus souvent dans des entreprises privées soit dans un cas particulier, dans un important établissement public.

1- Hasnaa : de l'expertise comptable à la direction financière d'un grand hôtel

Hasnaa a 41 ans. Elle est originaire de Fès. Son père est PDG d'une entreprise. Sa mère est pharmacienne. Son mari est avocat. Il est âgé de 45 ans. Ils ont deux enfants. Hasnaa est directrice financière dans un grand hôtel de Fès. Son père l'a toujours encouragée. Il trouve le

métier dur mais passionnant. Sa mère est plutôt encourageante mais elle ne comprend pas pourquoi, elle ne s'est pas installée à son compte, ce qu'elle considère préférable pour une femme.

a- Une conversion rapide

Hasnaa a fait ses études secondaires dans un lycée public et a obtenu un baccalauréat sciences expérimentales. Puis, c'est à Bordeaux qu'elle commence par obtenir une licence en économie avant d'effectuer le cycle d'expertise comptable.

En 1997, elle commence à travailler, en France, dans un *Big*. Elle souffre du rythme de travail très exigeant auquel elle est soumise. C'est pendant cette période qu'elle a ses deux enfants. Elle n'a pas vraiment eu de problème, car, dit-elle :

« En France le congé de maternité est plus long qu'ici donc ça va. Mais il fallait que je m'arrange avec les collègues pour ne pas laisser le travail en suspens. Je me suis donc organisée : e-mails et téléphone toujours opérationnels ».

A cette époque, elle n'apprécie pas vraiment sa vie professionnelle et n'aurait pas opté pour le même parcours si elle avait été suffisamment informée :

« Je serais restée dans la comptabilité mais à un autre niveau, car l'expertise comptable, exercée en cabinet est un métier d'homme et est très difficile ».

b- La recherche d'une vie plus paisible

Elle souhaite donner plus de place à sa vie personnelle sans pour autant renoncer à une vie professionnelle « moins agitée », dit-elle, et décide de se tourner, vers l'entreprise par le biais d'un forum de recrutement, en France, pour diplômés marocains. Elle intègre alors, en 2002, le poste de directeur adjoint puis de directrice financière d'un grand hôtel à Fès, poste qu'elle occupe encore aujourd'hui. Elle est responsable d'une équipe de quatre personnes dont une femme. Son chef hiérarchique est le directeur général.

Hasnaa est très satisfaite de son évolution. Elle travaille de 8h30 à 12h30, puis de 14h à 18h. Elle a également la possibilité d'aménager ses horaires : « rien à voir avec le cabinet », dit-elle. Son mari l'aide également à s'occuper des enfants et elle bénéficie d'une aide à domicile.

2- Assia et ses sœurs ; l'hypothèse du « garçon absent »

A la date de l'entretien, Assia a 46 ans et est une des rares directrices générales d'un important office public. Du fait de l'importance de son poste, je pensais que j'aurais beaucoup de mal à la contacter. J'avais téléphoné au début de la phase des entretiens que j'avais effectués et il m'avait été répondu qu'elle était très prise. J'avais pu réunir à son sujet des informations par l'intermédiaire d'autres femmes experts-comptables, par l'intermédiaire de collègues qui travaillaient avec elle et par la presse nationale. J'en avais fait mention dans l'écriture de mon texte et avait notamment indiqué deux points qui me paraissaient importants. En effet, Assia a été, d'une part la première femme à avoir été diplômée du CEC de l'ISCAE et, d'autre part, elle appartenait à une fratrie de six filles. Elisabeth Longuenesse, m'a alors demandé d'insister et d'essayer de prendre contact avec elle, car sa trajectoire méritait que l'on s'y intéresse. Dès le lendemain, j'appelais son secrétariat. J'ai alors longuement expliqué les raisons de mon appel et mon souhait de la rencontrer. Quarante huit heures plus tard, elle me recevait dans son bureau à Casablanca et répondait à mes questions sans détours et avec une simplicité qui m'a impressionnée (interview du 22 juillet 2014).

a- Des origines sociales favorisées, un père instruit, des exemples de femmes actives

Assia est originaire de Rabat. Elle est mariée à un expert-comptable et est mère de deux garçons.

Son père, décédé aujourd'hui était un haut fonctionnaire à la Direction Générale de la Sécurité Nationale (DGSN). Elle le décrit comme très instruit et très cultivé et elle lui vouait une grande admiration.

« Mon père était quelqu'un qui lisait beaucoup et avait un excellent niveau de français ».

Lorsqu'elle elle parle de sa mère, on ne peut manquer de penser aux mères décrites par Catherine Marry (2004) comme des femmes actives, fortes et éducatrices. A une époque où les femmes accédaient difficilement à l'éducation, la mère d'Assia a obtenu le brevet élémentaire et a suivi une formation pour devenir institutrice. Ses efforts, à cette époque particulière des années qui suivent l'accession du Maroc à l'indépendance, lui permettent de devenir directrice d'un établissement public. Elle a transmis à Assia, qui, très tôt, en a eu « pleinement conscience », dit-elle, l'importance de la réussite scolaire pour s'assurer, en tant que femme, une indépendance économique.

Assia a reçu une éducation qu'elle dit faite de « principes et de valeurs basée sur l'honnêteté, l'intégrité, le sérieux ». La valorisation du travail était au centre de ses discussions avec ses parents. Elle me reparlera à plusieurs reprises, durant notre rencontre, de rigueur et de ce qu'elle appelle « la valeur travail ». Ces valeurs étaient partagées, dans sa famille, par des hommes mais également des femmes de caractère dont beaucoup travaillaient. Assia a d'ailleurs, elle-même créé en 2012, pour aider à leur promotion, le club des femmes administrateurs du Maroc.

« J'ai grandi dans un milieu où la femme travaillait, où elle a toujours contribué de manière active au fonctionnement du foyer, où la femme a son mot à dire ».

Elle renforce sa phrase en ajoutant avec conviction :

« Il y a plein de femmes dans mon entourage qui ont réussi ».

Elle me parlera notamment avec fierté de ses cinq sœurs, qui ont toutes réalisé une trajectoire réussie.

b- Une fratrie de six filles

Assia est la cadette de six filles. Cette fratrie n'est pas sans évoquer l'hypothèse du « garçon absent ou défaillant »⁸. Assia ne me dit pas comment ses parents ont vécu le fait de ne pas avoir eu de garçon. Par contre, sa propre réussite et celle de toutes ses sœurs font penser que ces six filles ont, dû jouer un rôle de « garçons de substitution »⁹. L'aînée est docteur d'Etat en linguistique et professeur d'université. La troisième est contrôleur d'Etat au ministère des finances. La cinquième est cadre dans une banque et la sixième est cadre à la faculté de droit de Rabat. La quatrième est sans doute, celle qui s'est le plus inscrite dans « l'héritage du père » en optant pour une profession encore bien « improbable pour une femme », particulièrement au Maroc. Elle est, en effet, commissaire de police à la DGSN. C'est certainement celle qui a été le véritable « fils manquant » en reprenant la profession du père. Cependant, on peut voir particulièrement dans cette trajectoire, comme dans celle d'Assia, la réalisation par ses filles du « désir de mobilité sociale du père (ou du maintien de son statut) en lieu et place d'un frère absent » (Marry, 2004 : p.117). Plus que le modèle maternel, c'est surtout la figure paternelle qui prime, à la fois par son statut social et professionnel et par la qualité de ses relations avec ses filles et qui suscitent chez ces dernières respect et admiration. On ne retrouve, ni chez Assia, ni, me dit-elle chez ses sœurs, de rejet des métiers dits féminins. Elles n'ont pas non plus souffert de l'absence de frère et leurs parents « ont trouvé normal » qu'elles empruntent des voies qu'elles pensaient mieux leur correspondre, ce que leur réussite a confirmé.

c- Une trajectoire d'excellence souvent infléchie par le hasard

Assia a effectué ses études primaires dans une école privée, puis obtenu son baccalauréat section sciences expérimentales après des études secondaires dans un lycée public. Elle ne sait pas pourquoi, mais elle avait toujours rêvé de diriger une banque.

Son baccalauréat obtenu, elle pense d'abord faire médecine parce que c'est une profession prestigieuse et très en vogue au moment où se sont ouvertes les premières facultés de

⁸Selon l'hypothèse d'Isabelle Lasvergnas, 1986. *Le corps étranger ou la place des femmes dans l'institution scientifique*. Thèse de sociologie (PhD), Montréal, université de Montréal.

⁹ Op. cité : Isabelle Lasvergnas, étudiant les choix de carrière scientifique chez les femmes à Montréal, utilise ce terme dans le cas d'une voire plusieurs filles qui réussissent.

médecine au Maroc. Elle change ensuite d'avis et postule pour le concours de l'ISCAE. Le concours est annulé en juin. Elle le passera donc en septembre parmi 12.000 candidats et sera reçue. Elle effectue, sans difficulté, le cycle normal de l'ISCAE. Elle a beaucoup d'admiration pour ses professeurs de comptabilité et de finance à l'ISCAE. De plus, arrivée en quatrième année du cycle normal, elle se classe quatrième et reçoit le premier prix « en finance ». Elle trouve donc tout naturel de poursuivre par le CEC, d'autant, me dit-elle, que cela lui évitait d'aller à l'étranger. Elle passe donc le concours et le réussit, classée cinquième et, précise-t-elle, « première des nouveaux lauréats ». Elle termine le CEC en 1996, classée également cinquième.

Elle raconte que ses parents lui faisaient confiance et ont toujours été fiers d'elle car elle a toujours été classée parmi les premiers de sa classe. Elle ne se souvient pas trop, dit-elle, de l'opinion qu'ils avaient par rapport à son choix d'études. Après l'obtention de son premier prix en finance, ses parents ont alors considéré comme « normal » qu'elle continue et qu'elle s'engage dans le cycle d'expertise comptable.

d- Une carrière de « dirigeante »

Assia a commencé à travailler en 1991, date à laquelle elle a effectué un stage réglementaire de trois ans dans un cabinet d'expertise comptable et d'audit (cinq ans dont trois ans de stage réglementaire) où elle a été d'abord simple auditeur, puis chef de mission d'audit. Elle y restera deux années supplémentaires.

Elle ne s'inscrira pourtant jamais à l'Ordre, le destin imprimant alors à sa trajectoire une voie différente. Alors qu'elle pense que la carrière idéale est l'installation en cabinet libéral, le destin en décide autrement :

« Quarante jours avant ma soutenance, mon maître de stage est décédé. Il était question que je devienne associée. Après avoir soutenu mon mémoire, sa famille m'a proposé de prendre 25% du cabinet pour maintenir son fonctionnement. J'ai préféré envisager de monter mon propre cabinet et donc je me suis lancée dans les démarches administratives avant même de m'être inscrite à l'Ordre, ce que je me

proposais de faire évidemment. J'ai fait toutes les démarches et même obtenu un certificat négatif¹⁰.... Mais, entre temps, j'ai été approchée par le conseil déontologique des valeurs mobilières (CDVM), qui était à l'époque une nouvelle entité et n'avait qu'une année d'existence. Les missions étaient très intéressantes avec un marché financier en pleine réforme. J'ai beaucoup hésité et j'ai demandé l'avis des grands « pontes » de l'expertise comptable. Ils m'ont tous dit que c'était une très bonne opportunité et on m'a encouragée à y aller. Mon arrivée au CDVM s'est faite par hasard. C'était un accident. J'ai d'abord été chef de service, puis chef de département et directeur ».

Assia supervisera au CDVM les opérations d'introduction en Bourse et le contrôle des délits. Elle est d'abord chef des affaires comptables du marché financier. En plus des aspects fiscaux et de certification des comptes des opérateurs, elle va être l'interface avec les experts-comptables mais aussi les auditeurs. En 2002, elle devient chef du département administratif et organisation et supervisera les services des finances, des ressources humaines, le système d'information mais aussi la documentation et les études du CDVM. En 2004, elle est nommée directeur en charge des opérations et de l'information financière. Elle y contribuera à l'élaboration et la préparation du cadre juridique (lois, arrêtés..), supervisera l'instruction et le visa des appels publics à l'épargne tout comme les grandes introductions en Bourse. Elle souhaite ensuite découvrir autre chose.

« Après dix ans passés au CDVM, je me suis dit que j'en avais fait le tour et j'estimais que je devais aller voir ailleurs. Donc deux ans plus tard, je suis allée à la Caisse de Dépôt et Gestion CDG pour mettre en place le pôle conformité. Toujours des nouvelles missions... Marché financier qui bouge... On ne s'ennuie pas ».

¹⁰ Le certificat négatif représente la première étape de la création d'une entreprise. C'est un document qui atteste que la dénomination, sigle ou enseigne demandé n'est pas utilisé par une autre entreprise et peut donc être utilisé par le demandeur pour l'immatriculation au Registre du Commerce.

A la CDG, Assia est en charge de la mise en place de la fonction conformité au sein du groupe. En effet, la CDG souhaite se conformer aux directives de *Bank Al Maghrib* en matière de réglementation financière et bancaire. Elle y reste onze mois avant d'être nommée par *dahir*, directrice d'un important établissement public.

Elle trouve très motivant la notion de service public auquel son père était très attaché et elle a le sentiment aujourd'hui de servir son pays.

Assia participe également au Conseil national de la comptabilité et fait partie de la commission nationale chargée de la gouvernance d'entreprise. Elle est membre du groupe de pilotage du projet ROSC (groupe formé par le gouvernement marocain et la Banque mondiale pour le respect des normes et des codes, de comptabilité et d'audit).

Quand je lui demande ce qu'elle pense de l'organisation des études d'expertise comptable à l'ISCAE, elle me répond : « vraiment rien à dire, bien !.. ».

e - « ...Mon oxygène, c'est le travail »

Lorsqu'elle commence à exercer, elle se rend vite compte qu'elle rencontre des difficultés en tant que jeune débutante et pas vraiment du fait de son statut de femme :

« Quand je suis arrivée au cabinet, j'avais 22-23 ans. Donc j'ai eu des problèmes surtout en tant que jeune vu que j'étais la plus jeune de l'équipe. Je travaillais seize heures à dix huit heures par jour. C'est vrai que par la suite je me suis retrouvée dans des réunions avec quarante hommes et où j'étais la seule femme. Mais cela ne m'a pas posé de problème ».

Sa vie personnelle, par contre, a souffert de son investissement professionnel massif. En effet, elle me dit avoir divorcé en 2003, parce que son mari, lui-même expert-comptable, considérait qu'elle travaillait trop. Elle s'est remariée en 2011 avec un expert-comptable qui exerce en France et qui, lui, comprend l'importance que son travail a pour elle.

Son mari l'aide dans son travail et dans l'organisation familiale lorsqu'il est présent car il est obligé de faire des allers-retours entre la France et le Maroc. Ils sont tous deux, du fait de leur profession et du fait de leur situation familiale, contraints à beaucoup de rigueur.

« On est tout le temps très rigoureux, à cheval sur les principes. On partage la valeur travail ».

Elle n'a jamais considéré que ses maternités pouvaient être un frein à sa carrière, mais elle regrette aujourd'hui de ne pas en avoir suffisamment profité. Elle a, après la naissance de ses deux enfants, repris le travail au bout d'un mois. Elle a eu une aide à domicile et l'aide de sa famille. Elle ajoute, comme pour s'en excuser :

« Mais mon oxygène, c'est le travail ».

C'est elle qui s'occupe de ses enfants pour lesquels elle joue à la fois le rôle de la mère et du père, leur père étant absent, depuis leur divorce.

f- Un engagement convaincu

Si elle devait refaire son parcours, elle le referait sans hésitation, mais elle aurait accordé davantage de temps à ses enfants.

Elle pense que les femmes sont peu nombreuses au sein de la profession en raison de son exigence :

« C'est un travail tuant, avec des déplacements fréquents, pour lequel la formation et l'exercice professionnel nécessitent une grande endurance ».

Elle ne pense pas que l'endurance soit une qualité plus masculine que féminine. Elle dit simplement que les femmes ont plus de contraintes que les hommes et qu'on leur en demande plus à elles qu'à eux. Pourtant, elle considère qu'il ne s'agit pas « vraiment de la société » même si celle-ci joue tout de même un rôle important dans les freins que vivent les femmes.

Lorsque je lui demande ce qu'elle considère comme important pour améliorer la situation des femmes experts-comptables, elle me répond de la même manière que l'ont fait une grande majorité d'entre elles : « il faut changer les mentalités ».

Quelques jours après cet entretien, j'apprenais par la télévision et les journaux qu'Assia avait fait partie des femmes décorées par le Roi Mohammed VI à l'occasion de la fête du Trône, le 31 juillet 2014.

g- Assia : « la valeur travail »

Assia partage avec les femmes des trajectoires qui précèdent des caractéristiques communes dont notamment l'origine sociale citadine et favorisée ainsi qu'un capital général élevé. Dans cette fratrie de filles, la figure du père est érigée en modèle à suivre. La mère forte et éducatrice a contribué à donner à Assia un exemple de femme active. Surtout, la trajectoire d'Assia et celle de ses sœurs semble conforter « l'hypothèse du garçon absent ». Cette hypothèse ne doit pas pour autant occulter le mérite personnel d'une femme qui par l'importance qu'elle a accordé au travail a influencé son destin.

Ces trajectoires de réussite amènent à s'interroger sur les mécanismes qui les expliquent. On peut également se demander dans quelle mesure ces mécanismes peuvent être comparables à ceux dont ont bénéficié les femmes occidentales.

II - Femmes « dirigeantes », la nature des mécanismes de leurs trajectoires

On retrouve dans les trajectoires de ces femmes « dirigeantes », des conditions sociales favorisées, un capital social, économique et culturel élevé expliquant plus facilement des relations familiales qui comptent. Les parents, qu'il s'agisse des pères mais également des mères, apportent appui et soutien à leur fille, et exercent des professions qui dans un grand nombre de cas sont en rapport, souvent à un niveau supérieur, avec l'entreprise (comme les parents de Sabrina et Manal) ou la finance, facilitant ainsi à leur fille, l'accès à une profession où une bonne connaissance de ces deux domaines ainsi que la constitution de réseaux prennent une place importante dans la réussite.

Les femmes « dirigeantes », ont toutes, à leur actif, une trajectoire scolaire brillante, témoignant de leur mérite personnel. Les plus anciennes, « pionnières » dans le champ professionnel de l'expertise comptable ont bénéficié d'un contexte historique porteur, marqué par l'accès du pays à l'indépendance et la volonté de « modernisation » du pays incluant la scolarisation des filles. Les nouvelles générations voient s'installer une « banalisation » qui conforte la position des femmes au sein de la profession. Leur réussite est également le résultat de la mise en place précoce de stratégies destinées à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, avec pour objectif d'atteindre le niveau le plus élevé de la profession.

Elles bénéficient pour réaliser leurs objectifs, pour la grande majorité d'entre elles, non seulement du soutien de leurs parents mais également d'un soutien très actif de leur conjoint qui contribue à poursuivre et renforcer l'estime dont elles ont bénéficié auprès de leur père.

A- Un capital général élevé

Les trajectoires que j'ai décrites témoignent du capital général élevé dont les femmes « dirigeantes » ont bénéficié. On y retrouve des origines sociales favorisées, une trajectoire scolaire d'excellence et des débuts de carrière rapidement entrepris dans des établissements prestigieux.

Par ailleurs, les parents ont, le plus souvent, donné à leurs enfants une éducation égalitaire, et soutiennent, le plus souvent, le projet professionnel de leur fille, même si certains d'entre eux, comme dans le cas de Sirine et de Manal, ont manifesté au départ leur inquiétude face à la décision de leur fille de s'engager dans une profession encore peu habituelle pour une femme et dont l'image restait encore, à leurs yeux, incertaine. Leur profession, souvent dans la finance ou l'entreprise, a pu orienter le choix de leur fille ou du moins a pu leur servir pour aider leur fille dans son parcours professionnel. L'héritage maternel, interprété dans sa diversité, a joué un rôle majeur dans l'orientation de leur carrière. En effet, des mères instruites, exerçant une profession à un niveau élevé au sein d'une entreprise, comme la mère de Sabrina ou celle de Manal, ont pu servir de modèle et de soutien à leur fille. Des mères relativement moins instruites mais qui ont parcouru avant leur fille une « trajectoire inhabituelle à leur époque pour une femme », comme la mère d'Assia, pèsent du poids de

leurs conseils sur l'orientation de leur fille à laquelle elles ont inculqué l'importance pour une femme d'acquérir une indépendance financière.

1-Des parents au capital culturel élevé

Même si son étude porte sur les étudiants marocains ayant effectué des trajectoires d'études supérieures en France, j'ai considéré applicable à mon étude, la classification de Gérard et Poutreau (2008 : p.149) qui identifie trois générations « socio-scolaires » d'étudiants marocains. Le premier type de « génération socio-scolaire » remonte au protectorat. Les étudiants de cette génération font « naturellement » suite à la scolarisation de leurs parents, « eux-mêmes précédés à l'école par un de leurs parents directs ». Dans le deuxième type de « lignée socio-scolaire », l'accès à l'école remonte aux parents de l'étudiant à la faveur de « l'ouverture du système scolaire à l'indépendance, et de la promotion sociale liée à la détention de titres scolaires ». Le troisième type de « génération socio-scolaire », émerge depuis les années 1980, à la faveur de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur au Maroc.

N'ayant pas orienté mes entretiens sur l'étude de l'étendue de ces lignées, je n'ai pas été en mesure de remonter à la première génération, mais il est aisé de constater que toutes les femmes « dirigeantes » appartiennent au moins à la deuxième « génération socio-scolaire », les pères ayant un capital culturel souvent élevé ainsi que les mères, en dehors de la mère de Sirine qui a été scolarisée jusqu'au collège et celle de Manar qui n'a pas été scolarisée.

On peut également constater que ces femmes dirigeantes sont issues de grandes familles citadines, dont Rabat, Salé et particulièrement Fès, attestant de « la puissance de ce groupe [qui] repose autant sur ses compétences historiques dans la négociation marchande (grand commerce, spéculation immobilière, industrie du textile...) que sur sa forte mobilisation du capital scolaire pour parvenir à la haute administration » (Benhaddou, 1993 cité par Mellakh, 2000 : p.96).

a- Le capital social, économique et culturel des pères

Les femmes experts-comptables dirigeantes apparaissent comme les « héritières » de parents ayant, pour la plupart réussi une promotion sociale.

Quand on considère l'ensemble des femmes experts-comptables, on peut constater comme indiqué dans tableau n° 37 (chapitre VII), que de manière générale, la moitié d'entre eux ont un capital scolaire élevé : « la corrélation est en effet historiquement très forte, au Maroc, comme dans nombre d'autres pays d'ailleurs, entre détention de titres scolaires et acquisition de capital social et économique » (Gérard et Poutreau, 2008 : p. 149). Ainsi, quelle que soit la génération des experts-comptables considérée, il existe une certaine sur-sélection sociale.

Celle-ci est encore plus forte chez les femmes experts-comptables DPLE, les plus jeunes appartenant plus volontiers à la troisième « génération socio-scolaire » en ayant bénéficié de la démocratisation de l'enseignement supérieur. Chez les femmes DPLE, plus de la moitié des pères ont un capital scolaire élevé (dix neuf d'entre eux). Les pères des femmes experts-comptables DPLE exercent dans le domaine du droit (trois d'entre eux), de la santé (deux sont médecins, un est pharmacien), dans l'enseignement (un père est enseignant universitaire), deux sont ingénieurs, un est haut fonctionnaire de l'Etat. Huit d'entre eux, soit une fois sur deux, ont une profession qui peut avoir des relations avec l'expertise comptable (deux pères experts-comptables), l'entreprise (dont un PDG) ou les finances.

Sans pour autant en faire un élément de comparaison formel du fait de la petite taille de leur population, on peut relever que chez les pères des dix sept hommes experts-comptables DPLE, le capital scolaire n'est élevé que dans deux cas (le père de Anass, 30 ans, est juge et le père de Salim, 45 ans, est expert-comptable).

Dans quinze cas, les femmes DPLE ont assuré une promotion sociale ascendante, les pères ayant un capital scolaire moyen à moyen supérieur. Elles ont sans doute continué la trajectoire en entreprise que onze parmi eux ont réalisé, à un statut allant d'employé pour trois d'entre eux, comptable dans un cas et cadres moyens dans sept cas. Quatre autres pères sont fonctionnaires et un est commerçant.

En focalisant mon analyse sur les quinze femmes « dirigeantes », il apparaît que dans plus de la moitié des cas, les pères travaillent en entreprise (six d'entre eux) ou dans le domaine de la finance (deux d'entre eux) ou sont de hauts fonctionnaires de l'Etat (trois d'entre eux). Un seul père est cadre dans la fonction publique et deux sont juristes.

Des mères actives, au capital scolaire élevé, éducatrices, ont pu servir de modèles à leur fille. Des mères empêchées d'étudier, ont utilisé leur propre histoire non pas tant comme un contre-modèle mais comme un modèle à ne pas suivre. C'est pourquoi je m'intéresse à l'histoire des mères dans la section suivante.

b- Comprendre l'histoire de la mère, pour comprendre celle de la fille

Selon Marry (2004 : p.142) « depuis le début des années 1990, l'essor des scolarités et des activités féminines et les ressorts de ce double mouvement sont au cœur du débat sociologique ». Elle montre en particulier comment l'histoire à la fois scolaire, mais également professionnelle et familiale des mères permet de comprendre celles des filles.

Le capital scolaire des mères des femmes experts-comptables DPLE de cette étude apparaît, en effet, significatif. Près de la moitié d'entre elles (seize) ont un capital scolaire élevé. Elles sont surtout enseignantes (huit d'entre elles dont une universitaire) et trois travaillent dans le domaine de la santé (deux sont médecins, une est pharmacienne). Cinq mères ont une profession en relation avec l'entreprise, à un niveau élevé, puisqu'elles sont toutes les cinq cadres supérieurs en entreprise. Parmi les neuf autres qui ont un capital scolaire moyen, trois mères sont secrétaires ou assistantes, deux sont employées (dans une banque et une en entreprise), deux sont commerçantes et deux sont fonctionnaires. Cependant, dix mères sont sans profession et parmi elles, une seule a été scolarisée mais a quitté l'école au niveau du certificat d'études primaires.

Parmi les huit femmes experts-comptables mémorialistes, appartenant à une génération plus jeune, le capital scolaire des mères est élevé pour quatre d'entre elles. Elles sont juriste, médecin, professeur universitaire et directrice marketing. Deux sont d'un niveau scolaire moyen et sont pour l'une d'entre elles aide comptable et pour la seconde fonctionnaire. Deux

mères sont sans profession et n'ont pas un capital scolaire élevé. Chez les trois stagiaires, les mères sont directrice d'agence, comptable et ingénieur.

En m'intéressant plus particulièrement aux mères des femmes « dirigeantes », plus du tiers des mères sont cadres en entreprise ou dans une banque. Trois sont enseignantes. Uniquement trois sont sans profession. Ainsi les mères des femmes experts-comptables « dirigeantes » exercent, plus souvent que pour le reste de la population des femmes experts-comptables, des professions de haut niveau. C'est également dans ce groupe que l'on relève le plus faible nombre de mères sans profession.

B- Des trajectoires scolaires brillantes, une formation supérieure souvent en France

Les femmes « dirigeantes » ont toutes réalisé des trajectoires scolaires linéaires avec une scolarité secondaire sans problème, puis obtenu sans difficulté un baccalauréat avec mention. Onze ont fait leurs études secondaires dans un établissement public et quatre à la mission française. Neuf ont ensuite poursuivi leurs études supérieures en France. Une les a débutées au Maroc (licence en sciences économiques) puis les a poursuivies en France. Cinq ont fait leurs études supérieures à l'ISCAE.

On relève ainsi que les deux tiers d'entre elles ont effectué leurs études supérieures en France. Ces départs à l'étranger ne peuvent s'expliquer par l'âge des femmes experts-comptables. En effet, les femmes de la génération des « pionnières », qui a débuté ses études avant l'ouverture du CEC de l'ISCAE, ont aujourd'hui plus de cinquante ans. Or parmi les femmes « dirigeantes », qui ont moins de quarante ans (Sabrina, Najla et Loubna), une seule (Najla) a fait ses études supérieures au Maroc, à l'ISCAE.

Le départ en France pour études supérieures s'inscrit, en réalité, dans une logique de continuité pour celles qui ont effectué leur scolarité primaire et secondaire dans un des établissements français, considérés comme appartenant à un réseau de prestige, d'excellence scolaire et socialement rentable (Mellakh, 2000). Les études en France sont donc en relation avec le capital social et culturel des familles et souvent des trajectoires scolaires de parents qui, eux-mêmes ont été formés en France.

Mais il faut surtout tenir compte, dans cette interprétation, des transformations qui affectent le marché du travail au Maroc et de la valeur des formations sur ce marché (Gérard, 2008 : p.190).

En effet, le PAS de 1983 et la libéralisation de l'économie (cf. chapitre I) ont profondément modifié le marché du travail. Ils ont également réorienté l'éducation pour la satisfaction des besoins du secteur privé et de l'économie, avec pour conséquence la rupture du rôle universaliste de l'université « d'épanouissement de l'individu et d'éducation du citoyen » (Ibaaquil, 2000 : p. 151).

Mais la réduction des prérogatives de l'Etat en matière d'enseignement et d'embauche qui en est le corollaire n'est pas compensée par ce secteur privé, encore trop peu développé pour être capable d'absorber les embauches auxquelles l'Etat n'est plus en mesure de faire face (Gérard, 2008), affectant le statut des diplômés du supérieur et conduisant à l'augmentation des diplômés chômeurs, situation que j'ai développée en introduction. Surtout la valeur du titre scolaire et universitaire sur le marché du travail est profondément modifié. Au « savoir diplômé » se substitue « savoir et compétences » privilégiant ainsi des études « professionnalisantes » ou qualifiantes, ou un « parcours accompli dans les Grandes écoles, *a fortiori* étrangères » (Gérard, 2008 : p.201).

Pour les entreprises et les multinationales, le diplôme, consacrant en particulier une formation de pointe, spécialisée et appliquée, est un critère essentiel. A travers leurs demandes, s'établit une hiérarchie des diplômes et qualifications consacrant la valeur supérieure des études de haut niveau, spécialisées et dispensées dans des établissements d'élite, comme par exemple dans le champ professionnel de la comptabilité, les Grandes Ecoles marocaines de commerce comme l'ISCAE ou les ENCG et « plus encore, les Grandes Ecoles étrangères, qui enseignent les savoirs de pointe exigés par les secteurs « porteurs » de l'économie comme le commerce international, la finance, la comptabilité » (Gérard, 2008 : p.210). De tels parcours sont effectués par les « héritiers » forts du capital social et économique de leurs parents, les trajectoires étant fortement corrélées à la profession du père (Ibid).

Pour celles qui ont obtenu leurs diplômes en France, les trajectoires montrent également que la plupart d'entre elles ont débuté également leur carrière en France en intégrant le plus souvent de grands cabinets, leur carrière au Maroc devenant ainsi un prolongement de celle débutée en France. En effet, ces débuts de carrière en France leur permettent de développer des relations professionnelles qui facilitent leur recrutement au niveau des représentants de ces cabinets au Maroc. Par ailleurs, même dans le cas d'une réorientation vers une voie alternative, le recrutement peut avoir eu lieu également en France. C'est le cas de Hasnaa, dont j'ai présenté la trajectoire plus haut et qui avait été directement recrutée en France, par l'intermédiaire d'un forum de recrutement, pour assurer la direction financière d'un grand hôtel de Fès.

Les générations des « pionnières » ont bénéficié, dans les années qui ont suivi l'indépendance, des circonstances historiques particulières à cette époque. Les nouvelles générations voient, elles, s'installer une relative « banalisation » de la présence des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité et particulièrement au niveau du son segment supérieur, l'expertise comptable.

C- Des « filles de l'Indépendance » à la « banalisation »

La plupart des femmes « dirigeantes interrogées », en particulier les plus anciennes dans la profession ont rappelé l'importance du rôle joué, sur leur scolarisation et leur parcours, par la ferveur des années qui ont suivi l'indépendance, années pendant lesquelles l'école et les diplômes étaient perçus comme un levier d'ascension sociale (Ibaaquil, 2000), d'éducation pour les filles et de développement pour le pays.

Scarfo-Ghellab (2009), étudiant les trajectoires des femmes ingénieurs au Maroc a mis en exergue l'importance de ce facteur, renforcé par le fait, qu'à cette époque, les frais générés par l'enseignement étaient négligeables, même dans les établissements d'enseignement français où l'accès était gratuit¹¹.

¹¹Actuellement les frais sont très élevés : un droit d'entrée est exigé auquel s'ajoutent les frais par trimestre.

Fortes du soutien de leurs parents, les femmes des générations de l'indépendance à celles des années 1980 (la plus âgée des femmes dirigeantes de mon échantillon est née en 1959 et la plus jeune en 1978), sont passées aujourd'hui à une relative « banalisation », expression que j'emprunte à Catherine Marry (2004) dans l'étude qu'elle a consacrée aux femmes ingénieurs en France.

On peut reconnaître, en analysant les trajectoires professionnelles des femmes « dirigeantes », plusieurs facteurs à l'origine de cette « banalisation ». J'ai développé le rôle des mères, notamment celles qui, actives, ont servi de modèle à leurs filles. L'étude des trajectoires a également permis de montrer comment ces femmes dirigeantes ont ensuite fait la preuve de leurs compétences scolaires et académiques et d'un engagement massif dans la vie professionnelle. Elles ont, par ailleurs, toutes, fait part, contrairement à celles qui ont moins réussi et dont j'envisagerai les trajectoires dans le chapitre qui suit, d'un amour pour leur métier voire d'une véritable vocation.

Elles travaillent de plus en plus avec des hommes dont elles sont devenues les associées, voire les chefs hiérarchiques et ont contribué ainsi à éroder l'image de « l'homme expert-comptable ». Evoluant au sein d'une profession encore très masculine, elles-mêmes se considèrent comme légitimes, et comme l'écrit Catherine Marry (2004 : p.256), elles « n'ont pas le sentiment de transgresser ou de trahir leur appartenance de sexe et n'ont pas de revanche à prendre sur les hommes ». Leurs parents expriment plus facilement aujourd'hui leur fierté de la réussite de leur fille. Les hommes, également, reconnaissent leur compétence et contestent de moins en moins leur présence.

Tous ces facteurs contribuent à rendre moins « improbable » la place des femmes au sein de la profession comptable et à continuer à éroder, au Maroc également, un des derniers bastions masculins.

Les femmes associées dans les *Big* n'étonnent plus les hommes. Anass, 30 ans, DPLE en cabinet, interrogé à ce sujet, me confie :

« Je n'ai pas énormément de choses à dire là-dessus, surtout que nous avons deux modèles de réussite au sein du cabinet : deux femmes associées ».

L'évolution de la place des femmes experts-comptables a significativement évolué dans l'esprit des hommes, particulièrement chez les plus jeunes. J'ai rapporté dans le chapitre précédent, comment Mohamed, 50 ans DPLE, à la tête de son cabinet reconnaissait la compétence des femmes mais avouait qu'il pouvait avoir du mal à les recruter. Chez les plus jeunes, certains, à l'origine réticents à considérer que la profession d'expert-comptable pouvait aussi être une profession féminine, ont vu leur point de vue évoluer radicalement. C'est ce que me raconte, Rachid, 27 ans, mémorialiste en entreprise, responsable « audit interne » :

« Pour être franc, au début j'avais un peu de mal avec ça. Je ne comprenais pas comment elles pouvaient rester au boulot aussi tard et notamment lors de la période fiscale. A la rigueur, pour les jeunes encore célibataires j'arrivais à le comprendre mais pas pour les mamans. Mais au fil du temps, et surtout en discutant avec mes collègues femmes, j'ai pu comprendre ce qui les amenait à s'engager dans une voie aussi dure et surtout j'ai pu réaliser que certaines pouvaient être très compétentes et beaucoup plus que les hommes ».

Pour d'autres comme Samir, 26 ans, stagiaire en cabinet, consultant, la « banalisation » est une évidence. Samir affirme :

« Il faut arrêter de dire que la comptabilité est un métier d'homme, il y a des femmes qui s'en sortent très bien ».

Ces témoignages confortent donc l'hypothèse de la « banalisation » relative des femmes « dirigeantes » au sein de la profession comptable qui bénéficie à celle des femmes au sein du champ professionnel de l'expertise comptable et de l'évolution des mentalités, notamment chez les plus jeunes qui ont partagé des années d'étude et d'expériences professionnelles avec elles. Ils montrent également que la pression à laquelle elles ont été jusque là soumises concernant leur destin de mères, dans la limite de ces témoignages, commence relativement à faiblir.

Elles ont, quant à elles, toutes montré comment une organisation rigoureuse leur permettait de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, auxquelles elles accordent la même importance.

D- Des stratégies pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ; le rôle du conjoint

Les femmes dont j'ai retenu le profil comme étant celui de femmes « dirigeantes » sont âgées de 34 à 55 ans. La moyenne d'âge est de 43,8 ans. Elles sont toutes mariées et ont des enfants. Manar est la seule à ne pas avoir d'enfants. Sirine a un enfant. Radia est mère de trois enfants. Toutes les autres ont deux enfants.

Concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale est la préoccupation majeure de toutes les femmes que j'ai rencontrées, particulièrement les mères. Les femmes experts-comptables, et sans doute plus particulièrement les « dirigeantes », ont l'habitude de passer beaucoup de temps au travail. Elles se disent obligées de mettre en place des stratégies afin d'être en mesure de faire face à leurs obligations professionnelles en optimisant la gestion de leur temps de travail tout en essayant de préserver leur vie familiale. Le prix à payer pour celles qui réussissent est leur éloignement de la vie sociale mais aussi de la socialisation professionnelle, facteur d'intégration important pour les hommes. Elles anticipent et veillent, notamment, à ce que l'impact de la maternité sur leur vie professionnelle soit réduit au maximum. En mettant en place ces stratégies, les « dirigeantes » montrent, pour la plupart d'entre elles, leur volonté de continuer à travailler tout en gardant un rôle actif dans la vie de leurs enfants. Le rôle du conjoint dans la mise en place de ces stratégies est fondamental.

1- Des stratégies mises en place précocement

La réussite des femmes « dirigeantes » paraît liée à leur capacité à mettre en place précocement de stratégies destinées à leur permettre une bonne organisation. Les stratégies de gestion de la vie professionnelle sont le corollaire obligatoire des stratégies de gestion de la vie familiale afin de permettre leur conciliation. En même temps, comme pour les hommes, les femmes « dirigeantes » ont considéré, dès le début de leur carrière, comme très importante

la perspective de pouvoir, à terme, devenir associées. Il est dans ce cas, fondamental pour elles de gravir régulièrement les différentes étapes les conduisant vers l'association. La disponibilité « temporelle et psychique » (Marry, 2004 : p.23) est alors primordiale et ne peut qu'être le résultat d'une solide organisation.

Sabrina, 48 ans, DPLE, associée dans un Big, déjà citée, me rappelait l'importance de la flexibilité car il faut savoir « s'adapter en permanence ». Aucune perspective de voies alternatives n'existe encore aujourd'hui dans les cabinets ni dans les entreprises au Maroc. Le temps partiel n'existe pas. Pouvoir aménager son temps de travail, même si cela reste relatif, est un privilège acquis par celles qui arrivent à un niveau élevé de la hiérarchie. C'est ce que m'ont confirmé toutes les femmes, dirigeantes, quel que soit le poste ou le type d'établissement au sein desquels elles travaillent.

Asmae, 45 ans, également DPLE associée dans un *Big*, m'explique, qu'à ce niveau, la supervision et la délégation des tâches deviennent possibles :

« Le niveau dans la hiérarchie nous aide. On peut se permettre de déléguer et de jouer plus un rôle de supervision. Par contre, il faut toujours rester joignable ».

Le plus souvent, elles usent de ce privilège lorsqu'il s'agit des enfants. Salwa 42 ans, DPLE, directrice générale en cabinet dont j'ai présenté l'histoire plus haut, ajoute :

« Les horaires de travail sont pénibles mais vu ma position au sein du cabinet, je peux me permettre de venir en retard si un de mes enfants est malade par exemple ».

Quoiqu'il en soit, la gestion du temps de travail et le maintien d'un bon niveau de professionnalisme restent des impératifs importants. L'existence d'un environnement très concurrentiel explique que leur vie professionnelle est construite autour de la disponibilité envers le client. Leurs dossiers doivent être constamment à jour. C'est pourquoi, elles ont souvent recours à une densification et une intensification du travail pour rattraper le temps perdu chaque fois qu'un retard se produit. Ainsi, la continuité de l'activité, en toute circonstance, est une clé de survie.

Au niveau de position qu'elles ont atteint, les femmes « dirigeantes » bénéficient de suffisamment de moyens financiers, renforcés par l'apport du conjoint qui occupe le plus souvent un poste au moins égal au leur, pour organiser leur vie familiale. En particulier, lorsqu'elles deviennent mères, les femmes experts-comptables dans leur ensemble et plus particulièrement les « dirigeantes », en raison de l'investissement temporel qu'exigent leurs responsabilités, ont un discours récurrent quand elles parlent de la gestion du temps : « l'organisation et la délégation des tâches ».

Elles ont toutes au moins une aide à domicile et peuvent souvent compter sur l'aide de leurs parents, notamment leur mère. Cette organisation leur permet, comme l'exprimait Salwa, directrice générale, d'obtenir la disponibilité physique et psychique nécessaire au travail et à l'exercice de responsabilités.

En raison de l'impératif de disponibilité exigée par leur profession, au moment important de leur vie personnelle que représente la maternité, être en mesure de continuer leur activité impose aux femmes experts-comptables une planification rigoureuse de leurs grossesses et de leurs accouchements pendant les périodes creuses et notamment en dehors de la période fiscale. Cette période, qui se situe entre décembre et mars, est, en effet, une période cruciale. Ainsi, la plupart des femmes essaient de programmer leur accouchement afin de pouvoir être présentes pendant la période fiscale. Elles font donc ce que l'on appelle des « bébés audit » (Dambrin et Lambert, 2008) et accouchent en été, loin de la période fiscale et à un moment où même les « clients » sont le plus souvent en congé. Avant de se résoudre à s'arrêter, elles travaillent jusqu'au dernier moment même s'il n'existe, sur leur lieu de travail, aucune aide concrète proposée aux femmes enceintes. Pourtant, les maternités ne semblent pas avoir vraiment gêné la carrière des femmes « dirigeantes ». Elles ont intégré, pour cela, la nécessité d'une planification préalable rigoureuse et se sont entourées de l'aide nécessaire.

Mais à l'arrivée de leur enfant, comme toutes les autres femmes experts-comptables, elles m'ont confirmé que leurs congés de maternité ont été réduits au minimum. Celles qui ont débuté leur carrière en France et y ont eu au moins leur premier enfant, disent y avoir bénéficié d'un congé de maternité plus important. Lamyra, 49 ans, associée dans un *Big*, compare les conditions de ses deux maternités :

« En France j'ai pris six mois de congés maternité avec la période prénatale, au Maroc seulement deux mois. J'aurais souhaité passer plus de temps avec mon deuxième enfant. Je regrette un peu aujourd'hui de ne pas l'avoir fait ».

La communication avec le cabinet et les clients ne cesse pas même pendant ces courtes périodes. En effet, toutes insistent sur l'importance de rester joignables.

De plus, pour avoir une chance de retrouver leurs portefeuilles client, les femmes confient souvent, à leur départ en congé de maternité, leurs dossiers à des collègues en qui elles ont confiance et en particulier à des femmes. Najla, 39 ans, associée en cabinet, déjà citée, confirme l'importance de ce type d'organisation :

« Je n'étais pas encore associée, ce qui aurait facilité l'organisation de mon arrêt. J'ai dû m'organiser avec certains de mes collègues, en général des femmes qui comprenaient ma situation ».

C'est toujours l'engagement professionnel sans limite que nécessite leur profession qui explique que la plupart d'entre elles retournent au travail le plus rapidement possible. Elles m'ont presque toutes confié leur regret de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour profiter de leur nouveau né.

2- La division sexuelle du travail : des conjoints très présents

Parmi les 49 femmes de mon échantillon, 43 femmes sont mariées. 23, soit près d'une sur deux, ont un conjoint qui porte un regard positif sur leur carrière. Pour les autres, le mari peut être plus réticent, voire constituer un véritable frein à leur carrière. Je reviendrai sur ce dernier point dans le chapitre qui suit.

Toutes les femmes « dirigeantes » que j'ai rencontrées sont mariées et pour la majorité d'entre elles, le conjoint est très présent. L'estime que leur manifeste leur conjoint en considérant leur profession « digne d'intérêt » et la place qu'elles y occupent comme « légitime » est un facteur de soutien important. De plus, le capital social élevé du conjoint peut également représenter un atout pour leur carrière.

Elles ont également jugé très importante l'aide que leur conjoint apportait dans la gestion de la vie familiale et particulièrement l'assistance aux enfants. Il est intéressant de noter que dans le cas des femmes « dirigeantes », un mari sur trois n'hésite pas à contribuer aux tâches domestiques. Il faut nuancer cette observation par le fait qu'il ne s'agit le plus souvent que d'une « participation d'appoint » (Pochic, 2005) dans des rapports plus égalitaires, mais sans inversion des rôles (Pochic, 2003) et que les femmes elles-mêmes contribuent peu au travail domestique car elles bénéficient toutes d'une aide à domicile. Elles, ont en quelque sorte, « neutralisé leur féminité » en déléguant les charges familiales à d'autres femmes (Laufer, 1982). Il est donc bien prématuré de conclure à une réduction de la division très inégalitaire du travail domestique. Cependant, les hommes en acceptant d'envisager que la contribution aux tâches domestiques n'est pas forcément le domaine réservé des femmes, favorisent l'évolution positive de la carrière de leur femme.

Seule Assia, haut responsable d'un établissement public, a connu un divorce, son premier mari, lui-même expert-comptable, n'ayant pas supporté son investissement massif dans le travail. Son second mari, par contre, expert-comptable également, l'aide à la maison autant que possible malgré les allers-retours qu'il a à faire entre le Maroc et la France.

3- La place des femmes au sein des couples à « double carrière »

En dehors d'Assia dont j'ai évoqué la situation plus haut et qui travaille, elle, dans le secteur public, Manar, associée dans un petit cabinet et Ihsane, associée dans un *Big*, sont également mariées à des experts-comptables, constituant ainsi la figure des « couples à double carrière » (Pochic, 2003, p : 22). Leurs maris sont tous deux installés en libéral à leur propre compte. Le couple de Manar est relativement égalitaire, son mari et elle-même étant tous deux installés en libéral. Par contre le couple de Ihsane est plus atypique, puisque c'est elle qui est associée dans un *Big*. Mais, je n'ai pu aller plus loin dans mon analyse, n'ayant pu obtenir d'informations complémentaires particulièrement sur le niveau de leur salaire respectif. Ihsane, elle, considère son couple comme un « couple égalitaire ». Je me suis demandée, sans pouvoir conclure, si on n'y retrouvait pas en réalité la configuration d'un « couple inversé » (Marry, 1999; Pochic, 2003), c'est à dire caractérisé par une suprématie de la carrière et du salaire de l'épouse. Je reprends ci-dessous quelques éléments de la trajectoire de Ihsane.

Ihsane est la benjamine de mon groupe de femmes « dirigeantes ». Au moment de l'entretien, elle a 35 ans et est associée dans un *Big*. Elle est originaire de Rabat. Elle est mariée à un expert-comptable, âgé de 40 ans. Ils ont deux enfants. Son père est cadre en entreprise et sa mère est assistante juridique. Elle obtient son baccalauréat ES dans un établissement de la mission française. Elle effectue ensuite ses études supérieures à l'ISCAE et obtient son diplôme d'expertise comptable en 2010. Elle s'inscrit à l'Ordre.

Son père, pourtant lui-même cadre dans une entreprise, et sa mère assistante juridique n'ont pas été heureux de la voie qu'elle suivait, considérant tous deux que l'expertise comptable n'était pas « une profession pour une femme ». Elle raconte :

« Ça a été dur au début, mais voyant ma réussite, ils ont changé d'avis. »

Elle a, en effet, commencé son stage réglementaire en 2000 dans un *Big* à Rabat. C'est dans ce même *Big* qu'elle devient ensuite rapidement manager puis associée. Elle est la seule femme parmi les quatre associés du cabinet. Sa trajectoire rapide, n'a pas été sans difficultés car elle a dû consentir un important investissement professionnel et montrer une très grande disponibilité :

« Il a fallu travailler très dur pour leur démontrer que j'avais ma place ».

Une centaine de personnes travaillent au sein de ce *Big* et elle-même est responsable d'une trentaine de personnes dont douze femmes. Son supérieur hiérarchique est l'associé gérant. Elle travaille de 8h30 à 12h30, puis de 14h-18h et me confirme également, comme toutes les autres femmes « dirigeantes », que son haut niveau hiérarchique lui permet de gérer son temps plus librement.

Elle estime que son salaire inférieur à celui des hommes associés est dû à son intégration plus récente.

Elle dit à propos de son mari :

« Il existe entre nous une très grande entraide, on a le même métier. On fait aussi beaucoup de choses ensemble, comme participer à des congrès ou à des séminaires ».

Même si elle est très aidée à domicile, l'aide qu'il apporte lui-même concerne également, chaque fois que nécessaire, les travaux domestiques. Elle considère que la prise en charge des enfants qu'ils assurent l'un et l'autre est « parfaitement équivalente ».

Conclusion

Les femmes arrivent lentement dans les positions dominantes du champ professionnel de la comptabilité. Elles restent encore peu nombreuses à accéder au statut d'expert-comptable DPLE. Pourtant, parmi la population que j'ai étudiée, elles sont quelques unes à s'être élevées au plus haut niveau de la hiérarchie professionnelle. Elles sont devenues associées dans des *Big*, associées dans des cabinets d'importance, à la tête d'une entreprise florissante ou responsables dans des entreprises qui comptent. Il reste à noter qu'elles sont encore très peu nombreuses au niveau du conseil de l'Ordre, ce que j'ai rappelé dans le chapitre IV. Les femmes « dirigeantes », sont les témoins et les actrices d'une certaine « banalisation » en cours, « banalisation » relative mais qui contribue largement à faire avancer la situation de toutes les femmes dans le champ professionnel de la comptabilité.

Ce groupe de femmes dirigeantes est caractérisé par une sur-sélection sociale certaine. Elles appartiennent presque toutes à une élite sociale, d'origine citadine, appartenant pour un grand nombre d'entre elle à de grandes familles marocaines le plus souvent originaires de Fès.

Elles ont des pères, mais également souvent des mères dont la profession volontiers en rapport avec l'entreprise, les finances ou de hauts postes de décision, leur assure une bonne connaissance de l'évolution de l'emploi au Maroc et de la hiérarchie des diplômes que les entreprises établissent aujourd'hui pour le recrutement. Ainsi les parents intègrent plus facilement dans les stratégies de scolarisation qu'ils développent à l'intention de leurs enfants, leur connaissance de la valeur des diplômes, du prestige de l'établissement où se dispense

l'enseignement et de l'évolution de l'emploi sur le marché marocain. Ces stratégies contribuent notamment à leur assurer l'obtention des meilleures moyennes scolaires possibles afin de leur ouvrir la porte des concours des écoles les plus prestigieuses, soit à l'étranger, études coûteuses qu'ils sont capables de financer, soit à l'ISCAE dont l'accès reste très sélectif.

Cependant, comme le conclut Scarfo-Ghellab (2009 : p.7), à propos des femmes ingénieurs au Maroc, il est plus probable que si la dimension « classe sociale » « est fondamentale pour montrer, malgré le rapprochement des attitudes éducatives, les différences existantes dans les parcours scolaires d'enfants appartenant à des milieux sociaux distincts, elle se prête peu à saisir, derrière chaque histoire, l'acteur qui s'implique personnellement et influence sa destinée ». En effet, elles ont le mérite d'avoir réussi une trajectoire scolaire brillante et montré sur le plan professionnel la valeur qu'elles accordaient à leur profession et leur capacité à un travail intense et chronophage.

Leurs diplômes acquis, les relations de leurs parents, associées à leurs compétences contribuent également dès le début de leur carrière à leur intégration dans des cabinets de renom, souvent alors même qu'elles sont encore en France, facilitant leur intégration dans des établissements marocains qui sont, souvent, le prolongement des cabinets français. Il est également notable qu'un certain nombre d'entre elles, franchissent très rapidement les étapes qui les conduisent à l'association. Malgré leur petit nombre, elles ont réussi à faire passer la place des femmes « dirigeantes » d'une place d'exception à une relative « banalisation ».

Elles sont toutes mariées et en dehors d'une seule d'entre elles, elles ont toutes des enfants. Elles ont réussi à mettre en place des stratégies qui leur ont permis de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Elles ont montré qu'elles étaient capables, autant que les hommes, d'une grande disponibilité. Pour y réussir sans renoncer à leur vie familiale elles ont opté pour une plus grande flexibilité et davantage de délégation qu'eux.

Malgré leur investissement professionnel massif, et grâce à l'importance de l'aide dont elles bénéficient de la part de leur famille et de leur conjoint, elles semblent avoir bien vécu leur(s) maternité(s). Après avoir bénéficié de l'estime de leur père, elles sont épaulées par celle de leur mari, dont elles bénéficient également du capital social, culturel et relationnel élevé.

Enfin, trois d'entre elles sont dans le cas de figure d'un « couple à double carrière ». Ce très faible nombre ne permet pas d'information véritable sur la comparaison de l'évolution de la carrière du mari et celle de la femme au sein du couple. Pour la plus jeune d'entre elles, peut sans doute être évoquée une figure de « couple inversé », au sein de laquelle la femme semble occuper une place peut-être supérieure.

Face à ces femmes « dirigeantes » et à leurs carrières de réussite, il reste au contraire, encore de nombreuses femmes qui ont à faire face à des freins et des obstacles dont l'importance peut ralentir voire contribuer à bloquer leur carrière. Ces freins et ces obstacles font l'objet du chapitre IX.

Chapitre IX. Les obstacles et les freins sur le parcours professionnel des femmes

Introduction

La présence croissante des femmes dans un grand nombre de professions n'a pas fait disparaître, pour autant, les phénomènes de ségrégation qui continuent de caractériser l'emploi féminin. Dans la plupart des organisations, alors que le principe d'égalité formelle entre femmes et hommes est affirmé, il persiste en réalité de nombreuses inégalités portant sur les promotions, les déroulements de carrière, les pratiques de sélection ou encore l'absence de parité dans les instances d'évaluation (Marry, 1997 ; Laufer, 2005). Ces inégalités ne sont pas dues au choix personnel des femmes, voire à leur non engagement ou à l'auto-censure qu'elles s'imposeraient, mais à la persistance d'une suprématie masculine (Ibid).

Les femmes dans le champ professionnel de la comptabilité ont majoritairement le sentiment que leur carrière n'est pas comparable à celle des hommes et traduisent cette différence en termes de freins et d'obstacles. A travers cette étude, j'ai eu l'impression que ceux-ci existaient, même s'ils n'étaient que faiblement exprimés, dès l'entrée dans le cycle d'expertise comptable puisque à travers l'enquête que j'ai réalisée, 10% des experts-comptables stagiaires hommes l'exprimaient en affirmant que « les femmes, généralement, ne sont pas des *hardworkers* ».

Ces freins et ces obstacles se confirment ensuite sur toute l'étendue des parcours féminins. Alors qu'elles ont obtenu le droit d'accéder aux études supérieures, les femmes dans le monde professionnel de la comptabilité ont encore une véritable course d'obstacles à franchir.

La classique métaphore du « plafond de verre » a longtemps servi d'explication aux freins voire aux obstacles auxquelles les carrières des femmes pouvaient se heurter, obstacles « invisibles » (« en verre ») rencontrés au sein de l'organisation. En réalité, la métaphore du « plafond de verre » est critiquée aujourd'hui en raison de son caractère statique et parce que des phénomènes plus dynamiques, interférant transversalement sur les carrières des femmes, ont été plus récemment identifiés. Collin (1992) étudiant les trajectoires des femmes dans la

profession pharmaceutique au Québec montre que les mécanismes implicites qui engendrent et entretiennent une discrimination à l'égard des femmes dans des professions considérées comme masculines, ne rendent que partiellement compte des dynamiques qui contribuent à les mettre devant un choix à faire, face aux attentes familiales, sociales et professionnelles, souvent contradictoires, dont elles sont l'objet permanent et qui les contraignent à établir des priorités.

Les carrières des femmes peuvent, en effet, se heurter à des facteurs externes tels que la maternité ou la division du travail dans la famille, réfractés par l'organisation du travail et la façon dont les valeurs du monde professionnel concerné (ou de l'entreprise) entrent en contradiction avec les contraintes que ces facteurs extérieurs imposent aux femmes.

Avant de m'intéresser à l'influence de ces facteurs sur le déroulement des carrières des femmes experts-comptables, il est utile de rappeler comment la métaphore du « plafond de verre » ne peut, aujourd'hui suffire à expliquer les freins qui pèsent sur le parcours professionnel des femmes. En effet, de nombreuses critiques remettent aujourd'hui en question le caractère statique de la théorie du « plafond de verre » au profit de théories plus dynamiques mettant en évidence l'existence transversale de freins et obstacles survenant tout le long des parcours professionnels des femmes.

La métaphore du « plafond de verre »

Les difficultés rencontrées au sein de l'organisation peuvent être à l'origine d'un ralentissement voire d'une interruption de carrière. Cette dernière, souvent brutale, a été traduite par la métaphore du « plafond de verre » auquel se heurteraient la majorité des femmes. En réalité, cette métaphore qui a longtemps été utilisée pour expliquer la faible présence des femmes au sommet de la hiérarchie des professions a fait place à des hypothèses plus dynamiques et plus évolutives dans le temps qui expliquent davantage les processus d'accumulation des difficultés auxquelles se trouvent confrontées les femmes au cours de leur parcours professionnel (Acker, 2009 ; Buscato et Marry, 2009).

La métaphore du « plafond de verre » a été efficace pour sensibiliser les pouvoirs publics et les médias et faire comprendre que les mécanismes des inégalités entre les hommes et les femmes étaient *a priori* transparents. Mais les mécanismes de construction des inégalités entre les hommes et les femmes apparaissent plus subtils et la métaphore du « plafond de verre » s'est avérée incapable de traduire la dynamique de construction des inégalités sexuées aux différents moments des carrières professionnelles : le recrutement, l'affectation dans les premiers emplois, l'immobilité horizontale (fonctionnelle, géographique...), les statuts et modes de rémunération. La métaphore reste par ailleurs ponctuelle et ne permet pas de rendre compte de l'évolution des inégalités sexuées sur une longue période (Buscato et Marry, 2009 : p. 171). Ainsi d'autres concepts et hypothèses ont été développés indiquant que les obstacles et les freins auxquels se heurtent les femmes répondent davantage à un processus à la fois dynamique et cumulatif.

La critique du plafond de verre : le « régime d'inégalité » et le phénomène de « cumulative disadvantage » ou effets du cumul de forces d'inertie¹

Acker (2009), montre que même s'il existe des variations nationales, les femmes sont largement sous-représentées au sein des professions supérieures et chez les cadres supérieurs. Les inégalités sont encore plus profondes pour les femmes des groupes ethniques et raciaux minoritaires. Elle considère que les possibilités d'avancement des femmes à tous les niveaux sont bloquées par des barrières liées non seulement au genre mais également à la race et à la classe sociale. Elle propose la métaphore « régimes d'inégalité » qu'elle considère comme étant plus pertinente que celle du « plafond de verre ».

En effet, Acker (2009) et Bielby (2009) considèrent que la métaphore « plafond de verre » manque de précision car elle signifierait que les femmes se heurteraient brutalement à un obstacle invisible qui ne se situerait pas très loin du sommet (Eagli et Carli, 2007 citées par Acker, 2009 : p.200).

¹N'ayant pas trouvé de traduction en langue française, c'est une traduction personnelle que je propose ici.

Les auteures montrent, qu'en réalité, les femmes rencontreraient des obstacles tout le long de leur carrière, quel que soit le moment où ces obstacles se produisent, réalisant ainsi tout le long de leur carrière professionnelle, une « accumulation de désavantage(s) » ou « cumulative disadvantage » selon l'expression de Prokos et Padavic (2005) citées par Acker (2009 : p. 200), que l'on peut comprendre comme l'existence de véritables forces d'inertie dont le cumul a pour effets le ralentissement voire même l'arrêt du parcours professionnel des femmes.

Bielby (2009) objective ces effets par les résultats d'une étude longitudinale portant sur les inégalités de salaires liées au genre, effectuée auprès d'une cohorte de 4093 scénaristes de films au cinéma et à la télévision, membres des *Writers Guild of America*. Ce champ professionnel, alors peu prestigieux, est, de ce fait, ouvert aux femmes dans les années 1920. C'est un des rares exemples où les hommes ont investi un domaine jusqu'alors majoritairement féminin. L'auteure rapporte, en effet, que les scénaristes de films muets à Hollywood dans les années 1920 étaient majoritairement des femmes. Frances Marion, est, par exemple, la scénariste la mieux payée de films muets des années 1920 (Bielby, 2009 : p.240). Tout change à peine une décennie plus tard. La profession se transforme dans les années 1930 autour de studios organisés pour contrôler l'ensemble du processus de production cinématographique et devient alors très prisée des hommes, domination numérique et sociale qui dure jusqu'au début des années 1970. A partir de cette date, les femmes entrent plus nombreuses dans la profession mais restent loin de menacer la domination numérique et financière des hommes. En effet, l'auteure montre, à partir de l'étude portant sur les *Writers Guild of America*, qu'entre la période 1982 et 1992, et même en cas de réussite professionnelle, les différences de salaires entre les hommes et les femmes étaient passées de 4 à 6% en 1982 à au moins 20% après cinq ans pour atteindre au moins 40% après quinze ans. L'auteure conclut ainsi que les inégalités de genre en terme de salaire sont le résultat d'un effet cumulatif qui s'aggrave avec le temps.

« L'accumulation de désavantage(s) » serait constituée de facteurs structurels et/ou organisationnels qui empêcheraient les femmes dans leur progression. Les facteurs structurels seraient le résultat d'une combinaison de facteurs intervenant soit au niveau individuel liés à des variables centrées sur la personnalité soit au niveau organisationnel en relation avec des discriminations structurelles soit au niveau social du fait du préjugé du groupe dominant

(Morisson et Von Glinow, 1990 ; Belghiti-Mahut, 2004). Les facteurs organisationnels seraient, eux, essentiellement dus à la perpétuation des stéréotypes (Ciancanelli, Gallhofer, Humphrey, Kirkham, 1990). Les obstacles visibles qui empêchaient les femmes d'accéder à la profession jusqu'au début du XX^{ème} siècle se sont commués en obstacles internes liés à la disponibilité physique au métier, l'acquisition des savoirs et des techniques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines défavorables aux femmes notamment en ce qui concerne leur promotion et leur rémunération (Lehman, 1992 ; Acker, 2009).

Parmi les 49 femmes que j'ai pu rencontrer, j'ai rapporté l'expérience de quinze femmes (30,6%) dont la carrière peut être considérée comme pleinement réussie. Vingt deux (44,9%) mènent une carrière « plutôt conventionnelle », le plus souvent à la tête d'un petit cabinet, confrontées « comme tout le monde à des problèmes quotidiens » qu'elles n'ont pas identifiées comme des obstacles particulièrement liés à leur condition de femme. C'est ce que me dit Nada, 38 ans, DPLE, mariée à un ingénieur de 45 ans. Son père est fonctionnaire et sa mère au foyer. Elle a obtenu un baccalauréat sciences mathématiques avec mention dans un lycée public à Fès, puis son diplôme d'expertise comptable à l'ISCAE. Elle est aujourd'hui à la tête d'un cabinet libéral à Fès qui emploie sept personnes dont deux femmes.

Douze (24,5%), par contre, ont interprété les difficultés auxquelles elles étaient confrontées en termes de freins et d'obstacles, particulièrement liés à leur condition de femme. C'est à leurs trajectoires que je m'intéresse en portant mon intérêt sur celles qui m'ont paru les plus démonstratives. Je présenterai dans un premier temps les portraits des femmes dont les trajectoires m'ont paru les plus à même de mettre en lumière les freins auxquels elles pouvaient avoir été confrontées. Pour les femmes mémorialistes, en raison de l'absence de fichier les concernant et devant l'impossibilité de retrouver un nombre important d'entre elles, mes conclusions se limiteront, bien entendu, aux femmes que j'ai pu rencontrer. Cependant, l'opinion et l'expérience sur le terrain des hommes et des femmes que j'ai rencontrés dont certains à la tête de gros cabinets ou associés dans des *Big* importants me permettent de penser que cette étude donne une image assez fidèle de la réalité. Je m'efforce, dans un second temps, d'analyser la nature et les mécanismes des freins, voire des obstacles, auxquels ces femmes auront été confrontées.

I- Portraits de femmes experts-comptables au parcours professionnel « accidenté »

Alors qu'elles ont effectué une scolarité sans problème, acquis leur diplôme d'expertise comptable sans difficulté puis démontré leur compétence sur le plan professionnel, certaines femmes ont eu à parcourir une longue trajectoire souvent semée d'obstacles. Une socialisation primaire marquée par l'inégalité des sexes, puis secondaire et enfin professionnelle leur rappelle le rôle subordonné des femmes dans la société. Leur présence au sein de la profession d'expertise comptable peut même être vécue comme une menace pour l'homogamie masculine. Pour la plupart d'entre elles, la maternité n'est plus un événement normal, mais un obstacle à leur carrière. Pourtant, elles sont très peu nombreuses à s'élever contre ces inégalités et semblent avoir admis la suprématie masculine en acceptant implicitement que la force de négociation des hommes soit supérieure à la leur et que leur salaire, de ce fait, soit supérieur. De même que la division sexuelle du travail garde toute son asymétrie, à leurs dépens, même lorsque leur conjoint exerce la même profession qu'elles. Ce sont toutes ces situations qu'illustrent les portraits qui suivent.

A- Lyna : le ralentissement de la carrière d'une « héritière »

Lyna a 41 ans. Sa famille est originaire de Casablanca. Son père est comptable. Sa mère est professeur de français dans un collège. Elle est salariée dans un petit cabinet. Elle a le grade de senior manager S3. Lyna est mariée à un expert-comptable de 44 ans, qui travaille également au même grade qu'elle dans un autre cabinet de taille plus importante que celui dans lequel elle travaille. Ils ont un enfant.

1- Prolongement de la carrière de son père : la poursuite de l'ascension sociale

Son père, comptable, est « fier de sa fille qui a été plus loin que lui dans la profession comptable ». Sa mère, également, l'a toujours soutenue dans ses choix. Lyna a fait ses études secondaires dans un lycée technique à Casablanca. Elle y obtient un baccalauréat sciences économiques. Elle poursuit ensuite ses études en France, y obtient un DU à l'Université de Lille avant d'entreprendre le cursus d'expertise comptable qu'elle obtient en 1998.

Elle commence à travailler en France en 1995 dans un cabinet de taille moyenne. Puis, elle retourne au Maroc où elle intègre un petit cabinet en tant que consultante mais n'y reste que quelques mois, avant de répondre à une offre d'emploi qui lui permet d'intégrer, en 2001, le cabinet au sein duquel elle travaille actuellement en tant que consultante senior. C'est un petit cabinet, fondé en 1968 et qui intervient auprès d'une clientèle diversifiée d'entreprises. Il emploie une quinzaine de personnes. Il compte quatre cadres. Elle est la seule femme parmi eux. Il lui faudra une dizaine d'années pour évoluer du grade de consultante senior S1 à celui de consultante senior S3.

Son supérieur hiérarchique est le fondateur du cabinet. Lyna dirige une équipe de trois personnes, tous des hommes. Elle travaille de 9h à 13h puis de 15h à 19h, mais dit-elle, « ça peut aller bien au-delà ».

2- « Embaucher » des femmes, c'est prendre des risques !

Ses relations avec ses collègues, tous des hommes, peuvent parfois être conflictuelles. Ils ont du mal à accepter, dit-elle, qu'on puisse lui attribuer, à elle, en tant que femme, des « missions de plus grande importance ». Lyna dit également, sans pouvoir le préciser, ne pas percevoir le même salaire que ses collègues hommes :

« Je crois qu'on n'est pas embauché au même salaire. Donc même si l'évolution est semblable par la suite, il va y avoir des différences. J'ai souvent entendu mes collègues dire que les hommes savent mieux négocier que les femmes et que les cabinets qui embauchent une femme prennent beaucoup de risques ».

Le fondateur n'a jamais abordé cette question devant elle, mais elle est certaine qu'il n'a aucun préjugé vis à vis des femmes puisqu'il lui confie volontiers des missions importantes. Elle a bien eu quelques difficultés avec lui lorsqu'elle a voulu quelquefois quitter le cabinet avant la fin des activités, le plus souvent pour des raisons familiales (ses enfants...), mais il se comporte de la même manière avec les hommes.

3- L'« inutilité » des formations continues, faute de temps

Elle suivait des formations de mise à niveau et assistait à des congrès lorsqu'elle était en France. Elle était alors célibataire et n'avait pas d'enfant. Depuis son retour, elle a suivi des formations organisées par le cabinet, mais n'a participé à aucun congrès de l'Ordre des experts-comptables. Elle dit qu'elle ne trouve pas que cela soit très utile pour elle et qu'il lui est bien difficile de libérer du temps pour cela « déjà qu'entre le boulot et la maison, il ne reste plus grand-chose ».

4- Un couple en situation de « double carrière » dont elle ne tire aucun profit

Son mari est lui-même expert-comptable. Il comprend sa charge de travail « puisqu'il vit la même au quotidien », même si, dit-elle, « cela ne veut pas dire qu'il approuve ». D'ailleurs, il ne lui apporte aucune aide dans son travail. A la maison, ils essaient tous deux de gérer la vie quotidienne « en fonction de l'emploi du temps de l'un et de l'autre ». En réalité, ils appliquent ce partage uniquement pour aller chercher leur fils à l'école. Pour le reste, c'est elle qui s'occupe de presque tout même si elle bénéficie d'une aide à domicile.

5- Une maternité pénalisante

Lyna, insiste sur le prix à payer pour toutes celles qui comme elles, n'ont pas pris le temps d'organiser leur absence pendant leur congé de maternité :

« Ma grossesse ne s'est pas très bien passée, ce qui a fait que j'ai dû rester en arrêt plus longtemps. Ce qui a fait que le retour a été difficile. Ça a un peu freiné ma carrière. J'ai pas fait grand-chose pour m'organiser et je le regrette ».

6- Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ; le désintérêt pour la profession

Elle n'aime pas vraiment ce qu'elle fait parce que son expérience lui a montré les difficultés de sa profession :

« C'est un métier très dur où règne une compétition féroce. Alors quand il faut gérer sa carrière et son foyer en même temps, c'est pas toujours évident. Faut donc avoir beaucoup de souffle pour aller jusqu'au bout sinon on finit par s'effondrer ».

Si elle pouvait recommencer, elle aurait fait médecine.

7- Lyna : l'homogamie menacée ; une accumulation de « désavantages »

Lyna appartient donc à une famille d'origine modeste dont elle a assuré l'ascension sociale. Ses diplômes, son expérience ainsi que la confiance que lui témoigne sa hiérarchie confirment ses compétences et sa capacité à assumer des responsabilités. Pourtant sa carrière a été ralentie. Il lui a fallu une dizaine d'années pour passer du grade de manager senior 1 à manager senior 3. Sa maternité, notamment, a été pénalisante. Lyna est, par ailleurs, la seule femme au sein du cabinet. Sa présence remet en question l'homogamie de ses collègues, qui considèrent qu'elle n'est pas à sa place et remettent en question ses compétences et son autorité. Pourtant, Lyna admet implicitement la suprématie masculine de la profession en admettant que les salaires des hommes soient supérieurs à celui des femmes. Elle a également du mal à concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. De plus, alors que son couple est un couple à « double carrière », l'évolution de leurs carrières respectives est asymétrique au profit du mari, qui ne lui apporte, lui, aucune aide. Au désintérêt évident pour la formation continue, s'ajoute celui que Lyna manifeste également pour la profession qu'elle exerce.

B- Rajae : la « revanche » incomplète d'une fille qui s'oppose à l'autorité du père

Rajaa a 38 ans. Elle est DPLE, inscrite à l'Ordre. Elle a le grade de senior manager au sein d'un cabinet d'expertise comptable de taille moyenne. Sa famille est originaire de Casablanca. Son père est commerçant. Sa mère est sans profession. Son mari, âgé de 42 ans, est directeur financier dans une entreprise privée. Rajae est mère d'un enfant.

1- Une fille ne va pas seule à l'étranger!...

Rajaa a fait ses études secondaires dans un établissement de la mission française et a obtenu un baccalauréat D. Elle décide alors de partir en France parce qu'elle avait obtenu, à partir de

son lycée, en raison de ses bonnes performances scolaires, une inscription à l'université Paris IX Dauphine dont elle est consciente du prestige. Elle ne veut pas manquer cette opportunité mais se heurte à l'opposition de son père, qui n'accepte pas que sa fille parte seule à l'étranger.

« Ce n'est pas le choix de la filière qui l'a gêné au départ mais le fait de me laisser partir toute seule à l'étranger. Heureusement que mes oncles ont pu intervenir ».

En effet, ce sont ses oncles paternels avec lesquels elle avait de meilleures relations, qui ont fini par convaincre leur frère que les temps avaient changé et que les filles pouvaient, comme les garçons, faire également des études importantes, même à l'étranger. Le père finit par s'y résoudre, non sans peine. Par contre, sa mère, a été pour elle, d'un grand soutien moral en l'encourageant à partir et en lui affirmant qu'il était très important pour une fille de réussir et d'assurer son indépendance financière. Elle ajoutait : « tu verras, lorsque tu auras réussi, ton père aura oublié ses contrariétés et sera fier de toi ». Rajae précise, que sa mère s'est toujours dit « très fière de voir sa fille bien évoluer ».

2- Une « revanche » mais encore bien des inégalités...

Rajae part donc en France avec pour objectif de prouver à son père qu'une femme était « capable d'y arriver ». Elle obtient, en 1997, un diplôme en finance de l'université de Dauphine. Puis, elle obtiendra son DESCF et enfin son DEC en 2002.

Elle commence à travailler à Paris dès 1998 dans un cabinet d'expertise comptable dans le cadre de son stage réglementaire. Elle apprécie l'organisation et le fonctionnement du cabinet et aime le travail qu'elle y effectue. Elle décide de rentrer au Maroc et intègre, en 2003, grâce à l'association des étudiants marocains en France, un poste de senior manager dans un cabinet de taille moyenne à Casablanca. Au moment où elle l'intègre, le cabinet compte environ 40 salariés dont deux hommes associés. Elle trouve son parcours plutôt « normal ». Elle dirige une équipe composée de trois hommes. Ses relations avec eux ont pu être parfois conflictuelles, mais sans gravité, simplement en raison de la conception différente qu'ils pouvaient avoir parfois sur la gestion de certains dossiers. Elle considère que les mentalités ont changé.

« Je crois que les mentalités ont changé ces dernières années et que l'autorité des femmes est mieux acceptée dans les entreprises marocaine. N'empêche qu'il m'est déjà arrivé d'entendre des remarques désobligeantes aussi bien de la part d'hommes, que de la part de femmes ce qui est encore plus blessant ».

Son supérieur hiérarchique est l'associé-gérant. Elle a également avec lui, d'excellentes relations.

Rajae s'investit beaucoup dans son travail. Les horaires sont fixes mais, dit-elle :

« En réalité, on va au-delà. Beaucoup de choses dépendent de nous et c'est difficile de laisser le travail en suspens. Donc c'est vrai qu'en tant que senior manager, on peut se permettre de sortir du cabinet en cas d'urgence... mais de toutes les façons, on sera obligé de rattraper le temps perdu que ce soit au bureau ou à la maison ».

Même pendant sa maternité qui ne s'est pas déroulée sans difficultés, et elle a dû, rester « connectée au travail ».

« Au Maroc, le congé maternité n'est pas bien long donc si on veut prendre un petit plus de temps, il faut rester au bureau jusqu'au dernier jour. Ça n'a pas toujours été facile surtout que j'ai eu quelques soucis lors de ma grossesse mais il fallait faire avec surtout que les clients n'en n'ont rien à faire que vous soyez enceinte ou pas ! Les délais fiscaux eux ne changent pas ! ».

Elle sait, sans pouvoir le quantifier, que son salaire est légèrement inférieur à celui de ses collègues hommes mais cette différence « reste acceptable ». Elle explique cela par le fait que les hommes auraient « un meilleur sens de la négociation ».

3- Un grade d'associée qui tarde à venir et un conjoint peu encourageant

Malgré son important investissement dans le travail et l'impression que « tout allait bien », elle s'inquiète, sept ans plus tard, de voir qu'on ne lui propose toujours pas de poste d'associée.

Elle aurait compris, qu'en raison de la taille moyenne du cabinet, le nombre de postes d'associés puisse être restreint. Mais en réalité, un jeune collègue qui a intégré le cabinet bien après elle a été nommé, lui, rapidement associé. Le cabinet compte à présent trois associés. Quand je lui demande si elle en connaît la raison, elle me répond qu'elle ne « comprend vraiment pas pourquoi ».

Elle a, à domicile, l'aide d'une jeune femme. Son mari, lui, ne l'aide pas beaucoup à la maison même s'il lui arrive de garder leur fils quand elle n'est pas à la maison :

« En réalité, il ne fait pas grand-chose mais au moins il garde notre fils si j'ai une réunion tard le soir par exemple ».

4- Rajae : entre l'affirmation de soi et l'assimilation des stéréotypes de genre

Rajae, d'origine modeste, s'est distinguée par une scolarité brillante qui lui ouvre les portes d'études supérieures de qualité à l'étranger. Elle doit, pour cela, réussir à contourner l'obstacle que représente le refus de son père et les conséquences d'une socialisation primaire affirmant le statut inférieur des femmes. Sa socialisation scolaire et professionnelle est réussie. Elle lui permet de réaliser sans difficultés ses objectifs, d'obtenir son diplôme d'expert-comptable comme une « revanche » et de s'investir à son tour, intensivement dans le travail. Mais, alors qu'elle se persuade que les mentalités ont évolué, Rajae constate que ce n'est pas elle qui est nommée associée mais un homme plus jeune qu'elle et moins expérimenté. Son mari, ne l'aide pas non plus vraiment, mais elle se satisfait du peu qu'il lui apporte en terme de soutien. Finalement, Rajae entretient les stéréotypes concernant la division sexuée des rôles tout en combattant les discriminations. Rajae serait ainsi contrainte d'accepter et de perpétuer le phénomène universel de l'inégalité des sexes construit sur les variantes culturelles de la domination masculine (Kirkham, 1992 ; Bourdieu, 1998).

C- Nezha : les femmes sont moins « rentables » et moins « mobilisables »

Nezha est âgée de 38 ans. Elle est DPLE, inscrite à l'Ordre. Elle est originaire de Casablanca. Son père est directeur d'agence bancaire. Sa mère est professeur dans le secondaire. Elle est mariée à un ingénieur de 42 ans. Elle est mère de deux enfants.

1- Une trajectoire sans encombre ; un arrêt brutal au sommet

Nezha a fait ses études secondaires dans un établissement de la mission française où elle obtient un baccalauréat scientifique. Puis elle poursuit ses études supérieures à Paris, au Conservatoire des Arts et Métiers et y obtient, en 2008, son diplôme d'expertise comptable. C'est également à Paris qu'elle commence à travailler, en 2000, dans le cadre de son stage réglementaire, dans un important *Big*. Elle revient au Maroc et postule pour un petit cabinet à Casablanca qu'elle intègre en 2010 au grade de manager puis devient rapidement senior manager. Le cabinet emploie une vingtaine de personnes et compte deux hommes associés. Nezha y est responsable de cinq personnes dont une femme. Son chef hiérarchique est l'associé audit. Malgré son investissement dans le travail et la vie du cabinet, ses supérieurs hiérarchiques lui refusent l'association parce que, dit-elle, elle est une femme. Elle en est certaine, car ils lui ont déjà fait comprendre, à plusieurs reprises que les femmes sont « moins rentables » et moins « mobilisables ». Elle n'a pourtant jamais refusé aucune mission, même à l'extérieur de Casablanca quand elles lui étaient proposées, même si elle n'aime pas particulièrement se déplacer. Mais les associés confient plus souvent les missions à des hommes. Elle ajoute : « L'expertise comptable est une profession difficile où rien n'est fait pour aider les femmes ».

2- Un conjoint peu disponible

Elle n'est pas aidée non plus par son mari, ni dans son travail ni à la maison. Elle le dit même « assez distant » avec les enfants. Il lui reproche également d'avoir trop de problèmes professionnels. Elle bénéficie cependant de l'aide d'une jeune femme qui l'aide partiellement à domicile. Elle l'a également aidée ainsi que sa mère pendant ses maternités qui ne lui ont pas vraiment posé de problème car elle a pu déléguer ses dossiers. Si elle en avait la possibilité, elle ne referait pas le même parcours. Elle aurait choisi « une profession moins stressante ».

3- Nezha : la condition de femme ; une valeur économique inférieure

Nezha ne peut devenir associée parce que ses chefs hiérarchiques lui ont signifié (implicitement) qu'en tant que femme, elle ne serait pas capable d'assurer la rentabilité du cabinet et qu'elle ne pouvait être suffisamment mobile. C'est donc un argument économique qui est lié à sa condition de femme et qui expliquerait selon sa hiérarchie qu'en terme de chiffre d'affaires, mieux vaut travailler avec des hommes.

Son mari, ingénieur, ne lui apporte quasiment aucun soutien. Par contre, malgré ses difficultés, et contrairement à Lyna et plus relativement à Rajae, Nezha n'a pas considéré ses maternités comme handicapantes.

D- Ilham : une « héritière » à la maternité pénalisante

Ilham a 34 ans. Elle est DPLE. Elle ne s'est jamais inscrite à l'Ordre. Sa famille est originaire de Casablanca. Elle est mariée à un cadre supérieur en entreprise âgé de 40 ans et a deux enfants. Elle est actuellement responsable « contrôle interne » dans une compagnie aérienne.

1- Expert-comptable comme son père

Ilham s'est orientée vers l'expertise comptable parce que son père lui-même était expert-comptable. Il appartient à la première génération des experts-comptables du Maroc. Elle se dit très fière de lui et se considère comme son « héritière », car il a toujours rêvé que l'un de ses enfants suive sa voie. Elle savait que ce serait elle qui le ferait. La trajectoire de ses frères, s'est faite autrement, au fur et à mesure qu'ils ont découvert ce qu'ils aimaient. L'un d'eux, plus scientifique, est devenu pharmacien, l'autre, plus littéraire et plus « aventurier », est devenu journaliste.

C'est en raison de son admiration pour son père qu'elle s'oriente très tôt vers la comptabilité. Elle effectue ses études secondaires dans un lycée public et opte pour une filière en comptabilité. Après l'obtention de son baccalauréat, c'est en France, où son père lui-même a fait ses études, qu'elle fait des études de gestion, puis obtient le DCG, le DSGC puis le DEC. Un parcours qu'elle qualifie de « classique » !

2- Surtout pas professeur !

Elle raconte que son père a été « ravi » de sa réussite et était très heureux de pouvoir partager avec elle sur le plan professionnel. Sa mère, elle, était plutôt inquiète :

« Elle aurait voulu que je suive la voie universitaire comme elle. Elle est prof de français à la fac de Casablanca. Elle estime qu'une femme doit avoir du temps pour elle-même et pour sa famille tout en étant indépendante financièrement. Mais moi devenir prof, hors de question ! Mais bon quand elle a vu que je me débrouillais bien dans mes études et surtout que j'étais déterminée elle m'a laissé suivre mon propre chemin ».

3- Une carrière qui s'interrompt brutalement

Ilham a effectué son stage réglementaire dans un *Big* à Paris qu'elle intègre en 1996 en tant que consultante senior S1. En effet, elle a pu faire valoir une expérience professionnelle de trois années qu'elle avait eue auparavant dans une importante banque parisienne. Elle évolue de manière satisfaisante puisqu'elle passe au statut de consultante senior 3 après trois années de stage. C'est à ce moment que son mari obtient un poste au Maroc et elle-même réussit à rejoindre le siège marocain de ce même *Big*. Un an plus tard, elle devient chef de mission, puis son évolution s'arrête brutalement :

« Au début, j'étais donc assez contente de mon évolution. Mais ensuite, plus rien. J'ai cessé d'évoluer. J'ai donc tiré la sonnette d'alarme : jamais je ne deviendrais manager. Je me suis donc dit que je devais aller ailleurs. Et c'est donc comme cela que je me suis mise à chercher et que vous me trouvez aujourd'hui à ce poste ».

4- « En gros, lui c'est un homme et moi je reste une femme ! »

Je lui demande comment elle pouvait savoir qu'elle ne serait jamais devenue manager, elle m'explique :

« C'est facile à comprendre. J'avais une expérience de cinq ans dans un *Big* dont trois à Paris. A Rabat, il y avait un collègue qui était là depuis quatre ans et qui était consultant senior 3. Et au moment des éval, j'apprends que monsieur est passé manager et que moi je reste senior 3 chef de mission alors que tout le monde pensait que c'était moi qui passerais manager. Quand j'ai essayé de savoir pourquoi on m'a dit : « lui n'est pas parti en congé maternité ». Vous imaginez, le fait de devenir maman, une chose naturelle, devient un réel handicap! (elle est très en colère). Vous trouvez ça normal? En gros, lui c'est un homme et moi je reste une femme! C'est une profession qui reste malheureusement encore réservée aux hommes même si de plus en plus de femmes s'y engagent. Mais je peux vous dire que le chemin est dur et semé d'embûches avant d'y arriver ! »

5- Le choix (logique) d'une voie alternative...sous la pression du conjoint

Ne voyant plus de perspective d'évolution, Ilham s'est mise à chercher un autre poste. Son mari l'a encouragée dans ce sens. Il souhaitait d'ailleurs la voir s'éloigner des cabinets car, dit-elle :

« Même s'il est assez ouvert, il en avait un peu marre de rentrer à la maison toujours avant moi ».

Son mari ne l'aide pas vraiment à la maison ni dans son travail. Elle bénéficie des services d'une jeune femme qui l'aide à la maison, mais à laquelle elle a du mal à confier ses enfants. Ce qui l'a, d'ailleurs, vraiment fait réfléchir, c'est d'entendre, dit-elle, ses enfants lui dire qu'elle leur manquait trop et qu'ils voulaient qu'elle passe plus de temps avec eux. Elle n'hésite donc pas lorsqu'elle reçoit une proposition de responsable « contrôle interne » au sein de la compagnie aérienne qu'elle a intégrée. Elle est, depuis, très heureuse de son changement de carrière :

« A 17h, tous les jours, j'étais à la maison. C'est l'heure où les enfants sortent de l'école. Et honnêtement, j'ai apprécié ça ! »

Elle n'exclut pas formellement de revenir un jour en cabinet, même si cette hypothèse est hautement improbable. Elle préfère se consacrer à sa famille d'autant, confirme-t-elle, qu'elle gagne confortablement sa vie et que le travail est bien moins lourd que dans le *Big* où elle travaillait.

6- Ilham : le « plafond de verre » et le cumul d'autres forces d'inertie

Ilham se considère comme « l'héritière » d'un père expert-comptable qu'elle admire et choisit, par vocation, de s'orienter vers l'expertise-comptable, en opposition avec le point de vue de sa mère qui considère qu'une femme doit d'abord privilégier sa famille. Sa brillante trajectoire débutée en France puis poursuivie au Maroc connaît un arrêt brutal. Elle se « heurte au plafond de verre ». La raison de cet arrêt est clairement identifiée : son absence pour congé de maternité. C'est un homme, moins ancien qu'elle qui sera nommé manager. Le mari de Ilham est relativement conciliant mais il n'aime pas qu'elle rentre à la maison après lui. Ilham s'oriente alors, non pas à la suite d'un choix personnel, mais du fait de la déviation qu'imprime à sa trajectoire l'imbrication de plusieurs freins et obstacles. Elle aboutit finalement à une voie alternative qu'elle considère, finalement comme plus épanouissante pour elle.

Chacune de ces histoires est particulière et montre la diversité des freins et obstacles auxquels ces femmes se sont trouvées confrontées. Toutes ces histoires, voire d'autres également que j'évoque chaque fois que nécessaire, permettent d'essayer de comprendre la nature et les mécanismes qui se mettent en place pour ralentir voire arrêter la carrière professionnelle des femmes experts-comptables marocaines. C'est ce que me m'efforce d'analyser dans ce qui suit.

II- Nature et mécanismes des freins et obstacles auxquels se heurtent les carrières des femmes

Les femmes dont je viens de présenter les trajectoires ont, en commun avec les femmes « dirigeantes » une trajectoire scolaire et académique parcourue sans difficultés et souvent des résultats brillants. Mais, contrairement à elles, elles n'ont pas bénéficié du même capital social et relationnel et ont dû parfois lutter contre les préjugés de leurs familles, plus souvent conservatrices, et qui ont eu, pour certaines d'entre elles, davantage de difficultés à soutenir inconditionnellement la trajectoire d'une « fille ». Les freins et les obstacles surviennent tout

le long de leur parcours. Même celles qui ont réussi à devenir experts-comptables vivent des difficultés à articuler leur vie professionnelle et leur vie privée, n'ayant souvent pas réussi à planifier, voire à appliquer des stratégies dans ce sens. Contrairement aux femmes « dirigeantes », elles n'ont pas bénéficié auprès de leur conjoint de l'estime et du soutien, que les femmes « dirigeantes » avaient considérés comme essentiels à leur réussite.

A- Un capital général moins élevé, des débuts de carrière moins « prestigieux »

A l'origine des freins et obstacles que vivent les femmes experts-comptables, les familles jouent un rôle important par l'intermédiaire de plusieurs facteurs. Leur origine est plus modeste et leur capital social, culturel et relationnel est inférieur à celui des familles des femmes « dirigeantes ». Elles ont également une approche beaucoup plus conservatrice à l'égard de l'éducation des filles.

1- Une origine sociale plus modeste

Les trajectoires des quatre femmes que j'ai rapportées dans ce chapitre montrent que leur origine sociale est moins élevée que celle des femmes dirigeantes. Cette observation se confirme également pour les douze femmes, qui, confrontées à des difficultés, ont vu leur carrière s'infléchir à des degrés variables.

Les femmes de la population que j'étudie ici sont pour la moitié d'entre elles originaires de Casablanca, ville la plus peuplée du Maroc, et où la classe moyenne² est la plus importante. Font partie de cette population des femmes dont j'ai déjà présenté les trajectoires dans le chapitre VII et dont je reparle ici parce qu'elles ont eu l'expérience de difficultés sur leur parcours. Parmi elles, figurent Houda, originaire de Marrakech, Saliha, originaire de Meknès et qui a effectué toute sa scolarité secondaire à Tanger, Iness originaire de Mohammedia et

²Etude du Haut Commissariat au Plan (Ahmed Lahlimi Alami, 2009) qui a utilisé à la fois un critère subjectif, l'auto-évaluation, et un critère économique objectif se référant aux revenus des ménages et au niveau de vie des ménages.

Hiba qui est la seule dont la famille est originaire de Fès. J'inclus également dans cette population Meryem qui est originaire de Marrakech.

Les pères de quatre d'entre elles ont un capital social et culturel élevé : le père de Ikram est professeur universitaire, le père de Ilham est expert-comptable, le père de Meryem est ingénieur et le père de Houda est juge. Les autres pères sont employés dans une entreprise privée pour deux d'entre eux (Hiba et Saadia), comptable dans un cas (Lyna), directeur d'agence bancaire pour l'un d'entre eux (Nezha), cadre moyen dans une entreprise de BTP (Iness), et travaillent dans le commerce pour deux d'entre eux (Rajae et Nouama). Le père de Saliha, décédé, était employé. Bien qu'à un niveau social moins élevé, on retrouve les relations de la profession du père avec l'entreprise et la comptabilité, dans cinq cas et le commerce dans deux cas.

Les mères sont, plus souvent que dans le cas des femmes « dirigeantes », au foyer : c'est le cas de six d'entre elles, soit dans la moitié des cas. Parmi elles, une seule a été scolarisée jusqu'à la fin du primaire. Les autres mères sont professeur universitaire (la mère de Ilham), médecin (la mère de Meryem), directrice marketing (la mère de Houda), professeurs du secondaire pour deux d'entre elles (les mères de Lyna et de Nezha) et employée dans une entreprise (la mère de Nouama).

2- Des études solides, des familles conservatrices

Elles ont effectué plus souvent leurs études secondaires dans un établissement public (sept d'entre elles), puis leurs études supérieures aussi souvent au Maroc qu'en France (six respectivement). Ikram est la seule à avoir fait des études supérieures d'abord en France puis elle a décidé d'entreprendre des études d'expertise comptable au Maroc. Quatre parmi elles ont étudié à la mission française. Parmi ces quatre femmes, trois ont fait leurs études supérieures en France, la quatrième les a poursuivies au Maroc. Saadia est la seule à avoir effectué sa scolarité secondaire dans un établissement privé, puis effectué le CEC à l'ISCAE. Les trajectoires scolaires et académiques ont été pour elles des trajectoires de réussite. Elles ont toutes obtenu leur baccalauréat sans difficulté et terminé leurs études supérieures sans encombre.

Elles ont également débuté leur carrière de manière moins prestigieuse que les femmes « dirigeantes ». En dehors de Meryem, Ilham et Nezha qui ont débuté leur carrière dans un grand *Big* en France et de Nouama qui l'a débutée également dans un *Big* au Maroc, toutes les autres ont débuté leur carrière au sein de petits cabinets.

Leurs études et leur début de carrière ne se sont pas toujours fait sans mal, soit pour des raisons sociales et économiques soit en raison de la persistance de stéréotypes sexuels très présents dans leur famille. Iness, 30 ans, mémorialiste, dont j'ai retracé la trajectoire dans le chapitre VII est obligée de travailler, tout en faisant ses études, pour soutenir financièrement ses parents. J'ai également montré dans le chapitre VII, combien le parcours de Saliha, 49 ans, DPLE, dont les conditions sociales sont modestes avait été difficile. Ilham, « héritière » de son père expert-comptable, n'est pas encouragée par sa mère, pourtant professeur universitaire, qui considère qu'une femme, si elle doit effectivement acquérir une indépendance financière, doit « rester à sa place dans la société » (ce sont les paroles de Ilham) en gardant du temps pour elle-même et pour sa famille. Même la mère de Meriem, pourtant médecin, désapprouve le choix de carrière de sa fille et considère qu'elle « galère trop ». J'ai montré comment Rajae, 38 ans, voit l'obtention de son diplôme comme une revanche sur l'autorité de son père. Alors qu'elle fait des études secondaires sans problème dans un établissement de la mission française, son père s'oppose à ce qu'elle parte faire ses études en France. Il faudra l'opiniâtreté de Rajae et l'aide de ses oncles pour réussir à le convaincre. Les parents de Hiba, dont j'ai présenté la trajectoire dans le chapitre VII n'ont pas accepté de soutenir leur fille, intéressée par le domaine de l'art, parce qu'il est « encore mal vu et peu sécurisant », dit-elle, de s'orienter vers de telles carrières, orientation que ses parents considèrent comme « impensable ». Peu importe à son père la filière qu'elle choisira pourvu, dit-elle, qu'elle soit « respectable », discours qu'il n'utilise qu'à l'intention de sa seule fille. « Il ne parle pas comme ça quand il parle à mes frères », dit Hiba.

J'ai croisé également le cas d'Ikram avec celui de Mounir (chapitre VII) et montré comment leurs parents avaient réagi de manière tout à fait différente, lorsque l'un et l'autre ont décidé d'arrêter leur carrière et de débiter des études d'expertise comptable. Les parents et l'épouse de Rachid sont un peu étonnés mais le soutiennent, même s'il met en danger le statut économique de sa famille et lui-même s'estime maître de ses propres décisions. Les parents

d'Ikram, par contre, lui reprochent sa décision, non pas en faisant intervenir des considérations matérielles mais parce qu'ils considèrent qu'elle doit avant tout se consacrer à l'éducation de sa fille. Son mari, lui, la soutiendra.

B- Les ségrégations horizontale et verticale ; les mécanismes « formels » et « organisationnels » qui les conditionnent

L'étude des trajectoires des douze femmes que leur carrière a pu être freinée voire arrêtée à des moments très différents de leur trajectoire.

Un mécanisme limitatif s'applique aux femmes avant même les premiers temps de leur carrière. L'enquête que j'ai réalisée auprès des étudiants m'a permis de constater que, même s'ils n'étaient pas massivement présents, les préjugés relatifs aux femmes, considérées comme n'étant pas des « *hardworkers* » existent dès leur entrée au CEC. J'ai été étonnée de constater que parmi les femmes auxquelles j'ai demandé si elles étaient d'accord avec cette affirmation, aucune ne s'y est formellement opposée. Elles se sont toutes contentées de sourire, voire de hausser les épaules. Ont-elles assimilé un statut d'infériorité auquel les renvoient la société? Considèrent-elles que trop de discours n'a pas de sens et que mieux vaut agir (en faisant de bonnes études ...) que parler ? Je n'ai pas réussi à avoir leur point de vue. Cependant, il me semble que cette attitude peut être rapprochée de la crainte qu'elles ont exprimée, pendant leur stage réglementaire, vis à vis de « la force de travail des hommes » (cf. chapitre VII).

Le premier véritable obstacle auquel les femmes experts-comptables sont confrontées est la préparation du mémoire. N'ayant pas eu la possibilité de rencontrer un nombre important de femmes mémorialistes en raison de l'absence de traçabilité de leur parcours et de registres les identifiant, je me suis appuyée sur les récits de vie de celles que j'ai rencontrées mais également sur des observations indirectes, notamment sur l'expérience sur le terrain des experts-comptables hommes et femmes. Ceux-ci m'ont expliqué que dans leur pratique, les mémorialistes femmes étaient bien plus nombreuses que les hommes. Mounir, comparant le nombre de femmes présentes dans le cursus du CEC et celui des femmes qui accédaient au stade d'experts-comptables DPLE, m'a parlé de « véritable gâchis » (chapitre VII). J'ai également montré dans le chapitre VII combien la préparation du mémoire pouvait freiner la carrière des femmes. Si certaines, comme Houda, ont fait le choix personnel (c'est en tous cas

ce qu'elle affirme) de s'arrêter définitivement à cette étape, malgré les encouragements de leurs parents à poursuivre leur trajectoire, l'arrêt à ce stade est vraisemblablement pour beaucoup d'entre elles dû à des raisons indépendantes de leur volonté.

La carrière peut avoir débuté normalement puis connaître un arrêt brutal, avant le passage au grade de manager. Sabrina, DPLE, 38 ans, associée dans un grand *Big*, m'avait expliqué que le cabinet recrutait un grand nombre de femmes, mais qu'il existait parmi elles un *turnover* important, beaucoup quittant le cabinet après trois ou quatre ans de travail, à l'occasion d'un mariage ou d'une naissance ou en raison du choix d'une voie alternative, le plus souvent en entreprise (cf. chapitre VIII). Très peu arrivent au grade de manager. Ainsi, comme chez les ingénieurs, chez lesquels les femmes sont présentes plutôt dans les services « recherche étude » et moins dans les services « production » (Marry, 2004 ; Mellakh, 2004 ; Scarfo Ghellab, 2009), les femmes semblent faire l'objet d'une ségrégation horizontale.

Elles font également l'objet d'une ségrégation verticale qui les empêche de parvenir aux positions les plus élevées dans la hiérarchie ainsi qu'aux positions d'autorité qui favorisent la reconnaissance des qualités « managériales » attendues. Les stéréotypes « féminins » restent, à ce sujet, actifs (Kanter, 1977 cité par Guillaume et Pochic, 2007). L'image du manager efficace reste encore celle d'un homme affirmé, compétitif et fort.

Dans la profession comptable, les femmes ont progressé en nombre, mais il est aisé de constater que dans de nombreux pays, le passage au niveau associée reste pour elles une barrière importante³. J'ai observé des situations analogues dans plusieurs cas chez les femmes experts-comptables marocaines.

³Cependant, d'après les données de l'AICPA (2005), alors que les femmes représentent 38% des nouveaux embauchés, elles ne sont que 14 % des associés ou détenant des parts dans une organisation. En 2006, Laigneau et Vandermeirssche (cité par Dambrin et Lambert, 2006), étudiant l'évolution des carrières des femmes dans l'audit en France, constatent que les femmes constituent toujours 50 % des assistants débutants et seulement 7 à 20 % des associés.

Ilham, 34 ans, DPLE, non inscrite à l'Ordre, dont j'ai présenté plus haut la trajectoire a raconté comment sa carrière s'était arrêtée empêchant son passage au grade de manager. Un homme, plus jeune, n'ayant pas la même expérience professionnelle qu'elle, a été nommé à sa place parce que, lui a-t-on clairement expliqué, « lui, n'avait pas pris de congé de maternité ». Lyna, 41 ans, DPLE inscrite à l'Ordre, seule femme du cabinet, doit imposer son autorité face à ses trois collègues hommes, qui acceptent mal que des missions plus importantes soit confiées à la seule femme du cabinet et qui véhiculent un discours centré sur l'incompétence supposée des femmes et les risques que prendraient les cabinets en les recrutant. Ils traduisent ainsi la conviction partagée par les hommes dans de nombreuses cultures que les valeurs associées à l'entrepreneuriat restent perçues comme « masculines » : prise de risque, leadership, responsabilités... (Dambrin et Lambert, 2006). Par ailleurs, n'ayant pas pris le temps d'organiser son absence pour son accouchement, Lyna voit sa carrière ralentir. Elle franchit en dix ans l'étape allant du statut de senior manager 1 à senior manager 3, là où Ilham avait franchi les mêmes étapes en seulement trois ans avant de se heurter, elle, à un arrêt brutal.

Au delà du statut de manager, la perspective de devenir associée peut paraître très lointaine, voire disparaître. Rajae, 38 ans, DPLE inscrite à l'Ordre dont j'ai rappelé plus haut l'histoire attend d'être nommée associée. C'est un homme plus jeune qu'elle qui sera nommé, sans qu'elle puisse en comprendre les raisons, raisons de toute évidence « invisibles ». Nezha, 38 ans, également DPLE inscrite à l'Ordre se voit, elle, opposer un refus catégorique, dont on ne lui explique pas non plus les raisons. Elle est convaincue que c'est sa condition de femme qui en est la raison essentielle.

Dans tous ces cas, l'absence de raison objective et clairement indiquée, la « transparence » de la nature de l'obstacle rencontré, permettent une illustration du « plafond de verre ». En même temps, l'identification d'autres facteurs sur lesquels je reviens plus loin, comme la grossesse, le rôle du conjoint, voire les facteurs liés à la personnalité, montre bien l'existence de facteurs transversaux dont la conjonction contribue à renforcer le ralentissement, voire à provoquer l'arrêt de la carrière des femmes experts-comptables.

D'après Spruill et Wootton (1995) et Hammond (1998), la ségrégation verticale des femmes au sein des professions supérieures est encouragée par la séparation entre les qualifications « formelles » et les qualifications dites « organisationnelles ».

Les processus « formels », tels que l'acquisition des compétences académiques requises et l'expérience professionnelle dont s'acquittent aujourd'hui les femmes, apparaissent de plus en plus comme « neutres de genre ». Les femmes que j'ai pu rencontrer ont toutes une trajectoire scolaire et académique qui pour un grand nombre d'entre elles est de très haut niveau. Un grand nombre ont obtenu leurs diplômes et sont devenues experts-comptables. Parmi celles dont je retrace la trajectoire dans ce chapitre, la grande majorité sont même inscrites à l'Ordre en dehors de Ilham, qui a cependant, poursuivi une carrière épanouissante en entreprise. Pourtant, la levée notable de l'obstacle qu'a constitué un temps la formation académique ne suffit toujours pas à sécuriser les opportunités de promotion pour les femmes.

Les femmes seraient également empêchées d'acquérir les qualifications « organisationnelles » soit par une discrimination directe soit par des processus impliquant « la nécessité de l'acquisition d'une connaissance suffisante de l'entreprise, de ses clients les plus importants, et de ses traditions non écrites » (Roberts et Coutts, 1992 : p.385). Les hommes seraient plus aptes à acquérir ces compétences en raison de leur plus grande influence au sein de la profession et au sein de la société (Roberts et Coutts, 1992).

J'ai observé des mécanismes analogues dans le cas des experts-comptables marocaines. Les femmes experts-comptables semblent avoir admis comme une évidence, que les hommes avaient une plus grande force de négociation. Elles me l'ont toutes rappelé, quel que soit leur niveau hiérarchique. Elles m'ont également rappelé la plus grande aptitude des hommes à se constituer un « portefeuille clients » important parce qu'il leur était plus facile de rencontrer leurs clients dans des espaces publics et d'intégrer un réseau relationnel important.

Ainsi Manal, associée dans un grand cabinet d'audit à Casablanca note que, pour une femme, le fait de ne pas pouvoir se comporter avec les clients comme le feraient ses collègues masculins, comme par exemple d'aller avec eux au café, est un obstacle à l'exercice de son travail, donc à son intégration dans le milieu professionnel, et de ce fait, à sa rentabilité et à sa promotion.

Le directeur de l'ISCAE qui m'avait accordé un entretien⁴, me parlant des carrières de femmes me confirme l'importance de ces sociabilités professionnelles :

« Une fois mariées, les femmes essayent d'établir un certain équilibre familial. Donc un certain nombre d'entre elles préfèrent aller vers des postes de directeurs financiers. Mais, malgré tout, de plus en plus s'installent en libéral et certaines arrivent même à avoir des postes d'associées dans des cabinets importants. Elles sont quand même très rares car la profession d'expert comptable est une profession très commerciale. Il faut se faire une clientèle. Pour ça, il faut inviter ses futurs clients à dîner... Vous voyez une femme dire à son mari : ce soir je vais avec untel au Cabestan⁵ !!! Nous sommes encore dans une société arriérée !... ».

Guillaume et Pochic (2007) ainsi que Buscatto (2007) montrent de même comment la cooptation et l'insertion dans des réseaux sociaux qualifiés parfois de « cliques » sont favorables au déroulement de la carrière des hommes.

J'ai également pu observer que les hommes experts-comptables participent plus souvent que les femmes aux congrès du conseil de l'Ordre, à des séminaires de formation organisés par leur entreprise, voire intègrent des réseaux étrangers. On peut ainsi croiser le cas de Lyna et celui de Kamal. Lyna m'a affirmé que ces activités n'avaient pour elle-même et pour sa carrière aucun intérêt « déjà qu'entre le boulot et la maison, il ne reste plus grand-chose ». Par contre Kamal, expert-comptable DPLE, 39 ans, associé dans un cabinet moyen, a participé à tous les congrès de l'Ordre. Il a également participé à tous les séminaires de formation, au Maroc et à l'étranger, qu'avait organisés le *Big* au sein duquel il avait débuté sa carrière. Il est également membre de la compagnie régionale des commissaires aux comptes à Versailles (France) et membre de l'association des Marocains, anciens de l'Institut des Sciences Politiques de Paris dont il a été l'élève.

⁴Entretien du 24 avril 2014

⁵Un des restaurants les plus anciens et les plus renommés de la ville.

Ainsi, la promotion et le recrutement contribuent à la reproduction de la domination masculine, car conditionnés par un phénomène qualifié d'*homo sociality* qui conduit à recruter et à promouvoir des gens comme soi (Grey, 1998 ; Anderson-Gough, Grey et Robson, 2005 ; Acker, 2009). « L'acceptation par les pairs » est pénalisante pour les femmes dans un monde d'hommes plutôt porté à l'entre-soi et à la promotion des mêmes (Ressner, 1987 cité par Guillaume et Pochic, 2007 : p.91).

Sanae, citée dans le chapitre VII, a réussi une carrière dans l'entreprise alors qu'elle n'avait pas pu accéder au grade de manager. Elle m'avait également expliqué :

« On sait bien que la profession d'expert-comptable est une profession masculine : la grande majorité des associés dans les cabinets sont des hommes qui préfèrent embaucher des hommes plutôt que des femmes de peur que ces dernières ne se consacrent pas entièrement à leur travail en raison de la gestion familiale. Les femmes experts-comptables, même les plus brillantes, doivent constamment prouver leur professionnalisme envers les associés mais parfois même envers les clients qui dans certains cas font de la résistance quand on leur envoie une femme expert-comptable. Mais ce que je tiens à souligner c'est que ces comportements ne sont pas spécifiques au Maroc. En France, pays développé, on rencontre également ce genre de phénomènes. Malheureusement les discriminations de genre existent bel et bien et ce, même au niveau salarial à compétences égales ».

Les recruteurs sont également convaincus que les femmes sont volontiers freinées dans leur carrière par des facteurs propres à leur personnalité. De manière générale, elles seraient considérées comme plus émotives et plus sujettes au stress et accuseraient également un important manque de confiance en soi (Collins, 1993 ; Barker et Monks, 1998). En réalité, ce manque de confiance est construit, en amont, par la socialisation primaire et scolaire des filles et en aval, par le discours sur les femmes au travail.

Je retrouve cela dans le comportement d'Iness, dont j'ai longuement parlé et qui reste indécise quant à son avenir avec la seule certitude d'un projet de maternité, ainsi que dans le discours de Touria, 29 ans, expert-comptable stagiaire, célibataire. Sa famille est originaire de Mohammedia. Touria a obtenu un baccalauréat Sciences Techniques de Gestion dans un lycée public à Mohammedia. Elle a ensuite obtenu une licence en gestion puis un master 2 à la faculté de Mohammedia, à la suite desquels elle s'engage dans le CEC de l'ISCAE. Elle est, actuellement auditrice dans un cabinet d'expertise comptable à Mohammedia. Son père, ingénieur, la soutient tout en regrettant qu'elle ait opté pour une « profession trop prenante pour une femme ». Il ne souhaitait pas qu'elle reproduise l'exemple de sa mère, elle-même, ingénieur. Sa mère, elle, l'encourage à aller jusqu'au bout. Touria débute son stage réglementaire en 2010 dans un petit cabinet de Mohammedia. Elle y est d'abord auditrice junior puis auditrice senior. Alors qu'elle n'en est encore qu'au début de son stage, elle a déjà un certain nombre de certitudes. Elle est certaine que le mémoire est inutile. Elle a également assimilé le discours porté sur les femmes au travail qui se lit très clairement lorsqu'elle me rapporte: « on n'arrête pas de nous dire que c'est difficile pour une femme et que les hommes ont une meilleure force de négociation ».

C- Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

La famille et le travail constituent deux sphères fondamentales à la composition de l'identité des individus (Laufer, 1982). Alors que les trajectoires des femmes « dirigeantes » sont régies par l'obtention d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, celles des femmes qui ont rencontré des freins et/ou des obstacles est déséquilibrée par le poids de difficultés soit professionnelles soit liées à leur vie personnelle et familiale ou encore plus volontiers relevant de ces deux aspects qu'il est bien difficile de séparer.

1- Les difficultés de gestion de la vie professionnelle et personnelle: les obstacles organisationnels et le poids de la société

Les femmes, jusqu'alors engagées dans un projet professionnel peuvent avoir à reconsidérer leur projet et modifier leur trajectoire. Un projet de mariage, l'annonce d'une grossesse, ou la prise en charge des enfants, peuvent contraindre les femmes experts-comptables à adapter leurs perspectives et leur rythme de travail. Ainsi, elles peuvent opter pour une période de

« répit » en repoussant le temps d'investissement professionnel pour plus tard (Lapeyre, 2006 : p. 128).

J'ai rencontré des situations analogues, en particulièrement chez les femmes experts-comptables mémorialistes qui faisaient le choix de s'arrêter, plus ou moins longtemps à cette étape, principalement pour des raisons familiales (cf. chapitre VII). Faire le choix de reporter à plus tard, ou de prendre une période de répit, rend difficile le retour. Les femmes feraient un choix de vie centrée sur la famille, faisant alors considérer que la femme-mère n'aurait pas sa place dans la profession (Bernardi, 1998).

Le cas de Ilham, 34 ans, dont j'ai décrit plus haut la trajectoire, en est une illustration. Ilham culpabilise de ne pas s'occuper suffisamment de ses enfants et choisit de quitter les cabinets, « encouragée » par son mari, pour une carrière en entreprise. Dans son cas, même si elle n'exclut pas la possibilité d'un retour en raison de son jeune âge, il est probable qu'une telle hypothèse reste peu crédible.

Les obstacles organisationnels seraient, quant à eux, d'abord expliqués par les conditions de travail de la profession comptable qui expliqueraient les progressions de carrière plus lente et le *turnover* plus élevé chez les femmes. Missions à l'extérieur de la ville pendant parfois plusieurs jours, horaires de travail tardifs... seraient incompatibles. Elles ont toutes signalé l'investissement temporel et la disponibilité qu'exigeait leur profession et en particulier la pratique dans un grand cabinet ou dans une multinationale. Elles ont choisi, pour être plus disponibles pour leur famille soit d'opter pour une voie alternative, le plus souvent le travail en entreprise, soit de s'installer à leur propre compte en cabinet libéral. La maîtrise du temps, dans ce dernier cas, même si elle est davantage possible puisqu'elles deviennent ainsi leur « propre chef » reste toute relative, puisqu'elles doivent rester disponibles pour leurs clients. C'est ce que me signalait Rajae avec beaucoup de véhémence. De plus, il n'existe au Maroc aucune possibilité d'aménagement du temps de travail. D'ailleurs même dans les pays développés dont la France, la progression de carrière des femmes serait incompatible avec la possibilité d'aménagement du temps de travail, notion déjà mal perçue car initialement proposée par des femmes (Charron et Lowe, 2005).

Guillaume et Pochic (2007 : p.85) soulignent que, pour les femmes cadres d'entreprise, plusieurs études ont montré que « le recours au temps partiel annule toute chance d'accéder à un poste de dirigeant ». En Grande Bretagne par exemple, les difficultés de mise en place ainsi que les coûts de ces programmes expliquent leur faible attractivité ; de ce fait, se mettrait en place une tendance à la hiérarchisation des spécialités amenant les femmes ayant des contraintes familiales à choisir des voies plus sédentaires comme par exemple, la fiscalité, et dans une moindre mesure l'audit, qualifiés de « *mummy tracks* » (parcours de maman) (Khalifa, 2004). Egalement en Grande Bretagne, Crompton et Sanderson (1990) [cités par Roberts et Coutts (1992)] considèrent que ces difficultés et obstacles organisationnels accélèrent le *turnover* des femmes qui quittent les cabinets souvent même avant d'avoir heurté le « plafond de verre » et choisissent le plus souvent l'exercice en entreprise.

Pour les femmes experts-comptables, la période pendant laquelle s'offrent à elles des perspectives professionnelles intéressantes se situe entre 30 et 35 ans, ce qui correspond également à la période des maternités. Alors que celle-ci, n'a pas été vécue comme un obstacle par les femmes « dirigeantes » (cf. chapitre VIII), elle a pu, au contraire être davantage pénalisante pour les femmes qui font l'objet de ce chapitre.

2- Le vécu de la maternité, obstacle majeur ou « difficulté » à planifier ?

Parmi les causes des difficultés de progression de carrière des femmes, la maternité est souvent avancée. Alors que la paternité renvoie à une image positive des hommes, la maternité est vécue comme un défaut chez les femmes (Gadéa et Marry, 2000). Bien plus, être père d'une famille nombreuse donnerait une image d'homme stable et responsable, cette image rassurerait même les dirigeants cherchant à s'entourer de personnes de confiance (Gadéa et Marry, 2000 ; Guillaume et Pochic, 2007). « Pour eux, paternité et carrière se renforcent : un bon époux, un bon père, un bon patron est aussi un bon « *bread-winner* ». Pour elles, mariage, maternité et carrière ne font pas bon ménage » (Marry, 2004 : p.24). En effet, les ressources humaines avancent que la maternité serait source de congés fréquents et ferait obstacle à la mobilité géographique des cadres supérieurs des entreprises. Au niveau organisationnel, la maternité reste vue comme synonyme de désengagement ou de manque de dévouement envers le travail et devient donc pénalisante (Dambrin et Lambert, 2008 ; Windsor et Auyeung, 2006). La maternité devient alors synonyme d'arrêt de la progression de carrière

dans les cabinets d'autant plus significativement que les femmes rencontrent des difficultés à cumuler sereinement vie professionnelle et vie familiale (Windsor et Auyeung, 2006). Elle serait particulièrement pénalisante pour l'évolution des femmes, au stade de manager (Dambrin et Lambert, 2008). Ce passage intervient généralement aux alentours de 30 ans, âge où beaucoup de femmes décident d'avoir des enfants. Il en résulte une culpabilité, l'induction d'un interdit de tomber enceinte : la maternité est contraire aux intérêts de l'entreprise.

J'ai effectivement observé cette situation dans plusieurs cas. Najla, déjà citée dans les deux chapitres précédents, travaillait en tant que salariée en cabinet avant de s'installer en libéral. A cette époque, sa hiérarchie lui avait rappelé, au moment où elle souhaitait s'arrêter pour son accouchement qu'un congé de maternité était une « grosse perte pour l'entreprise », lui donnant ainsi l'impression que ce qu'elle faisait « était mal ! ».

Mincer et Polachek (1974) (cité par Roberts et Coutts, 1992 : p.384) considèrent que les femmes s'attendent à ce que leur parcours de travail soit interrompu par la grossesse et la maternité. Elles feraient un choix de vie centrée sur la famille (Bernardi, 1998). De ce fait, elles anticiperaient en s'investissant moins à la fois dans leur travail et dans leur intégration à des réseaux de ressources humaines. Elles ne pourraient donc pas acquérir les compétences nécessaires pour la poursuite d'une carrière linéaire. La conséquence en serait que les employeurs considèrent les femmes comme une force de travail instable ayant un faible attachement au marché du travail.

Leur maternité n'avait pourtant pas empêché les femmes « dirigeantes » présentées dans le chapitre précédent de réussir de brillantes carrières. La plupart d'entre elles avaient considéré qu'elles n'avaient pas vécu leur grossesse comme un handicap et qu'elles avaient réussi à la planifier et à organiser leur absence en déléguant leurs dossiers soit à leurs associé(e)s, soit, plus volontiers, à des femmes experts-comptables en qui elles avaient confiance. Elles se sont également organisées pour reprendre le travail le plus rapidement possible.

La maternité considérée comme un obstacle à la carrière des femmes n'est donc pas un fait universel et l'obstacle est vécu comme plus ou moins important selon l'environnement social et familial ainsi que l'histoire particulière des personnes concernées... De plus, l'obstacle réel

ne semble pas être vraiment la maternité, mais plutôt la façon dont elle est prise en compte dans la gestion des ressources humaines autant que la place que les intéressées lui font dans leur stratégie de carrière... Iness, par exemple en a fait très tôt, un objectif majeur. Ikram, a décidé de ne pas exercer en tant qu'expert comptable. Elle a expliqué pourquoi elle avait décidé de ne pas aller plus loin, préférant travailler dans une banque, estimant que la seule priorité pour elle était de s'occuper de ses enfants.

Il faut cependant constater que si, au Maroc, la convention internationale sur la protection de la maternité a porté en 2011, le congé de maternité à quatorze semaines, les femmes experts-comptables, comme d'autres femmes dans les professions libérales, n'ont pas toujours la possibilité d'en bénéficier. Le congé parental n'existe pas⁶. Les femmes essaient donc de réduire leur congé de maternité au maximum afin qu'il ne soit pas vécu comme une absence et un surcoût, ce qui dans une logique de ressources humaines constitue un handicap.

L'environnement très fortement concurrentiel de leur profession les contraint à développer des stratégies pour limiter au maximum les effets pénalisants que leur maternité pourrait avoir sur leur carrière : planifier leur grossesse afin d'être en mesure d'accoucher en dehors de la période fiscale, limiter leur absence au maximum en restant au travail le plus longtemps possible avant de s'arrêter, puis le reprendre le plus rapidement possible afin de limiter au maximum le risque de perdre leur « portefeuille-clients ».

Les femmes dirigeantes y ont réussi à l'aide d'une organisation rigoureuse, d'une aide importante de leur famille et de celle de leur conjoint. Nezha que j'ai présentée plus haut n'a pas eu, non plus, de problème particulier lié à sa grossesse. Ce n'est pas le cas d'autres femmes experts-comptables dont je rapporte ci-après l'expérience.

⁶En Europe, le congé parental applicable aux pères est rémunéré en Allemagne, au Danemark, en Italie, en Suède et en Belgique. Il n'est pas rémunéré en France où la CAF verse le complément de libre choix d'activité et où la perspective de réduction de la durée du congé de maternité fait actuellement l'objet de débats. Dans quatre pays (Espagne, Grande-Bretagne, Pays-Bas et Pologne), le congé parental rémunéré n'existe pas. Les parents peuvent cependant s'arrêter pour une durée variable selon les pays (13 semaines en Grande-Bretagne, 3 ans en Espagne ou en Pologne).

Parmi ces stratégies figure tout d'abord la planification de la grossesse afin que leurs bébés, que Dambrin et Lambert (2008) qualifient de « bébés audit », viennent au monde en dehors de la période fiscale (cf. chapitre VII). L'absence de planification peut avoir des conséquences inattendues. C'est ce qu'a expérimenté Meryem, alors qu'elle travaillait encore en France.

Meriem, a 40 ans, elle est expert-comptable DPLE inscrite à l'Ordre. Son père est ingénieur et sa mère médecin. Elle est mariée à un banquier d'affaires. Elle a un enfant. Après un baccalauréat obtenu dans un établissement de la mission française à Marrakech, elle obtient son diplôme d'expertise comptable en 2007 à Toulouse. Elle y intègre un grand *Big*. Lorsque son chef hiérarchique apprend qu'elle attend un enfant pour décembre, il réagit agressivement. Considérant qu'il était « impensable » qu'elle puisse accoucher en décembre et qu'elle aurait dû s'organiser pour accoucher en août. Les « humiliations » qu'elle aura à subir, dit-elle, la contraindront à démissionner :

« J'ai démissionné, ou plutôt on m'a poussé à le faire ».

A son retour au Maroc, elle préférera s'installer à son propre compte.

Les femmes essaient également de réduire leur absence au maximum. Rajae, citée plus haut, reste au travail jusqu'au dernier moment, Assia, reprend après un mois (cf. chapitre VII). L'histoire de Nouama, mérite également que l'on s'y arrête un peu plus longuement. Nouama a 40 ans. Elle est DPLE inscrite à l'Ordre. Elle est originaire de Rabat. Son père est commercial. Sa mère est employée en entreprise. Elle est mariée à un médecin spécialiste et est mère de quatre enfants. Elle a fait toute sa scolarité au Maroc dans un lycée public et intégré l'ISCAE où elle a obtenu son diplôme en 2001. Après un stage dans un *Big* à Casablanca, elle s'installe en cabinet libéral à Rabat. Elle dirige un cabinet qui emploie cinq personnes. Son mari ne l'aide ni pour son travail, ni à la maison et trouve d'ailleurs qu'elle « galère trop ». Après chacune de ses grossesses, elle est restée en contact avec le cabinet, puis a repris ses activités aussi « aussi vite que possible, en moyenne six semaines ». Elle a bien quelqu'un qui l'aide à la maison mais « ce n'est pas suffisant quand on a beaucoup d'enfants ». Sa dernière maternité (elle attendait son quatrième enfant) a été difficile. Elle a dû « tout gérer toute seule ». Comme pour ses autres maternités, elle a repris rapidement son travail et s'est organisée en

amenant son nouveau né avec elle au cabinet. Cette histoire rappelle celle que raconte Lupu (2012, p. : 245) dans sa thèse : Joëlle, associée, amène son nouveau-né dans un couffin chez son client avec l'accord de celui-ci et s'organise même pour l'y allaiter.

Si l'absence se prolonge, elle devient pénalisante. Lyna, dont j'ai retracé la trajectoire plus haut a dû s'absenter plus longtemps, et regrette de ne pas s'être organisée, ce qui contribuera, comme elle l'a raconté, à ralentir sa carrière. Elle mettra une dizaine d'années pour passer du grade de senior 1 à celui de senior 3, alors que Ilham, par exemple aura parcouru la même trajectoire en seulement trois ans, période encore plus courte dans le cas de certaines femmes « dirigeantes » (cf. chapitre VIII).

Pour réduire davantage leur absence, les femmes experts-comptables compensent leur indisponibilité par la poursuite du travail à domicile. Elles ont toutes insisté sur l'importance de rester en permanence « connectées » à leur travail en restant en permanence disponibles pour répondre au téléphone et aux courriels qu'elles reçoivent.

J'ai également montré comment Ilham, 34 ans, dont j'ai présenté plus haut la trajectoire connaît également un arrêt de carrière inattendu, un homme étant nommé à sa place manager parce que « lui n'est pas parti en congé de maternité », montrant que les responsables des ressources humaines, comme l'écrivent Hunton, Neidermeyer et Wier (1996), sont convaincus que les hommes, au fil du temps, sont plus motivés que les femmes dont le désengagement progressif s'expliquerait principalement par la maternité (Barker et Monks, 1998).

Lors de la grossesse et du congé maternité, les femmes sont obligées de céder une partie de leurs clients à des collègues sans garantie de pouvoir les récupérer par la suite. Or, le « portefeuille clients » est le nerf de la compétition entre auditeurs et un facteur majeur de progression dans la hiérarchie (Dambrin et Lambert, 2008).

C'est ce qu'a vécu Soumia, 46 ans. Cette DPLE inscrite à l'Ordre est installée en libéral, à la tête d'un petit cabinet. Elle fait partie des femmes qui estiment avoir parcouru une trajectoire « plutôt satisfaisante ». Elle est originaire de Rabat. Son père est professeur universitaire. Sa mère est professeur dans un collège. Soumia est mariée à un professeur de physique âgé de 45 ans. Ils ont trois enfants. Elle obtient un baccalauréat scientifique dans un lycée public avant

de partir à Toulouse où elle obtient son diplôme d'expertise comptable. Elle a travaillé dans un cabinet très connu à Toulouse et a apprécié cette expérience. A son retour au Maroc, en 2005, elle s'installe à la tête d'un petit cabinet. Elle considère qu'il n'est pas plus difficile d'être expert-comptable que d'être médecin ou architecte. Sa première maternité ne lui a pas vraiment posé de problème. Elle s'autorise même à prendre quelques semaines de congé. Mais elle s'aperçoit à son retour, qu'un dossier auquel elle accordait beaucoup d'importance, avait été finalement confié par son client, sans l'en informer, à un autre confrère. Elle en a tiré les leçons nécessaires :

« Au début, j'étais un peu trop naïve ignorant toute la concurrence qu'il pouvait y avoir dans cette profession. Donc si je pouvais revenir en arrière j'aurais été plus sur mes gardes [...]. Pour mes deux autres grossesses, j'ai fait en sorte de ne pas rompre le lien totalement avec le travail de sorte à être toujours au courant des nouveautés, à confier mes dossiers à des femmes en qui j'avais confiance et les surveiller quand même !... (rires) ».

3- Une division sexuelle du travail très asymétrique ; des conjoints « absents »

Alors que la société attend de l'épouse d'un homme expert-comptable qu'elle soit la « comptable du ménage » et une épouse attentionnée et compréhensive [Walker et Llewellyn (2000) ; Walker (2003a, 2003b)], la réciproque reste encore utopique. J'ai raconté comment Mounir, 48 ans, DPLE, avait été aidé par la compréhension et les encouragements de son épouse qui avait accepté de le voir renoncer à un poste confortable et reprendre ses études afin de réaliser son rêve de devenir expert-comptable et ouvrir son propre cabinet (cf. chapitre VII). Il fait partie des hommes experts-comptables, qui ont pu s'appuyer sur une épouse, mère au foyer ou dont l'activité professionnelle lui permet une grande souplesse.

C'est ce que me racontent également Amine, 40 ans, et Salim 45 ans, tous deux experts-comptables DPLE, installés en libéral.

Amine est installée à Salé. Son père est juriste et sa mère institutrice. Il est à la tête d'un petit cabinet qui emploie une dizaine de personnes dont sept consultants et trois auditeurs, tous des

hommes. La seule femme de l'équipe est juriste. Amine a obtenu un baccalauréat sciences mathématiques avec mention à la suite d'études secondaires effectuées dans un lycée public. Il fait ensuite ses études supérieures à l'ISCAE. Son épouse, âgée de trente ans, a un niveau « bac plus 3 » et travaille dans le secteur privé. « C'est elle qui fait tout à la maison », me dit-il, très fièrement. Salim, 45 ans, DPLE, installé également en libéral à Fès, est le fils d'un expert-comptable et d'une institutrice. Son épouse, âgée de 40 ans, est au foyer et dit-il, « c'est elle qui s'occupe de toute la famille » (grand sourire).

Dans le cas des femmes experts-comptables, j'ai également rapporté les expériences de celles qui ont réussi et qui ont montré combien le soutien moral mais également économique et relationnel de leur mari les avait soutenues. Leur réussite était également due au soutien que les compétences professionnelles de leur mari avaient apporté à leur projet professionnel. J'ai montré comment le mari de Sirine, informaticien, avait été un acteur majeur pour la réussite de son projet.

Certaines femmes, par contre, vivent des situations plus complexes. Leurs maris, tout en acceptant la profession de leur femme, manifestent cependant des réserves qui peuvent aller de simples reproches à un désintérêt affiché vis à vis de leur travail, voire de leurs enfants, situations à l'origine de tensions dans le couple. J'en ai observé plusieurs exemples.

a- Des femmes à « double journée », une profession « désaimée »

Je reviens sur l'exemple d'Iness, mémorialiste, âgée de 30 ans, que j'ai présentée dans le chapitre VII. Iness est mariée à un responsable d'achat de 32 ans. Elle a choisi, dès le départ, de ne jamais aller en cabinet, car elle sait que son mari n'aurait pas supporté de la voir trop travailler et rentrer après lui. Même s'ils n'ont pas encore d'enfants, son mari considère que s'occuper d'enfants en bas-âge ne peut être que le fait d'une femme.

Même si elles sont toutes aidées à domicile, aucune des femmes dont j'ai proposé les portraits dans ce chapitre n'a pu compter sur un soutien significatif de la part de son conjoint.

Rajae a 38 ans et est inscrite à l'Ordre. Son mari, 38 ans également, est directeur financier dans une entreprise. Il est très peu contributif, ce qu'elle traduit par : « en réalité, il ne fait pas grand-chose ». C'est elle qui s'occupe de tout à la maison ainsi que des enfants. Mais, elle a un

jugement relativement indulgent à son égard : « mais au moins, il reste avec notre fils si j'ai une réunion tard le soir par exemple ». Rajae a eu l'exemple d'un père autoritaire qui acceptait mal qu'une fille puisse aller seule à l'étranger et qui considérait qu'une femme avait une place subordonnée dans la société. Après avoir eu sa « revanche » en obtenant son diplôme et en accédant à la profession qu'elle souhaitait, elle voit se rétablir dans son couple une suprématie masculine qu'elle n'essaie plus (ou n'est plus en mesure ?) de contester.

Nezha, 38 ans, DPLE inscrite à l'Ordre, est mariée à un ingénieur de 42 ans, qui lui reproche d'avoir trop de problèmes. Il ne lui apporte aucun soutien dans son travail, ne l'aide pas moralement et encore moins à la maison. C'est encore elle qui s'occupe de tout, même si elle est partiellement aidée par une jeune femme à la maison. Son mari s'intéresse à peine à ses enfants avec lesquels il est, dit-elle, « distant ».

Le mari de Ilham, cadre en entreprise de 40 ans, supporte mal qu'elle rentre à la maison après lui alors même qu'elle le décrit comme à l'esprit assez « ouvert ». ²J'y ajoute l'histoire de Nouama, 40 ans, DPLE, installée en libéral, dont j'ai également proposé le portrait plus haut. Son mari, médecin de 45 ans trouve qu'elle « galère trop » et qu'elle n'a pas, en tant que femme, à consacrer trop de temps à sa profession. Il ne l'aide aucunement à domicile où elle doit assurer la plus grande partie du travail domestique même si l'entretien de la maison est assurée par une jeune femme qui l'aide. Alors qu'il est médecin, il ne l'aide pas non plus à s'occuper de leurs quatre enfants.

Ces femmes qui ont souvent fait le choix de leur propre orientation sont confrontées à une situation de déséquilibre important entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Incapables de remettre en question les normes stéréotypées des rôles traditionnels des hommes et des femmes, elles en arrivent à justifier le comportement de leur conjoint et impute la responsabilité de leur échec à la seule difficulté de leur profession, à laquelle elles finissent par ne plus trouver d'intérêt.

b- Les couples à « double carrière »

Les couples à double revenu représentent actuellement en France près des trois quarts des cas. Parmi eux, les couples à « double carrière », en particulier dans les catégories socioprofessionnelles élevées, sont en forte croissance. C'est ce qu'a souligné Catherine Marry (1999) à propos des couples de polytechniciens et montré que ces couples pouvaient vivre, de ce fait, des situations égalitaires mais plus souvent des situations conflictuelles où le compromis était plus souvent réalisé par l'épouse. Les couples à « double carrière » font l'objet d'un intérêt récent (Challiol, 2004 ; Pochic, 2005 ; Meyfret, 2012). Ce phénomène concernerait plus volontiers les femmes que les hommes. Pour les femmes, constituer avec son conjoint un couple à « double carrière » pourrait théoriquement contribuer à la fragilisation des obstacles que vivent les femmes, notamment à fragiliser le « plafond de verre » et à réduire les freins éventuels sur leur trajectoire. Ces couples se développent dans les jeunes générations et contrastent avec les situations plus traditionnelles où l'homme est l'unique producteur de ressources, soutenu par une épouse à domicile (Wajcman, 1996).

C'est une situation qui se développe également au Maroc. Parmi les femmes DPLE dont j'ai étudié les trajectoires, cinq sont mariées à des experts-comptables soit environ 14% d'entre elles. Une mémorialiste est également mariée à un expert-comptable. Sans pouvoir en tirer de conclusion en raison du faible nombre constituant mon échantillon d'hommes experts-comptables, il est tout de même notable de relever que parmi les huit hommes mariés, cinq ont une épouse au foyer.

Théoriquement, ces couples souhaitent se réaliser pleinement tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle, sans sacrifier l'une par rapport à l'autre. Ils échangeraient beaucoup sur leur vie professionnelle et semblent davantage partager les choix, les sacrifices, les opportunités qui s'offrent à eux dans leur vie professionnelle et privée. C'est par exemple le cas d'Ihsane, cité dans le chapitre VIII. De plus, ces couples seraient plus à même de prendre des risques professionnels grâce à leur double revenu et font moins le sacrifice de leur vie familiale (Meyfret, 2012).

Cependant, les femmes tirent de la carrière en couple moins d'avantages professionnels que les hommes. Les hommes bénéficient davantage de la carrière de leur femme, ce qui leur permet de profiter de leur réussite professionnelle et d'accéder à des réseaux supplémentaires (Pochic, 2005). De plus, dans un couple à « double carrière », l'homme et la femme seraient contraints à une réévaluation des rôles traditionnels. Lorsque celle-ci n'a pas été possible, il peut en résulter « une adhésion rigide aux normes stéréotypées de la masculinité ou de la féminité » (Challiol-Jeanblanc, 2006 : p.178), à l'origine d'une situation inégale car elle confine alors l'autre conjoint (le plus souvent la femme) dans un rôle limité, compliqué davantage par une surcharge de rôle. De plus, à long terme, les couples à « double carrière » seraient fragiles lorsqu'il s'agit de mieux gérer l'équilibre travail-famille. En particulier après une naissance, c'est presque toujours la femme qui fait le compromis. Il faut y ajouter qu'il reste encore très mal perçu pour les hommes de demander des adaptations de leur temps de travail, situation qui est quasi inexistante au Maroc. Dans les cas de difficultés vécus unilatéralement par un conjoint, il ne reste, selon Gilbert et Rachlin [1987 cités par Challiol-Jeanblanc (2006 : p.178)] que quatre « solutions » : réduire sa carrière, choisir une carrière moins exigeante, rester dans des positions professionnelles inférieures ou arrêter de travailler.

Cette situation est illustrée par le cas de Lyna. Lyna est, en effet, mariée à un expert-comptable. Elle ne tire aucun bénéfice de cette « double carrière », qui s'est construite de manière très asymétrique en faveur du mari. Il travaille dans un cabinet plus important que le sien et même s'il « comprend », la charge de travail de sa femme, il ne « l'approuve » pas. Lyna est aidée à domicile, mais elle assure en grande partie le travail domestique et s'occupe seule de son enfant. Elle garantit ainsi à son mari une disponibilité physique et psychique dont elle ne peut pas, elle, bénéficier. Il existe un contraste frappant entre la motivation de la jeune fille qui se pensait « l'héritière » de son père d'où son choix pour une profession qu'elle aimait, et l'expert-comptable qu'elle est devenue, à la carrière freinée (ralentissement dont elle est peut-être responsable), à l'ambition professionnelle éteinte (elle ne m'a jamais parlé de perspective d'évolution), qui peine à articuler sa vie professionnelle et sa vie privée. Surtout, l'intérêt qu'elle avait au départ pour sa profession s'est transformé en rejet.

Conclusion

Alors qu'on ne peut plus évoquer à leur sujet les processus « formels », tels que l'acquisition des compétences académiques requises et l'expérience professionnelle dont elle s'acquittent parfaitement aujourd'hui, les femmes experts-comptables marocaines vivent, comme les femmes experts-comptables dans d'autres pays et sous d'autres cultures, des phénomènes de ségrégation qu'elles traduisent en termes de freins et d'obstacles. Ces difficultés ont pour conséquences une ségrégation à la fois horizontale et verticale. Cette dernière a longtemps répondu à la métaphore imagée du « plafond de verre » qui supposait que le blocage se produisait près du sommet. Depuis, s'est substituée à ce concept, la démonstration que les freins et obstacles que vivaient les femmes étaient le résultat de l'accumulation de diverses difficultés qui s'étaient tout le long de leur trajectoire professionnelle, renforcées par la force du maintien des stéréotypes sexués liés aux rôles traditionnels des hommes et des femmes.

J'ai illustré, à travers une série de portraits, la nature et les multiples mécanismes susceptibles d'expliquer ces freins et obstacles sur les trajectoires professionnelles des femmes. Comme l'a souligné Acker (2009), qui lie les accumulations de « forces d'inertie » non seulement au genre, mais également à la race et à la classe sociale, je retrouve effectivement dans mon étude le rôle de la classe sociale. Les femmes « dirigeantes » et celles qui vivent des difficultés n'appartiennent pas, de toute évidence, à la même classe sociale. Ces dernières appartiennent pour le plus grand nombre d'entre elles à la classe moyenne de Casablanca et sont issues de familles plus volontiers conservatrices, conditionnant ainsi une socialisation primaire puis secondaire tout à fait différente de celle des femmes « dirigeantes ». Celle-ci peut expliquer que se développe le manque de confiance que l'on reproche souvent aux femmes et qui sera renforcé ensuite, au cours de leur carrière, par le discours qu'elles entendent sur les femmes au travail, ce que j'ai pu illustrer à travers quelques exemples.

Ces femmes experts-comptables aux trajectoires « accidentées » sont confrontées à des difficultés dès leur entrée dans les études supérieures, difficultés qui s'accumuleront tout le long de leur trajectoire professionnelle. Elles sont ensuite pénalisées par leur moindre influence au sein de la société, leur profession nécessitant des contacts multiples et la constitution d'un « portefeuille clients » fondamental pour assurer au mieux leur activité.

Entre le temps consacré au travail et celui consacré à la maison, elles continuent à être nombreuses à assumer une « double journée » et ne trouvent plus le temps nécessaire pour se permettre de participer à des congrès ou des séminaires, pénalisant ainsi la poursuite de leur formation et de leur mise à niveau et s'empêchant d'intégrer des réseaux indispensables à la pérennisation de leurs activités.

Elles ont également du mal à articuler leur vie professionnelle et leur vie privée. Placées devant un choix à faire, elles privilégient leur vie familiale, malgré l'investissement remarquable qu'elles ont accordé à leur formation puis à leur profession. La maternité que les femmes « dirigeantes » ont planifiée, organisée et vécue comme un événement « normal », devient pour elles pénalisante et synonyme de ralentissement voire même d'arrêt de leur carrière, ces femmes travaillant dans un environnement très fortement concurrentiel.

Contrairement au soutien que les femmes « dirigeantes » ont trouvé auprès de leurs conjoints, les femmes au parcours « accidenté », voient leurs difficultés aggravées par une moindre disponibilité de leurs conjoints voire leur « absence ». Il s'établit ainsi une division sexuelle du travail très asymétrique et qui reste très fortement conditionnée par les stéréotypes sexués du rôle des femmes et des hommes dans la société. Même dans les couples où le conjoint est également expert-comptable, persiste une asymétrie marquée, au détriment des femmes. Les femmes en viennent ainsi à se « désengager » de leur profession, finissant par considérer qu'elles ne l'aimaient pas autant qu'elles l'avaient pensé et qu'elles auraient mieux fait de choisir une voie différente, en tous cas « moins stressante ».

Cependant, dans le cadre de la féminisation continue bien qu'irrégulière des professions qualifiées, ces couples à « double carrière » dans le champ professionnel de l'expertise comptable indiquent l'investissement devenu visible des femmes dans une profession caractérisée jusque là par son homogamie masculine, visibilité qui laisse poindre (si rarement, mais de manière jusque là inédite), la possibilité de voir apparaître, la figure de « couple inversé » (Marry, 1999 ; Pochic, 2003) comme a pu le suggérer la situation d'Ihsane (chapitre VIII).

CONCLUSION GENERALE

Alors que les femmes ont été longtemps absentes de l'espace public, l'accès à toutes les filières de formation, donc à un très grand nombre de professions, leur est désormais ouvert. De plus, la question féminine est aujourd'hui au cœur du dynamisme socio-économique et des changements politiques qui se sont opérés au Maroc, ces dernières années (Salman, El Abboubi et Henda, 2012). Les femmes, bien que dans une proportion encore minoritaire, sont devenues actives et dans la sphère économique, les restrictions liées au sexe pour l'accès à certaines fonctions ou responsabilités se réduisent progressivement. De plus, même si le chômage touche bien davantage les femmes, le chômage structurel et la faible croissance des salaires ont limité (relativement) pour les hommes la prérogative de l'emploi, laissant la possibilité aux femmes d'investir davantage le marché de l'emploi notamment qualifié.

J'ai essayé de montrer, tout au long de ce travail, comment les femmes marocaines, de la période du protectorat français à l'indépendance du Maroc, et jusqu'à aujourd'hui, à la suite du mouvement initié par les femmes européennes, tout au long du XX^{ème} siècle, ont contribué, selon l'expression de Marry (2004), à « l'érosion de l'hégémonie masculine » dans un grand nombre de professions. Je me suis efforcée d'analyser à la fois les conditions de leur arrivée dans la profession comptable et en même temps l'influence du rôle des imaginaires sociaux, de la vie de couple, du rôle des parents et de la famille, notamment du conjoint, ainsi que celui de la hiérarchie professionnelle, sur la trajectoire des femmes au sein du champ professionnel de la comptabilité et plus particulièrement sur celle des experts-comptables.

Sitôt après l'indépendance du Maroc, l'accès à l'éducation des filles, permet rapidement la « banalisation » de leur présence dans les études supérieures. La représentation des filles y est passée, en environ un demi-siècle, de 1% en 1956 à 48% actuellement. Aujourd'hui, près d'un étudiant sur deux est une étudiante. Dans certains domaines, la parité est acquise voire dépassée, permettant de parler de « féminisation ». Ainsi se trouve confirmé, au Maroc comme ailleurs, le « renversement historique des inégalités sexuées au profit des filles dans l'accès à l'enseignement supérieur » (Catherine Marry, 2004 : p.6).

Leurs études terminées, l'acquisition du diplôme a permis aux filles de faire fonctionner ce que Le Feuvre et Walters (1993) appelle l'effet de « levier du diplôme » leur rendant possible l'investissement de nombreuses professions, parfois en nombre dans certaines professions supérieures comme par exemple dans le domaine de la santé, où l'on parle même de « féminisation ».

Cependant, même si les femmes y ont fait une percée notable, certaines professions, dont la profession comptable, restent masculines. Quel que soit le segment considéré, la profession comptable reste en effet peu féminisée au Maroc. Les femmes, ne représentent que 9% des comptables salariées, 11% des comptables agréées et 6% seulement des experts-comptables inscrits à l'Ordre, avec une très faible progression en une décennie (3% entre l'année 2000, date de l'étude de l'OECD et mon étude). Le paradoxe est que les femmes réussissent à forcer la barrière des quelques niches de la fraction la plus élitiste de la profession puisqu'on les trouve à la tête de quelques grands cabinets et en tant qu'associées dans des firmes multinationales, voire même à des postes de haute responsabilité relevant de l'Etat.

L'arrivée des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité traduit l'évolution des mentalités dans la société et chez les jeunes femmes elles-mêmes, réfutant pour certaines d'entre elles, l'inaptitude des filles pour les mathématiques, en même temps qu'elle est le résultat de la « dynamique de leurs succès scolaires » (Marry, 2004). Alors que se mettaient en place les modalités de formation à la profession comptable, particulièrement dans les trois décennies après l'accès du Maroc à l'indépendance, ce sont bien les requis académiques exigés pour accéder à la profession et notamment à l'expertise comptable, dont les filles se sont largement acquittées, qui ont permis leur arrivée. Les statistiques de leur réussite montrent le degré de leurs capacités. Celles qui s'orientent vers une carrière d'experts-comptables ont eu une scolarité et un cursus sans problème. Au départ, elles n'ont pas, comme les garçons, ni vocation particulière ni projet professionnel. Mais elles ont, sans doute plus qu'eux, la volonté de réussir. Plusieurs facteurs expliquent leur réussite : une certaine sur-sélection sociale et scolaire, une pratique éducative plus égalitaire des parents, avec un soutien important de la mère mais bien plus significatif du père, soutien qu'assurera ensuite le conjoint.

L'institutionnalisation de la profession comptable, dans les pays qui ont vécu la colonisation, s'est faite sous l'influence du pays colonisateur. Ainsi, le Maroc, en raison du protectorat français, s'est inspiré du modèle « continental », auquel les premiers professionnels se sont formés. Aujourd'hui, comme le souligne Eric Gobe à propos de la profession d'avocat en Tunisie (2013 : p. 313), « les modèles professionnels circulent à un niveau international ». Dans la profession comptable, le modèle anglo-saxon est devenu hégémonique. Son influence, plus que le modèle « continental », contribue, à mon sens, à favoriser la réussite des femmes dans la profession. J'ai montré, dans mon observation des deux cabinets d'audit, l'un français, l'autre américain, comment la culture de l'un et de l'autre modifiait considérablement la position des femmes, position qui se trouvait mieux valorisée et acceptée dans le cabinet anglo-saxon que dans le cabinet français. Les multinationales notamment anglo-saxonnes au Maroc ont développé des stratégies de recrutement qui font une place importante aux diplômés cotés, aux écoles renommées et accordent davantage de place aux femmes qu'ils recrutent en nombre relativement plus grand que les petits cabinets qui préfèrent eux, recruter des hommes.

La hiérarchisation de la profession est étroitement liée au capital social, à l'homologie structurale et structurelle entre le marché des services comptables et la structure du champ professionnel ainsi qu'à la division du travail sur ce marché. Il existe bien une homologie structurale établissant une relation parallèle entre les dotations en capital culturel et social des dirigeants des cabinets et celles de leurs clients. De même que l'on retrouve bien une homologie structurelle entre les tailles des organisations, les plus grands des cabinets (et les plus multinationaux) servant les plus grandes (et les plus multinationales) des entreprises. Ainsi, c'est au niveau du segment inférieur, que se retrouvent en grand nombre les comptables, puis, moins nombreux, les comptables agréés par l'Etat. Ils sont souvent salariés au sein d'entreprises, publiques ou plus souvent privées. La grande majorité d'entre eux est toutefois installée en pratique libérale au sein de petits cabinets ou de petites fiduciaires qui servent des clients modestes. Il s'occupent surtout de la tenue des comptes et la division du travail est peu développée voire aléatoire.

Au segment supérieur dominant se trouve l'expertise comptable, devenue profession prestigieuse, grâce au monopole acquis sur le commissariat aux comptes et sous l'influence de la « respectabilité » qui se rattache à la profession comptable anglo-saxonne, où l'audit occupe

une place importante. Ici encore, à un niveau plus élevé, la taille des cabinets varie parallèlement à la nature de la clientèle et la taille des organisations. La division du travail y est plus établie et hiérarchisée.

La place des femmes s'interprète donc différemment en fonction de leur position au sein du champ professionnel de la comptabilité.

Ainsi, au niveau du segment inférieur de la profession comptable, auquel se rattache un plus faible niveau social, la majorité des femmes comptables que j'ai pu rencontrer semblent souffrir du décalage entre leur profession et le regard que portent sur elle la société et particulièrement leur conjoint. En même temps, leur choix par défaut, pour une profession qui continue de véhiculer, à leurs yeux, une « image ennuyeuse » explique sans doute, le faible intérêt qu'elles y portent et les difficultés à s'exprimer que j'ai rencontrées avec elles.

Par contre, la grande majorité des experts-comptables qui ont eu accès au segment supérieur de l'expertise comptable, quel qu'en soit le stade, DPLE, mémorialistes ou experts-comptables stagiaires appartiennent à un milieu social plus favorisé. Si les hommes sont plus souvent issus de la classe moyenne, il existe pour les femmes une sur-sélection sociale dont l'importance semble corrélée à leur degré de réussite. La grande majorité d'entre elles appartiennent à une classe sociale moyenne supérieure à supérieure, alors que la presque totalité de celles que j'ai considérées comme étant des femmes « dirigeantes » appartiennent à un milieu social très aisé dont la continuité est assurée par celui, de même niveau, du conjoint.

En dehors des facteurs scolaires et académiques rappelés plus haut, les femmes ont pu accéder à l'expertise comptable sous l'impulsion d'autres facteurs déterminants, dont le statut social et le rôle de la famille. Parmi ces facteurs, la formation en France, qui ne sera que tardivement et encore partiellement suivie par celle dispensée à l'ISCAE, a joué un rôle important.

Deux tiers environ des femmes experts-comptables DPLE ont fait leurs études dans un lycée public puis les ont poursuivies en France. Un tiers d'entre elles ont fait leurs études secondaires dans un établissement français, les « pionnières » à une époque où n'existaient pas encore de frais d'inscription et où étudier dans un établissement français n'était pas forcément conditionnée par l'origine sociale, les plus jeunes, par contre, ont eu accès à ces

établissements du fait d'une sur-sélection sociale devenue évidente. Quoiqu'il en soit, dans les deux cas de figures, la grande majorité d'entre elles ont ensuite poursuivi leurs études en France, leurs familles ayant eu la possibilité financière de les y aider. L'ouverture de l'ISCAE et la possibilité de formation au Maroc, si elles ont permis une certaine démocratisation de l'accès à la profession qui a bénéficié (relativement) aux filles, ont surtout profité aux hommes.

Les femmes experts-comptables ont également bénéficié majoritairement de l'appui de leurs deux parents qui ont activement soutenu le parcours de formation de leur fille. La plupart d'entre eux ont éduqué leurs enfants, garçons ou filles, de manière égalitaire, et encouragé leur fille à aller jusqu'au bout des études pour acquérir le diplôme final. Cet appui est équivalent de la part des pères et des mères, particulièrement lorsque le capital scolaire des uns et des autres est élevé. Le rôle des mères est fondamental, comme le rappellent Catherine Marry (2004) et Aïcha Belarbi (2012: p.18) : « des mères instruites qui ont inculqué très tôt à leurs filles les valeurs de travail, de persévérance et d'égalité de genre ». Mais le rôle de parents moins instruits est tout aussi important car ils contribuent à inculquer à leurs filles que « seule l'instruction [...] peut les aider à changer de statut » (Belarbi, 2012 : p.19). Pourtant, il m'est apparu dans ce travail que le rôle des pères était plus déterminant et souvent plus encourageant que celui des mères. Alors que la moitié des mères appartiennent pourtant à une classe aisée et très instruite, elles sont deux fois plus nombreuses que les pères à exprimer des réserves sur la carrière de leur fille en termes de considérations liées au genre, comme si elles avaient inconsciemment assimilé les freins que la société leur a imposés et le rôle permanent de la domination masculine (Bourdieu, 1998).

Il est aussi notable que les filles, dans leurs échecs comme dans leurs réussites, semblent encore fortement sous l'influence de leur famille. Soutenues et aidées pour celles qui réussissent, contrariées quand leur choix ne semble pas convenable, la famille est omniprésente. Elle influence différemment les hommes qu'elle pousse à investir dans la carrière professionnelle où elle les considère, eux, comme « légitimes ». Les hommes ont, de plus, une grande indépendance par rapport à leurs parents qui, souvent, s'abstiennent d'intervenir dans leurs décisions, abstention qu'ils considèrent comme « normale ».

Encore plus déterminant sur la carrière des femmes experts-comptables est le soutien du conjoint. Cause de l'abandon de la trajectoire conventionnelle lorsqu'il est absent voire désapprobateur, il devient une des raisons essentielles de la réussite de celles qui font carrière. Certains parmi eux, même s'ils sont encore en faible nombre, n'hésitent plus à aider leur épouse auprès des enfants voire même pour les tâches domestiques. Il est tout de même notable de relever qu'ils ne sont que six (parmi quarante et un) à considérer que les tâches domestiques et la prise en charge des enfants étaient uniquement le fait des femmes. Ce qui traduit, du moins à ce niveau, une nette évolution des mentalités.

Nombre de travaux que j'ai analysés au cours de ce travail ont mis en lumière les inégalités hommes/femmes dans la profession comptable. Ces inégalités sont indiscutablement évidentes numériquement. Elles sont également présentes dans l'organisation du travail, y compris la taille du cabinet, la nature des missions, les politiques de gestion des ressources humaines des cabinets ou entreprises au sein desquels travaillent les femmes ainsi que les salaires qu'elles perçoivent. Tous ces facteurs constituent des déterminants majeurs de différenciation des chances et des modalités de promotion professionnelle des femmes. Elles contribuent à affecter les choix professionnels et les choix de carrières.

En effet, les femmes experts-comptables font, moins souvent que les hommes, de leur installation en cabinet libéral, un objectif majeur. Pourtant, l'installation en cabinet est une option fréquemment retenue, 50% des femmes seulement ayant opté pour le salariat et quelques unes seulement ayant réussi à se hisser au niveau de l'important segment salarié hautement qualifié des établissements anglo-saxons notamment américains plus favorables à une plus grande présence des femmes.

Les cabinets qu'elles ouvrent sont le plus souvent des cabinets de petite taille qui travaillent avec des clients plus modestes. Leur « portefeuille-clients » est, souvent, moins important que celui des hommes parce que, ont-elles dit, leur sociabilité professionnelle était limitée par les contraintes que leur imposait la société, par exemple, les lieux, comme les cafés ou les restaurants où elles pouvaient rencontrer leurs clients leur étant interdits par la bienséance alors que ces espaces consacrent la présence des hommes. Par ailleurs, lorsqu'elles sont salariées dans des cabinets et quelle que soit la taille du cabinet au sein duquel elles évoluent, elles ont une attitude paradoxale par rapport aux missions qui leur sont confiées.

Alors qu'elles ont été nombreuses à considérer que leur hiérarchie leur confiait souvent des missions moins importantes et moins valorisantes qu'aux hommes, parce que « eux étaient des hommes », elles ont rappelé la limitation qu'elles s'imposaient elles-mêmes en évitant le plus possible les missions en dehors des villes où elles travaillaient car elles considéraient, ainsi que leur famille, que s'absenter plusieurs jours de suite devenait incompatible avec leurs obligations familiales.

Les politiques de gestion du personnel des cabinets sont également sources d'inégalité. Les femmes subissent une ségrégation horizontale, mais également verticale, affectant leur statut à tous les stades. Au niveau le plus élevé, certaines m'ont, en effet, clairement indiqué que leur condition de femme était le seul facteur qui les avait empêchées d'accéder au statut d'associée.

Selon les dirigeants des cabinets comptables, le faible nombre de femmes associées ne vient pas d'une discrimination mais du « phénomène de pipeline » (Hull et Umansky, 1997). Les femmes ont débuté récemment leur carrière dans la comptabilité libérale, elles n'ont pas encore eu la possibilité de se hisser au sommet. Plus jeunes que les hommes et arrivées plus tard dans le cursus de formation, qu'il s'agisse des femmes ayant suivi leur formation en France ou celles qui ont été formées à l'ISCAE (la première femme expert-comptable du cycle marocain, dont j'ai rapporté la trajectoire (chapitre VIII) a été diplômée en 1996), leur faible nombre pourrait être expliqué par le « phénomène de pipeline ». Les évolutions démographiques seraient ainsi à même d'expliquer les inégalités. Les femmes arriveraient sur un terrain où les règles ont été de longue date définies par le groupe dominant. Ce serait donc leur faible nombre et non le fait d'être une femme qui serait à l'origine de leur moindre visibilité.

Cette hypothèse suggérerait que leur augmentation continue dans la profession rétablira un équilibre avec les hommes. En réalité, la grande lenteur de leur progression au sein de la profession comptable, l'orientation vers une analyse en termes de freins et obstacles qui réfute l'hypothèse du « retard historique » (Laufer, 2004), remettent cette hypothèse fortement en question et rejoignent les conclusions de l'enquête tunisienne sur les femmes experts-comptables qui contestent l'hypothèse d'un « rattrapage » avec le temps (Saboly et Khemiri, 2011 : p.21).

C'est toujours l'argument de leur plus jeune âge que font valoir les femmes pour admettre comme un fait « normal » que leurs salaires soient inférieurs à ceux des hommes, différences dont elles ne sont d'ailleurs pas toutes conscientes. Même au stade le plus élevé d'associées, elles ont considéré que le fait d'être arrivées après les hommes, souvent fondateurs du cabinet et plus âgés, rendait légitimes que les salaires qu'ils percevaient ainsi que la nature du travail qu'ils effectuaient soient plus importants que les leurs. Elles y ajoutent la plus grande mobilité des hommes, leur plus grande implication dans des missions plus lourdes et leurs relations plus importantes qu'ils peuvent développer plus facilement, leur permettant ainsi d'avoir un « portefeuille clients » plus significatif avec de « plus gros clients ». Ils ont également, selon elles, un sens plus aigu de la négociation, argument qu'elles ont largement assimilé à force de l'avoir entendu.

L'âge plus jeune des femmes pourrait devenir une opportunité pour le renouvellement de la profession. En effet, la moyenne d'âge des experts-comptables inscrits à l'Ordre était de 48 ans en 2000, selon l'enquête de l'OECD à cette date. Treize ans plus tard, en tenant compte de la lenteur avec laquelle sont formés les experts-comptables, l'âge moyen doit être proche de la soixantaine. Le renouvellement de la profession devient donc un enjeu majeur et les femmes, plus jeunes que les hommes en moyenne au moins d'une décennie, pourraient y jouer un rôle décisif. Augmenter le nombre des étudiants et les écoles de formation (ce qui paraît bien lent aujourd'hui) est sûrement autant nécessaire que de renforcer la place des femmes au sein de la profession comptable.

L'argumentaire du plus jeune âge justifierait en réalité une étude plus approfondie comme le suggère Eric Gobe (2013) en soulignant qu'en effet les avocates tunisiennes sont plus jeunes que leurs collègues masculins. Mais alors que les femmes marocaines sont arrivées lentement dans la profession comptable, c'est, au contraire, la massification de la profession qui expliquerait, selon l'auteur, à la fois la féminisation et le jeune âge des avocates tunisiennes.

Les femmes qui ont été jusqu'au bout du cursus et se sont inscrites à l'Ordre travaillent soit dans des *Big*, soit dans des cabinets d'audit soit sont à la tête de leur propre cabinet. Dans ce dernier cas, elles ont choisi d'être en mesure de mieux adapter leur temps de travail. Celles et ceux qui ne s'inscrivent pas à l'Ordre, travaillent habituellement comme salariés dans des cabinets, intègrent des entreprises ou vont dans le secteur public.

Même si je n'ai pu disposer de chiffres en l'absence de traçabilité, cette population est probablement fortement féminisée car ce sont les femmes qui s'inscrivent en moins grand nombre à l'Ordre après l'obtention du DNEC. Alors que dans les pays européens, notamment la France, des explications économiques sont avancées telles que les frais d'inscription élevés à l'Ordre et la limitation de l'inscription à l'Ordre aux membres ayant droit de signature (associés des petits et moyens cabinets et associés et seniors managers dans les plus grosses structures), cette explication ne peut être retenue pour le Maroc.

En réalité, les explications les plus plausibles partent de la constatation que les femmes s'excluent des réseaux sociaux et qu'elles sacrifient plus volontiers leur vie professionnelle au profit de leur vie personnelle et surtout familiale.

En effet, les femmes experts-comptables que j'ai rencontrées ont été nombreuses à considérer que la profession d'expert-comptable était une profession masculine où fonctionnaient les réseaux au masculin et la cooptation favorisant l'entre-soi. Elles s'auto-excluent de ces réseaux. Alors qu'ils leur sont ouverts, j'ai été frappée de constater que parmi toutes les femmes que j'ai interviewées, quel que soit leur statut, elles étaient très peu nombreuses à y participer et à y accorder de l'importance, en arguant majoritairement de leurs obligations familiales. La seule qui m'en a expliqué longuement l'intérêt est devenue directrice générale d'un cabinet d'audit où, parmi les trois associés qui le dirigent, elle est la seule femme.

Les femmes experts-comptables sont fortement influencées par de nombreux facteurs dont les imaginaires sociaux, la division sexuelle au sein de la famille, le regard du conjoint sur leur profession, la maternité, qui contribuent à freiner leurs ambitions. Toutefois, l'effet de ces représentations sociales est différencié selon les milieux sociaux. Alors que les hommes qui ne remettent plus en question la présence des femmes au sein de la profession sont plus nombreux, d'autres continuent de soutenir que la profession d'expert-comptable est une profession masculine au sein de laquelle les femmes n'avaient pas de place. De plus, le poids de la société transparaît à travers les récits des femmes. En effet, malgré l'éducation qu'elles ont acquise et leur accès aux professions supérieures, le poids de la culture continue de jouer de manière significative sur la représentation des femmes au sein de la profession comptable.

Les femmes m'ont, en effet, rappelé les nombreux facteurs limitatifs auxquels elles étaient confrontées : leurs difficultés à constituer une clientèle, leurs relations avec leurs clients forcément limitées dans l'espace car ne pouvant se faire qu'avec moins de liberté que pour les hommes, le mécontentement de leur conjoint à voir son épouse rester tard au cabinet ou partir en mission deux à trois jours ou encore s'investir trop intensément dans son travail. Les femmes ont dit, également, devoir travailler plus qu'un homme afin d'arriver à un certain niveau de reconnaissance et d'estime notamment de la part de leurs clients hommes. En effet, les hommes réticents à s'adresser à une femme expert-comptable ne sont pas rares. Cependant, lorsqu'elles arrivent à démontrer leur compétence, ce frein devient moins important.

Les termes que j'aurai le plus souvent entendus sont soit relatifs à la profession : « Métier très dur, compétition féroce, métier d'homme très difficile, métier sans pitié, métier tuant... » mais également liés à la société et spécifiques à la condition féminine « blocage, mariage et enfants ». Najwa, qui emmène sa fille nouvelle-née au cabinet résume son ressenti en quelques mots : « Tout est plus simple pour les hommes. Ils n'ont pas de contraintes », indiquant ainsi le poids de la société et son impact sur la vie des femmes. Ainsi transparait clairement le poids d'une socialisation familiale toujours très sexuée et l'impératif de « choix raisonnables sur lesquels pèse l'ombre du destin familial des filles » (Catherine Marry, 2004 : p.59). Belarbi (2012 : p.21) écrit à ce sujet : « dans ce mouvement le poids de la société patriarcale demeure très lourd et sa gestion s'avère difficile. Les revendications féministes pour l'égalité et la parité font toujours face à un discours dominant qui tente de les neutraliser ou de les stigmatiser ».

La vie de famille occupe dans la vie des femmes comptables et experts-comptables une place essentielle. La grande majorité d'entre elles considèrent, en effet, que la disponibilité qui est exigée d'elles dans l'exercice de leur profession ainsi que le fonctionnement des cabinets peuvent constituer une barrière à l'organisation de leur vie de famille ou à leur(s) maternité(s). Ce sont principalement ces raisons qui ont conduit toutes celles qui n'ont pas été jusqu'à l'obtention du diplôme à opter majoritairement pour l'entreprise, ce que beaucoup de conjoints apprécient car cette situation apporte à leur épouse davantage de stabilité et surtout davantage de liberté pour s'occuper de sa famille.

Pour un certain nombre d'entre elles, d'ailleurs, le choix de ces voies alternatives, loin d'être vécues comme des échecs, sont au contraire, considérées comme de véritables réussites, ce qui m'a permis de considérer certaines parmi elles comme des femmes « dirigeantes ».

Toutefois, il est remarquable de noter que certaines, parmi les femmes experts-comptables, effectuent des trajectoires linéaires, arrivent au bout du cursus et bénéficient de situations prestigieuses. Elles ont eu accès à des postes supérieurs et huit d'entre elles (soit près d'une sur trois) sont associées, soit dans des *Big* soit dans de grands cabinets, démontrant ainsi qu'il existe sûrement au Maroc, dans ce domaine, un îlot de modernité incontestable, au sein d'un océan patriarcal, mais actuellement en profonde mutation.

Qu'elles soient inscrites à l'Ordre ou non, les femmes experts-comptables qui ont réussi ont développé des stratégies qui les ont aidées à assumer une trajectoire sans obstacle majeur. Le soutien et l'estime que les pères et les conjoints leur ont témoignés ont également contribué à leur réussite. Plusieurs femmes ont également témoigné des bonnes relations hommes/femmes qui existent sur le lieu de travail. L'évolution des mentalités masculines est également attestée par les propos des hommes experts-comptables, qui, dans l'ensemble, sont très encourageants à l'égard des femmes.

Mais les obstacles restent réels. Comme le décrit Catherine Marry (2004 : p.251), le « ciel de verre » s'est transformé en « ciel de plomb », « plus visible, moins légitime mais toujours inaccessible ». Professionnellement, notamment pour une profession encore considérée comme un bastion masculin comme la profession comptable, une femme semble ne pas avoir la même évolution qu'un homme. Sa trajectoire est rarement linéaire et garde rarement la même intensité sur toute sa durée à cause de son implication dans la vie familiale. Pourtant, les trajectoires professionnelles proposées par les cabinets ne tiennent pas compte de cette spécificité et en conséquence les femmes sont pénalisées.

Alors que les femmes sont davantage représentées dans les structures anglo-saxonnes qui représentent la profession tels que les « Associations » ou « Instituts », les femmes sont moins représentées dans les Ordres, ce qui est le cas du Maroc. Il n'y a toujours pratiquement pas de femmes au sein de l'Ordre. Les écarts de salaire persistent.

Alors que du côté des hommes, les pères gagnent : « à âge contrôlé [...] tous les indices les plus visibles de la réussite professionnelle [...] croissent de façon linéaire avec le nombre d'enfants pour les hommes » (Marry, 2004 : p. 235), ce n'est pas le cas des femmes. L'entreprise et ses politiques de gestion des ressources humaines limitent l'accès des femmes aux positions supérieures. La mobilité et la disponibilité nécessaires sur leur lieu de travail, la présence d'imaginaires négatifs sur les capacités féminines à diriger, le poids de la famille éloignent souvent les femmes des carrières linéaires. En effet, à l'âge où les hommes peuvent profiter sans contrainte d'une évolution professionnelle ascendante, les femmes, sont tenues de faire face à leurs objectifs professionnels mais également à la vie de famille et à la maternité. Comme l'a montré Merzouk (2003-2004) au sujet des femmes médecins en Algérie, aucune d'entre elles n'est prête à sacrifier son statut d'épouse et de mère, statut que la société lui rappelle sans cesse, au profit de sa vie professionnelle, mais toutes souhaitent qu'on les aide à trouver un équilibre entre ces deux aspects de leur vie. Lorsque je leur ai demandé si elles étaient prêtes à refaire le même cursus, j'ai été surprise de constater qu'une femme sur deux aurait choisi une autre voie soit pour profiter d'une vie plus calme et d'une vie familiale plus équilibrée, soit pour opter pour une profession considérée comme plus prestigieuse, la plus fréquemment évoquée étant, sans surprise, la profession médicale.

Alors que le statut des mères bénéficie aujourd'hui d'une relative protection, aucune mesure n'est prise en faveur des mères experts-comptables, mesures qu'elles jugent importantes et nécessaires : non-pénalisation des femmes dans leur carrière au moment de la maternité, possibilité de temps partiel de travail, affirmation d'une volonté affichée de faire évoluer les femmes et de les associer. Les *Big* sont à l'avant garde des efforts faits en direction des femmes (Deloitte, Pricewaterhouse Coopers et Grant Thornton depuis 2000¹) parmi lesquels la facilité d'accès au temps partiel choisi et la mise en place de politiques pour promouvoir la carrière des femmes. Ils n'appliquent pas ces mêmes efforts au Maroc où il n'existe aucune initiative de soutien en direction des femmes.

¹Iona Lupu website : http://jadorelacompta.wordpress.com/2010/10/15/les-initiatives-des-big-4-concernant-l%e2%80%99equilibre-entre-vie-professionnelle-et-vie-familiale/#_ftn.

Le label égalité récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises. Ce label peut être décerné à toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité (une version à destination des PME-PMI existe depuis 2006). Il est attribué pour 3 ans, et un contrôle intermédiaire est effectué à 18 mois. La situation au mois de mai 2008 faisait état de la labellisation de 38 entreprises ; le cabinet Deloitte est le seul cabinet à y figurer depuis 2005.

En l'absence de sensibilisation à la profession et surtout en l'absence d'aide en direction des femmes dans le champ professionnel de la comptabilité, on peut s'interroger sur l'avenir des femmes dans la profession comptable. En effet, alors qu'elles représentent environ 30% des étudiants à leur entrée dans le cycle de formation, elles ne sont plus que 23,75% parmi les lauréats pour ne plus représenter que 6% des experts-comptables inscrits à l'Ordre.

Il apparaît donc nécessaire et urgent de mettre en place, au Maroc, des actions en faveur des femmes, afin de rendre plus légitime leur présence au sein de la profession, d'augmenter les possibilités de formation des jeunes à la comptabilité et à l'expertise comptable, hommes et femmes, afin de mieux répondre à la libéralisation du marché et la globalisation, de participer aux mutations de la profession et d'assurer le renouvellement des générations, renouvellement pour lequel la féminisation est sans doute appelée à occuper une place significative.

Références

Abbott A. 1988. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour Chicago*. The University of Chicago Press.

Abbott A. 2003. Ecologies liées : à propos du système des professions. Dans *Les professions et leurs sociologies*, P.M. Menger (dir). Paris : la Maison des sciences de l'homme : 29-50.

Abbott A. 2005. Linked Ecologies. *Sociological Theory*, 23 (3) : 245-274.

Acker J. 2009. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51 : 199-217.

Affaya N., Guerraoui D. 2009. *L'élite économique marocaine : Etude sur la nouvelle génération d'entrepreneurs*. Paris : L'Harmatan.

Albarello L., Digneffe F., Hiernaux J. P., et Maroy C. 1995. *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*: Armand Colin.

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*, 30 : 469-490.

Arif S. 2011. *La comptabilité : un métier, une profession*. Casablanca : Centre de recherche et d'études documentaires, Maroc. Collection entreprise et gestion.

Azziman O. 1980. *La profession libérale au Maroc*. Université Mohammed V, éditions de la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Rabat, 408p.

Bakass F., Mellakh K. 2013. *Etude sur les stéréotypes de genre répandus au Maroc*. Rapport d'analyse, 77p : Progetto mondo MLAL - Europe - Amnesty International Maroc.

Balac R. 2010. Dossier pédagogique: Les mobilités internationales des étudiants marocains. *Espace, Populations, Sociétés*, (2-3) : 395-411.

Barker P. C., Monks K. 1998. Irish Women Accountants and Career Progression : A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 23, 8 : 813-823.

Bauvoir (de) S. 1949. *Le deuxième sexe*. Gallimard.

Beck S. 2013. *Un déplacement de frontière. Le cas des établissements scolaires français à Casablanca*, projet de thèse au laboratoire Groupe d'Etude des Méthodes de l'Analyse Sociologique de la Sorbonne (GEMASS, Paris 4).

Becker H. S. 1985. *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Editions Métailié, (première édition : 1963).

- Becker H. S. 2011. Les ficelles du métier. Paris : La découverte, Collection « grands repères ».
- Becker H. S. 1962. The Nature of a Profession. In *Education for the Profession. Sixty-first Yearbook of the National Society for the Study of Education*. Chicago: The University of Chicago Press, 27-46.
- Becker H. S. Edition originale 1982, tr. 1988. *Les mondes de l'art*. Vol. 382 p. Paris : Flammarion.
- Becker H. S. 1986. Biographie et mosaïque scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-63. L'illusion biographique : 105-110.
- Belarbi A. 2012. *Egalité-Parité, histoire inachevée*. Editions Le Fennec.
- Belghiti-Mahut S. 2004. Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. *Revue Française de Gestion*, (151) : 145-160.
- Belkbir M. 2003. *La méthodologie éducative à l'école marocaine pendant le protectorat* (en arabe). Rabat : *Dar Anachar wa lamaarifa*.
- Benaabdelaali W., Kamal A. La dynamique des inégalités d'éducation au Maroc 1950-2010 : du national au territorial. Lead, Université du Sud Toulon-Var, INE/Conseil Supérieur de l'Enseignement, Rabat. 13-14 décembre 2010. Colloque international : innovations et développement dans les pays méditerranéens, GDRI développement des recherches économiques euro-méditerranéennes, Le Caire, Egypte.
- Benazzouz A. J. 1985. L'enseignement supérieur au Maroc et aspirations de ses usagers, Thèse de Sociologie, Toulouse. 576p.
- Bencherroum M., El Yaacoubi D. 2005. La formation professionnelle au Maroc - Eléments d'analyse des réformes et des résultats des cinquante années d'indépendance. Rabat : *Systèmes Educatifs, Savoir, Technologies et Innovation - INDH*.
- Benschop Y., Brouns M. 2003. Crumbling Ivory Towers : Academic Organizing and its Gender Effects. *Gender, Work & Organization*, 10 (2) :194-212.
- Benston G. J., Hartgraves A. L. 2002. Enron : what happened and what we can learn from it. *Journal of Accounting and Public Policy*, 21 :105-127.
- Berland N., Boyns Th., Ziunovitch H. 2002. The influence of the accounting profession on the dissemination of costing in Great Britain & France : 1880-1950. *Comptabilité - Contrôle - Audit*, 8 : 189-208.
- Bernardi R. A. 1998. The Implications Of Lifestyle Preference On A Public Accounting Career : An Exploratory Study. *Critical Perspectives on Accounting*, 9:335-351.
- Bielby D. 2009. Gender Inequality in Culture Industries: Women and Men Writers in Film and Television, *Sociologie du travail*, 51 : 237-252.

- Boucherit F. 2011. La Féminisation de l'Expertise comptable : Etat des lieux, réflexion, et proposition d'un plan d'action pour favoriser l'exercice libéral des femmes. *Mémoire présenté en vue de l'obtention du Diplôme d'expertise comptable, Rouen, 115p.*
- Boulahcen A. 2002. *Sociologie de l'éducation. Les systèmes éducatifs en France et au Maroc. Etude comparative.* Casablanca: Afrique-Orient.
- Bourdieu P. et Chartier R. 2010. *Le sociologue et l'historien.* Ed. Agone, coll. «Banc d'essais», 104p.
- Bourdieu P. 1966. Champ intellectuel et projet créateur. *Les Temps modernes*: 865-906.
- Bourdieu P. 1979. Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales.* 30 :3-6.
- Bourdieu P. 1984/2002. Quelques propriétés des champs. *Questions de sociologie.* Paris : Les éditions de Minuit.
- Bourdieu P. 1986. L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-63: 69-72.
- Bourdieu P. 1987. Choses dites. Paris : Editions de Minuit, coll. Le sens commun, 229 p.
- Bourdieu P. 1998. La domination masculine. Paris : Le Seuil.
- Bourdieu P. 2000. *Esquisse d'une théorie de la pratique.* Seuil Point Essai. Paris : Seuil.
- Bourqia R., Charrad M. et Gallagher N. 2000. Introduction: Femmes au Maghreb: perspectives et question. Dans *Femmes, culture et société au Maghreb - Volume 1, Culture, Femmes, et famille.* Rahma Bourqia, Mounira Charrad, Nancy Gallagher (dir). Collectif. Casablanca : Afrique Orient.
- Bourqia R. 1999. The cultural legacy of power in Morocco. *In the Shadow of the Sultan. Culture, Power, and Politics in Morocco.* Cambridge, Center for Middle Eastern Studies : R. Bourqia and S. Gilson Miller (eds.) : 243-258.
- Bourqia R. 1997. Les femmes : un objet de recherche. p. 13-24. Dans *Bourqia Rahma (coord.), Etudes féminines. Notes méthodologiques, Série colloques et séminaires, n°73, Rabat.* Publication de la Faculté des Lettres et des Sciences humaines de Rabat.
- Bourqia R., El Harras. M., Bensaid D. 1995. Jeunesse estudiantine marocaine : valeurs et stratégies. Rabat : *Publications de la faculté des Lettres et des Sciences Humaines.*
- Bourqia R. 1990. La femme et le langage. *Femmes et pouvoir.* Casablanca : Le Fennec
- Brignon J., Amine A., Boutaleb B., Martinet G., Rosernberger B., Terrasse M. 1967. Histoire du Maroc. Paris : Hatier.

- Buffini F., Cornell A. 2005. Top talent deserts the professions. *Australian Financial Review*. 8-9 : 13-15.
- Buscatto M., Marry C. 2009. « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au 20^{ème} siècle. *Sociologie du travail*, 51 (2) : 170-182.
- Buscatto M., 2007. Women in Artistic Professions. An Emblematic Paradigm for Gender Studies. *Social Cohesion and Development Journal* 2, 69–77.
- Cacouault M. 1995. Féminisation et masculinisation des professions : approches historiques et comparatives. *Les Cahiers du Mage* (1):39-41.
- Caramanis C.V. 1999. International accounting firms versus indigenous auditors : intra-professional conflict in the Greek auditing profession, 1990-1993. *Critical Perspectives on Accounting*. 10 : 153-196.
- Carnegie G. D., Napier C.J. 2010. Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*. 35 : 360-376.
- Carr-Saunders A. M., Wilson P. A. 1933. *The professions*. Oxford, Clarendon Press.
- Catusse M. 2009. « Maroc : un Etat social fragile dans la réforme néo-libérale ». *Alternatives Sud*. 16 : 59-83.
- Catusse M. 2002. Le charme discret de la société civile. Ressorts politiques de la formation d'un groupe dans le Maroc « ajusté ». *Revue Internationale de Politique Comparée*, 9 (2).
- Challiol-Jeanblanc H. 2006. Famille et carrière chez les couples à double carrière. Dans *Comportement organisationnel - Vol. 2. Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*. Assâad El Akremi, Sylvie Guerrero, Jean-Pierre Neveu (dir). Bruxelles: De Boeck. Collection : Méthodes & Recherches: 169-187.
- Challiol H. 2004. Gestion de carrière des individus en couple à double carrière. Dans *Guerrero S., Cerdin J.-L. et Roger A. (coord. par). La gestion des carrières: Enjeux et perspectives*: Collection AGRH, Vuibert, 149-166.
- 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*.
- Chandler A. 1977. *The visible hand : the managerial revolution in American business*, Harvard University Press.
- Chapoulié J.-M. 1973. « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels ». *Revue française de Sociologie*, 14 (1) : 86-114.
- Charron K. F. et Lowe D.J. 2005. Factors That Affect Accountant's Perception of Alternative Work Arrangements. *Accounting Forum*, 29, 2 :191-206.

- Cheddadi A. 2003. *Éducation et culture au Maroc : le difficile passage à la modernité*. Casablanca : Le Fennec.
- Cherkaoui M. 2009. Enquête sur l'évaluation du système national de la recherche dans le domaine des sciences humaines et sociales: Rapport de synthèse, Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation des cadres. Rabat.
- Chiapello E. 2005. Les normes comptables comme institution du capitalisme. Une analyse du passage aux normes IFRS en Europe à partir de 2005. *Sociologie du travail*, 47 : 362-382.
- Chiapello E., Ramirez C. 2004. La sociologie de la comptabilité : une introduction. Chiapello E., Ramirez C. (dir.) 2004. Sociologie de la comptabilité, numéro thématique. *Association Francophone de Comptabilité / Comptabilité - Contrôle - Audit*, 10 (3) : 3-5.
- Chicha M. T. 2013. Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. *Bureau international du Travail - Document de travail 69 - Genève*.
- Chiffolleau S. 1997. *Médecines et médecins en Égypte, Construction d'une identité professionnelle et projet médical*. Paris/Lyon, 334 p. L'Harmattan/MOM.
- Ciancanelli P., Gallhofer S., Humphrey C., Kirkham L. 1990. Gender and accountancy : Some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1 (2) : 117-144.
- Cohen S. 2004. *Searching for a Different Future. The Rise of a Global Middle Class in Morocco*. London/Durham/ Duke University Press.
- Collin J. 1992. Les femmes dans la profession pharmaceutique au Québec : rupture ou continuité ? *Recherches féministes*, 5 (2) : 31-56.
- Collins K. M. 1993. Stress and Departures from the Public Accounting Profession : A Study of Gender Differences. *Accounting Horizons* 7 (1) : 29-38.
- Courbage Y., Todd E. 2007. Révolution culturelle au Maroc : le sens d'une transition démographique. *Publications de la Fondation Res Publica* : 2-7.
- Crompton R. 1997. *Gender inequalities in health*. Philadelphia : Open University Press Buckingham.
- Dambrin C., Lambert C. 2012. Who is she and who are we ? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1) : 1-16.
- Dambrin C., Lambert C. 2008. Mothering or auditing ? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21 (4) : 474-506.
- Dambrin C., Lambert C. 2006. Le deuxième sexe dans la profession comptable : Réflexions théoriques et méthodologiques. *Comptabilité-Contrôle-Audit / Numéro thématique* : 101-138.

- Daoudi M. 1975. Pour une réorganisation du commissariat aux comptes au Maroc. Mémoire DES : Faculté de Droit Paris.
- De Beelde I. 2002. Creating a profession « out of nothing »? The case of the Belgian auditing profession. *Accounting, Organizations and Society*, 27 : 447-470.
- Degos J. G. 2005. Les années sombres de l'Ordre national des experts-comptables : quelques textes oubliés. *L'entreprise, le chiffre et le droit*, ed. Degos J. G. et Trébucq. S. Bordeaux, 173-196.
- Dejean F., Saboly M. 2006. La profession comptable française : entre mimétisme et rivalité ? *Cahiers de recherche du CRG-Toulouse*, juillet (175).
- Delanoë G. 1988. Lyautey, Juin, Mohammed V, fin d'un protectorat. Editions L'Harmattan.
- Delphy C. 1998. L'ennemi principal. Tome I : Economie du patriarcat. Paris : Syllepse, 293 p.
- Delphy C. 1970. L'Ennemi principal, *Partisans « libération des femmes, année »* ; rééd. Paris, Maspero : 54-55.
- Demazière D., Samuel O. 2010. Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes. *Temporalités mis en ligne le 05 juillet 2010* : <http://temporalites.revues.org/index1167.html>.
- Demazière D., Gadéa C. 2009. Sociologie des groupes professionnels. Paris : Editions La Découverte.
- Demazière D., Dubar C. 2009. *Analyser les entretiens biographiques*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Demazière D. 2008. L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage & société* 1 (123):15-35.
- Descarries F, Mathieu M, Allard M. A. 2010. Entre le rose et le bleu. Stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin, Québec, Conseil du statut de la femme, 151 p. Egalement disponible en ligne : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
- Dimnik T, Felton S. 2006. Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, Organisation and Society* 31(2) : 129-155.
- Driouech M. 2001. Le commissaire aux comptes dans les sociétés commerciales au Maroc Thèse de doctorat en droit sous la direction de François-Paul Blanc, Perpignan.
- Dubar C, Tripier P, Boussard V. 2011. *Sociologie des professions*. 3^{ème} ed. Paris : Armand Colin.
- Dubar C., Tripier P. 1998. *Sociologie des professions*, 2^{ème} éd. Paris : Armand Colin, 284p.
- El Aoufi N. 1990. *La marocanisation*. Casablanca : Editions Toubkal.

- El Adnani M.J, Verdier E. 2008. Des modèles de formation professionnelle d'origine étrangère à l'épreuve des spécificités sociétales marocaines : une application au secteur de l'artisanat. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs (CRES)* (7):175-195.
- El Ayadi M. 2002. La femme dans le débat intellectuel au Maroc. *Prologues, revue maghrébine du livre. Hors série : La réforme du droit de la famille, cinquante années de débats. Études et analyses*, (3) : 9-38.
- El Harras M. 2000. *Féminité et masculinité dans la société rurale marocaine : le cas d'Anjra* . Dans Bourqia Rahma, Charrad Mounira, Gallagher Nancy (dir.) *Femmes, culture et société au Maghreb*, vol. 1, Casablanca, Afrique Orient. p. 37-56.
- El Karmouni Gh. W. 2011. Un siècle de capitalisme marocain. *Economie/Entreprises*, Août-septembre (140) : 16-25.
- El Omari S., Khlif W. 2014. Professionnalisation des experts-comptables : analyse comparée du Maroc et de la Tunisie. *Comptabilité - Contrôle - Audit* 20 (1):67-91.
- El Omari S. 2013. *La profession comptable au Maroc, 1906-2006 - Analyse historique et sociologique*. Casablanca : Afrique Orient.
- El Omari S. 2009. Institutionnalisation d'une profession comptable : interaction entre « centre et périphérie » en contexte colonial français. *Comptabilité Contrôle Audit, Strasbourg : France* : 1-33.
- El Omari S. 2008. Contribution à l'analyse d'organisation d'une profession comptable : le cas du Maroc (1906-2006), Thèse de Doctorat en Gestion - Université Toulouse I.
- El Omari S. 2006. Echech de l'isomorphisme : première tentative d'organisation de la profession comptable au Maroc (1947-1954). *Comptabilité, contrôle, audit et institution(s). Tunisie* : 1-22.
- El Omari S., Saboly M. 2005. Emergence d'une profession comptable libérale : le cas du Maroc. *L'entreprise, le chiffre et le droit*. Bordeaux : Degos J. G et Trébucq S, p. 329-351.
- Eyraud C. 2004. Comptabilité (publique et d'entreprise) et sociologie, ou l'analyse sociologique des catégorisations sociales. *Comptabilité, contrôle, audit* numéro spécial : 29-45.
- Faugère J.-P. 1980. L'allocation du temps entre travail domestique et travail marchand : discussion autour d'un modèle. *Revue économique* : 31 (2) : 313-346.
- Forget N. 1962. Attitudes à l'égard du travail professionnel de la femme au Maroc. *UNESCO- Revue internationale des sciences sociales - Images de la femme dans la société (p.3-178)* XIV (1) : 103-139.
- Freidon E. 2006. A propos des professions. *Savoir, Travail et Société*. 4 (2) : 43-52.
- Freidson E. 2001. *Professionalism. The third Logic*. Cambridge : Polity Press.

Freidson E. 1970. *Profession of Medicine*. Traduction *La profession médicale* (édition 1984) Paris, Payot.

Gadéa C. 2003. Les cadres en France. Une énigme sociologique. Paris : Editions Belin. 285 p.

Gadéa C. et Marry C. 2000. Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, genre et sociétés*, 3 : 109-136.

Gallhofer S., Haslam J., Kamla R. 2011. The accountancy profession and the ambiguities of globalisation in a post-colonial, Middle Eastern and Islamic context : Perceptions of accountants in Syria. *Critical Perspectives on Accounting*. 22 : 376-395.

Gérard E. 2008. La mobilité pour études en France : un miroir des transformations de la société marocaine ? Dans *Mobilités étudiantes Sud-Nord. Trajectoires scolaires de Marocains en France et insertion professionnelle au Maroc*, Etienne Gérard (dir), 371p. Publisud. Paris, 189-253.

Gérard E., Proteau L. 2008. Les conditions sociales de la promotion universitaire: « héritiers », « pionniers » et étudiants « d'avant-garde ». Dans *Mobilités étudiantes Sud-Nord. Trajectoires scolaires de Marocains en France et insertion professionnelle au Maroc*, Etienne Gérard (dir), 371p. Publisud. Paris, 121-173.

Gérard E. 2006. Une migration exponentielle sous contraintes, mais “ajustée”. L'exemple des étudiants marocains en France. *Critique économique n°18 • Printemps-été* (18):23-41.

Gobe E. 2013. *Les avocats en Tunisie de la colonisation à la révolution (1883-2011): sociohistoire d'une profession politique*. Paris: Coll. Hommes et sociétés, Karthala, 360 p.

Gobe E. 2009. *The Quest for a Professional Identity : Engineers between Training and Action*. Lisbonne, Edições Colibri ; CEDEHUS/UE ; CUHCTIn Cardoso de Matos A., Diogo M. P., Gouzévitch I., Grelon A. (dir.) : 419-431.

Gobe E. (dir.). 2004a. *L'Ingénieur moderne au Maghreb (XIXe-XXe siècles)*. Paris : Maisonneuve & Larose.

Gobe E. 2004b. La féminisation de la profession d'ingénieur en Tunisie: portée et signification. Lahcen Achy & al., *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Bruxelles, DULBEA : 203-218.

Gobe E. 2001 (dir.). *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation. Systèmes de formation, Filières coloniales et pratiques professionnelles, Professionnalités contemporaines*. Tunis : Editions de l'IRMC.

Godechot O., Lurol M., Meda D. 1999. Des actifs à la recherche d'un équilibre entre travail et hors-travail. *Premières informations et premières synthèses, DARES (Département des Affaires Régionales, de l'Économie et de la Santé de Genève, Suisse)*. mai (n°20.1).

Grey C. 1998. On being a professional in a Big six firm. *Accounting, Organizations and Society* 23 (5/6) : 569-587.

- Guerraoui D. (dir). 2002. *Femmes fonctionnaires du Maroc: enquête et témoignages*. Paris/Casablanca: L'Harmattan/Editions Toubkal.
- Guillaume C, Pochic S. 2007. La fabrication organisationnelle des dirigeants: Un regard sur le plafond de verre. *La Découverte - Travail, genre et sociétés*, 1 (17) : 79-103.
- Hammond T. D. Traduction Pesqueux Y. 1998. Témoignage et histoire des comptables noirs américains : l'histoire de Theodora Rutherford. *Comptabilité - Contrôle – Audit*. 4 (2) : 109-120.
- Hanafi S. 1997. *La Syrie des ingénieurs*. Paris: Karthala, 245 p.
- Hanlon G. 1994. *The commercialization of accountancy: Flexible accumulation and the transformation of the service class*. Hampshire and New York, N.Y, St. Martin's Press (Houndmills, Basingstoke).
- Hannerz U. 1983. *Explorer la ville. Éléments d'anthropologie urbaine*. 432 pages vols. Paris: Editions de Minuit.
- Hantrais L. 1995. A comparative perspective on gender and accountancy. *The European Accounting Review*, 4, 2 : 197-215.
- Hardy-Dubernet A-C. 2005. Femmes en médecine : vers un nouveau partage des professions ? *Revue française des affaires sociales*, 1 (1) : 35-58.
- Hattab A. 2013. Evolution des organisations comptables à travers le monde et processus de mutation du professionnel comptable en France. Colloque de l'ONCA - Organisation Nationale de Comptables Agréés de Constantine - 21 septembre 2013.
- Hausmann R., Tyson D. L., Bekhouche Y., Zahidi S. 2013. *The Global Gender Gap Index*. World Economic Forum. Genève. 389 p.
- Hausmann R., Tyson D. L., Zahidi S. 2012. *The Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. Genève. 381p.
- Hibou B. 2006. Maroc, d'un conservatisme à l'autre. Dans *J.F. Bayart, R. Banégas, R. Bertrand, B. Hibou, F. Mengin : Legs colonial et gouvernance contemporaine*. Paris : FASOPO : Fonds d'analyse des sociétés politiques, p.123-186.
- Hughes E. C. 1996. Le regard sociologique. Textes réunis par Jean-Michel Chapoulie. Paris : Editions de l'EHESS.
- 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*. 22 (6) : pp. 507-528.
- Hunton J. E., Neidermeyer P. E, Wier B. 1996. Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons*. 10: 14-31.

- Ibaaquil L. 2000. Les diplômés marocains de l'enseignement supérieur: une mobilité sociale en panne ? Dans Y. Geisser (éd.), 2000, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs: trajectoire sociale et itinéraires migratoires*, Paris, CNRS éditions, pp. 137-153.
- Istrate C. 2012. Les femmes dans la profession comptable roumaine actuelle. Communication présentée à : Comptabilités et innovation, Grenoble, France.
- Jalal H. 2011. *Analyse genre de la politique fiscale au Maroc : Cas de l'Impôt sur le Revenu*. Paris : L'Harmattan.
- Jeacle I. 2011. A practice of her own: female career success beyond the accounting firm. *Critical Perspectives on Accounting*, 22: 288-303.
- Jeacle I. 2008. Beyond the boring grey : The construction of the colourful accountant. *Critical Perspectives on Accounting*, 19 : 1296-1320.
- Johnson T. 1972. *Professions and Power*. Londres : Macmillan.
- Kamla R. 2012. Syrian women accountants : attitudes and experiences at work in the context of globalization. *Accounting, Organizations and Society*. 37 (3) : 188-205.
- Khalifa R. 2004. Accounting Specialisms, Status Hierarchies, and Gendered Aspects of Professionalism : an Analysis of Professional Discourses. *4th Asia Pacific Interdisciplinary Research in Accounting Conference, Singapore*.
- Khelfaoui H. 2000. *Les ingénieurs dans le système éducatif : l'aventure des instituts technologiques algériens*. Paris: Publisud, 216 p.
- Kirkham L. M., Loft A. 1993. Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18 (6) : 507-58.
- Kirkham L. M. 1992. Integrating Herstory and History in Accountancy. *Accounting, Organizations and Society*, 17, 3/4 : 287-297.
- Laaboudi A., Tahraoui M., Bouoiyour J. 2010. Impact de la libéralisation commerciale sur le marché du travail (formel et informel) sur la productivité et sur les revenus. Etude comparative Maroc Tunisie ». Projet FEMISE FEM31-21R, edited by U. M. V. A. Union Européenne, Université Mohammed V Souissi, Université de Pau. Rabat, 113.
- Labari B. 2011. L'entreprise, une école. *Economia*. <http://www.economia.ma/fr/numero-12/e-revue/l-entreprise-une-ecole>.
- Lapeyre N. 2006. *Les professions face aux enjeux de la féminisation* Toulouse : Editions Octares.
- Laroui A. 1977/2001. Les origines sociales et culturelles du nationalisme marocain (1830-1912). Paris : Maspéro.

- Lasserre-Bigorry J. H. Le mythe d'Algésiras. Etude sur le statut international du Maroc en matière économique. *Politique étrangère*, 1950, 3: 317-341.
- Laufer J. 2005. L'égalité femmes/hommes. *Travail et Emploi*. Avril-Juin (102) : 7-89.
- Laufer J. 2004. Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue Française de Gestion*. Juillet-Août (151) : 117-127.
- Laufer J., Marry C., Maruani M. 2003. *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris : La Découverte.
- Laufer J. 1997. L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique, *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, F. Gaspard (dir.), L'Harmattan.
- Laufer J. 1995. L'égalité et la différence en débat. *Collectif, La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Paris: Recherches, La Découverte.
- Laufer J. 1982. *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion.
- Le Bianic T., Vion A. 2008. *Action publique et légitimités professionnelles*. Paris.
- Le Feuvre N. 2003. Le « genre » comme outil d'analyse sociologique. Dans D. Fougeyrollas-Schwebel, C. Planté, M. Riot-Sarcey et C. Zaidman (dir.) *Le genre comme catégorie d'analyse : sociologie, histoire, littérature*, Paris : Editions l'Harmattan, Coll. Bibliothèque du féminisme : pp. 39-52.
- Le Feuvre N, Lapeyre N., Cacouault M., Picot G. 2003. *La féminisation des professions libérales : l'exemple des professions médicales et juridiques*. Rapport final, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Service des Droits des femmes et de l'Égalité, Etude n°75.
- Le Feuvre N., Walters P. 1993. « Egales en Droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne ». *Sociétés contemporaines*, 16 : 41-62.
- Lehman C. R. 1992. « Herstory » in Accounting : the First Eighty Years. *Accounting, Organizations and Society*, 17, 3/4 : 261-285.
- Lemarchand Y. 1995. 1880-1914, l'échec de l'unification des bilans. Le rendez-vous manqué de la normalisation. *Comptabilité - Contrôle - Audit*. 1 : 7-24.
- Longuenesse E. à paraître. Dictionnaire historique de la comptabilité. Nicolas Praquin (dir).
- Longuenesse E. 2011. Comptabilité et violence sociale; un exemple égyptien. *L'emprise de la gestion, La société au risque des violences gestionnaires*, M. Benedetto-Meyer, S. Maugeri, J.-L. Metzger (dir.) 314 p., L'Harmattan. Paris, 77-106.
- Longuenesse E. 2010. Guerres de frontières, Comptables et réviseurs au Proche-Orient. Une comparaison Liban Jordanie. *Sociologie du travail*, 52 (1) :71-86.

- Longuenesse E. 2009a. L'histoire des comptables égyptiens, les avatars d'un groupe professionnel. *Demazière D., Gadea C., Sociologie des groupes professionnels*. Paris : Recherches - La Découverte.
- Longuenesse E. 2009b. Le Liban dans la mondialisation. *Recherches sociologiques et anthropologiques* : 77-95.
- Longuenesse E, Khelifaoui H. 2008. Professions au Maghreb et au Proche-Orient. *Savoir, Travail et Sociétés contemporaines*, 5 (1) : 7-26.
- Longuenesse E. 2007a. *Professions et société au Proche-Orient, déclin des élites, crise des classes moyennes*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, coll. Res Publica.
- Longuenesse E. 2007b. Experts-comptables et commissaires aux comptes : figures d'une mutation annoncée, chapitre 4, section 3. *Baudoin Dupret, Zouhair Ghazzal, Youssef Courbage, Mohammed Al-Dbiyat (dir.), La Syrie au présent. Reflets d'une société*. Paris : Actes Sud, 878.
- Longuenesse E. 2006. Accountants and economic governance in a dependent country. Conflicting legacies and new professional issues in Lebanon. *Society and Business Review* (2) : 06-121.
- Longuenesse E. 2002. Pour une histoire de la profession comptable au Liban. *Travaux et Jours* (69) : 131-161.
- Longuenesse E. 2001. Constructions professionnelles et luttes de classement en Egypte l'exemple des « professions techniques appliquées. *Sociétés contemporaines*, 3 (43).
- Longuenesse E. 1998. De la corporation au syndicat, entre métier, service public et profession: les mutations du syndicalisme. Dans *Colloque: La naissance du Citoyen, l'Egypte de Muhammad Ali à nos jours*. Le Caire - Egypte.
- Longuenesse E. 1995. *Santé, médecine et société dans le monde arabe*: L'Harmattan.
- Longuenesse E. 1993. Femmes médecins en pays arabes, l'exemple de la Syrie. *Islam et santé, Sociologie/santé* (9):133-152.
- Longuenesse E. 1991. Ingénieurs et développement au Proche-Orient : Liban, Syrie, Jordanie . *Sociétés contemporaines*. 2 (6).
- Longuenesse E. (dir). 1990. *Bâtisseurs et bureaucrates, Ingénieurs et Société au Maghreb et au Moyen-Orient*. Lyon : Maison de l'Orient Méditerranéen, coll. « Etudes sur le Monde Arabe ».
- Lupu I. 2011. *La construction de l'identité des femmes experts-comptables en France. Rendre compte de la construction de l'identité : la négociation du soi chez les femmes experts-comptables*. Thèse de Doctorat - Conservatoire National des Arts et Métiers - Science de Gestion et Organisation générale, Paris.

- Lurot M. 2001. *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*. Paris : Centre d'études de l'emploi.
- MacDonald K. 1995. *The Sociology of the Professions*. London, Sage.
- Malochet G. (2007). La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques*. 1 (14) : 91-99.
- Marry C. 2006. L'éducation des femmes en Europe : une émancipation inachevée. Christine Ockrent et Sandrine Treiner (dir.), *Le livre noir de la condition féminine dans le monde*, Paris, Editions XO, pp. 669-677.
- Marry C. 2004. *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris : Belin.
- Marry C. 1999. Polytechniciens et Polytechniciennes font-ils bon ménage ? *Intervention au séminaire « Formation, insertion et carrière en Europe », du Lasmas-Idl sur les trajectoires de couples : approches démographiques, approches sociologiques*.
- Marry C. 1997. Le diplôme et la carrière : masculin/féminin ». Dans : Terrail J.-P. (sous la dir.), *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris: La Dispute, 177-191.
- Marry C. (dir.), Jobert A., Tanguy L. 1995. *Education et travail : Allemagne, Grande-Bretagne, Italie*. Paris : Editions Armand Colin, Collection « Bibliothèque des sciences de l'éducation ».
- Maruani M. 2005. *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*. Paris : Editions La découverte.
- Maruani M, Nicole C. 1989. *Au labour des dames*. Paris : Syros.
- Massignon L. 1924. Enquête sur les corporations musulmanes d'artisans et de commerçants au Maroc. *Revue du Monde musulman*, T. LVIII (VII) : 250p.
- Masson S. 1999. Travail en débat, travailleuses invisibles, quelques enjeux sexués autour de la redéfinition du travail . *Cahiers du Genre*, L'Harmattan (26).
- Maurice M. 1972. Propos sur la sociologie des professions. *Sociologie du travail*, 2 : 213-225.
- Mdarbi S. 1996. La réglementation de la profession d'expert comptable au Maroc, Mémoire de DES, Université Hassan II, Casablanca.
- Mejjati Alami R. 2011. Vulnérabilité des femmes sur le marché du travail. *Economia - e-revue* <http://www.economia.ma/fr/numero-12/e-revue/vulnerabilite-des-femmes-sur-le-marche-du-travail>
- Mejjati Alami R. 2006. Femmes et marché du travail au Maroc. *L'Année du Maghreb - I / 2004 : Dossier : L'espace euro-maghrébin* : CNRS Editions, 287-301.

- Mellakh K. 2011. Ambivalences du Salarariat féminin. *Economia*. [http:// www. economia. ma /fr/numero -12/e-revue/ambivalences-du-salariat-feminin](http://www.economia.ma/fr/numero-12/e-revue/ambivalences-du-salarariat-feminin).
- Mellakh K., Scarfo Ghellab G. 2008. Mondialisation et itinéraires socioprofessionnels : le cas des ingénieurs marocains. *Rapport de recherche pour le Programme FSP Mondialisation et recomposition de la catégorie professionnelle des cadres*. Alger.
- Mellakh K. 2004. Femme, ingénieur et fonctionnaire. Dans *Eric Gobe (dir.) L'ingénieur moderne au Maghreb (XIX^{ème}-XX^{ème} siècles)*. Paris : Editions Maisonneuve & Larose, coll. Connaissance du Maghreb, 388p.
- Mellakh K. 2001. La formation des ingénieurs par le système d'enseignement supérieur au Maroc, le modèle de formation en question. Dans *Gobe E., (dir). Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation. Systèmes de formation, Filières coloniales et pratiques professionnelles, Professionnalités contemporaines*. Tunis : Editions de l'IRMC, 29-38.
- Mellakh K. 2000. L'expansion scolaire et universitaire au Maroc : aspects et enjeux. Dans *Etudiants et diplômés maghrébins en devenir dans les sociétés en mutation : trajectoires d'insertion et itinéraires migratoires, sous la direction de V. Geisser et S. Bensedrine*, Paris : éd. CNRS : 92-101.
- Mernissi F. 1981. Développement capitaliste et perceptions des femmes dans la société musulmane : les paysannes du Gharb, Genève. *Bureau international du Travail - Document de travail 69* (Document de travail 69).
- Mernissi F. 1980. Le prolétariat féminin au Maroc. *Annuaire de l'Afrique du Nord*. Yearbook of North Africa (345-356).
- Mernissi F. 1979. The degrading effect of capitalism on female labour in a Third World economy : the particular case of crafts women in Morocco. *Peuples Méditerranéens / Mediterranean Peoples* (6) : 41-56.
- Merton R. K. 1957. *The student physician. Introductory studies in the sociology of medical education*. Cambridge, Harvard University Press.
- Merzouk M. 2003-2004. La féminisation de la profession médicale en Algérie: essai d'analyse sociologique. Colloque international (11-12 avril 2003), Rabat - Maroc. publié en 2004 dans *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Achy (Lahcen), De Henau (Jérôme), El Kadiri (Nacer), Kateb (Kamel), Laufer (Jacqueline), Marry (Catherine), Maruani (Margaret), Meulders (Danièle), Silvera (Rachel), Sofer (Catherine), Zouari (Salma) (dir.), 413 p. Bruxelles: Dulbea, Brussels Economic Series.
- Meyfret S. 2012. *Le Couple à double carrière: une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?* Paris : Connaissances et Savoirs.
- Mikol A. 1993. The evolution of auditing and the independent auditor in France. *The European Accounting Review* (1) : 1-16.

Montserrat B. E. 2007. Diplômés chômeurs au Maroc : dynamiques de pérennisation d'une action collective plurielle, *L'Année du Maghreb* [En ligne], III | p. 297-311.

Morrison A. M., Von Glinow M. A. 1990. Women and Minorities in Management. *American Psychologist* (4) : 200-208.

Mouaquit M., Naciri R., Sghir Janjar M., Droits et démocratie (Association), Espace associatif (Association). 2004. *Développement démocratique et action associative au Maroc : éléments d'analyse et axes d'intervention*. Montréal, QC : Centre international des droits de la personne et du développement démocratique.

Mouddani Dinia L. 2003-2004. Les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative. http://www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles_definitifs/RS4_Dinia_Mouddani.pdf. publié dans *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Achy (Lahcen), De Henau (Jérôme), El Kadiri (Nacer), Kateb (Kamel), Laufer (Jacqueline), Marry (Catherine), Maruani (Margaret), Meulders (Danièle), Silvera (Rachel), Sofer (Catherine), Zouari (Salma) (dir.), 413 p. Bruxelles: Dulbea, Brussels Economic Series

Moulay Rchid A. 1991. *La femme et la loi au Maroc*. Casablanca : Le Fennec.

Naciri R. 2014. Le mouvement des femmes. *Nouvelles Questions Féministes* 33 (2) : 43 - 64.

Naciri R. 2006. Le mouvement des femmes au Maroc. *Rapport du Cinquantenaire (Contributions)* : 151-167.

Orsini K., Sissoko S. 2004. Trop rapide ou trop lente? La convergence du cycle de vie des femmes maghrébines vers le modèle européen. Dans *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Achy (Lahcen), De Henau (Jérôme), El Kadiri (Nacer), Kateb (Kamel), Laufer (Jacqueline), Marry (Catherine), Maruani (Margaret), Meulders (Danièle), Silvera (Rachel), Sofer (Catherine), Zouari (Salma) (dir.), 413 p. Bruxelles: Dulbea, Brussels Economic Series.

Paradeise C. 1988. Les professions comme marchés du travail fermé. *Sociologie et Sociétés*, 20 (2) : 9-21.

Parsons T. 1965. Profession. *International Encyclopedia of Social Sciences*, pp. 536-547.

Parsons T. 1951. Social structure and Dynamic structure : the Case of Modern Medical Practice, *The Social System*, Free Press of Glencoe, p.428-479.

Pascon P. 1983. Le Haouz de Marrakech. Rabat, CURS, CNRS, INAV-Rabat.

Passeron J. C. 1990. Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. *Revue française de sociologie* 31 (1) :3-22.

Pigeyre F., Valette A. 2004. Les carrières des femmes à l'université ; « Les palmes de verre du cocotier ». *Revue française de gestion*, 4 (151) :173 à 189.

Pochic S. 2005. Faire carrière: l'apport d'une approche en termes de genre. *Formation emploi* (91) : 75-93.

- Pochic S. 2003. Carrière au féminin, carrière au masculin : quelles différences ? CNRS - Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche: Même vécu? Même métier?, Paris, p.19-22.
- Pruvost G. 2007. Anatomie politique, professionnelle et médiatique des femmes dans la police. *Cahiers du Genre*, 42 : 43-60.
- Rachik H., Bourqia R. 2011. La sociologie au Maroc. Grandes étapes et jalons thématiques. *Sociologies, Théories et recherches, mis en ligne le 18 octobre 2011. URL : <http://sociologies.revues.org/3719>.*
- Ramirez C. 2009. La place des grands cabinets d'audit multinationaux dans la profession comptable libérale. Dans Demazière D., Gadea C. *Sociologie des groupes professionnels*. Paris : Recherches - La Découverte, pp. 129-139.
- Ramirez C. 2007. Exporting professional models : the expansion of the multinational audit firm and the transformation of the French accountancy profession since 1970. *Cahier de Recherche du Groupe HEC* (864).
- 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*. Paris: EHESS.
- Ramirez C. 2003. « Du commissariat aux comptes à l'audit ». Les *Big 4* et la profession comptable depuis 1970 ». *Le Seuil : Actes de la recherche en sciences sociales*, 1, (146-147) : 62-79.
- Ramirez C. 2001. « Understanding social closure in its cultural context : accounting practitioners in France (1920 à 1939) ». *Accounting, Organizations and Society*, 26 (45) : 391-418.
- 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*. 7, 1: 31-58.
- Renversez, F. 2008. De l'économie d'endettement à l'économie des marchés financiers. *Regards croisés sur l'économie*, 1 (3):54-64.
- Rivet D. 2012. *Histoire du Maroc. De Moulay Idrîs à Mohammed VI*. Paris : Fayard.
- 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*, 17(3/4) : 379-395.
- Rodary M. 2010. De l'exclusion à la résistance : femmes, travail et classe à travers le cas de *Neggafat* et de *Neqqashat* de Sidi Youssef Ben'Ali (Marrakech), Thèse de doctorat en anthropologie, EHESS, Paris.

Rodary M. 2007. Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, entre oppression et résistance. Droit au travail ou accès aux bénéfiques ? *Cahiers d'Etudes Africaines* (187-188) : p.753-780.

Roussillon A. 2002. Sociologie et identité en Egypte et au Maroc : le travail de deuil de la colonisation. *Revue d'Histoire des Sciences Humaines*, 2 (7) : 193-221.

Saboly M., Khemiri R. 2011 (9 au 10 mai). Les femmes experts-comptables en Tunisie : perceptions et réalités. *Comptabilités, économie et société*, Montpellier France - 32^{ème} congrès de l'AFC.

Sajoux M., Chahoua S. 2012. Transition de la fécondité et développement au Maroc. Un lien complexe et spatialement différencié. *Etudes sur le Monde Arabe et la Méditerranée. Transition démographique et développement. Diversité des processus et études de cas Maghreb/Machrek*, 21 (1) : 33-62.

Salman N., El Abboubi M., Henda S. 23 au 26 octobre 2012. Les femmes chefs d'entreprise au Maroc. 11^{ème} congrès international francophone en entrepreneuriat et PME. Brest, France.

Sarfati-Larson M. 1977. *The Rise of Professionalism : a sociological analysis*. Berkeley : University of California Press.

Scarfo Ghellab G. 2012. « Le titre scolaire assure-t-il un droit d'entrée dans le champ du pouvoir ? Le cas des ingénieurs au Maroc ». in Gheorghiu Mihaï Dinu (dir.), *La mobilité des élites : reconversions et circulation internationale. Bilans et réflexions sur les recherches comparatives Nord - Sud et Est - Ouest*. Iasi, Editura Universitatii « Alexandru Iona Cuza ».

Scarfo Ghellab G. 2009. Femmes ingénieurs et marché du travail au Maroc: trajectoires scolaires et professionnelles. www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/.../RS4_Scarfo_Ghellab.pdf.

Scarfo Ghellab G. 2008. Mutations du champ socioprofessionnel des ingénieurs marocains *Savoir, Travail et Société*, dans Longuenesse E., Khelfaoui H. (dir.), Numéro thématique sur « Professions au Maghreb et au Proche-Orient », Paris : L'Harmattan. 5: 81-104.

Scarfo Ghellab G. 2004. Les écoles d'ingénieurs marocaines, lieu de passage des élites ? Le cas des élèves ingénieurs de l'Ecole Hassania des Travaux Publics de Casablanca. Dans Gobe E. (dir.), *L'ingénieur moderne au Maghreb (XIXe-XXe siècles)*. Paris, Maisonneuve & Larose. IRMC : 223-236.

Scarfo Ghellab G. 2001. Les écoles d'ingénieurs : lieux de production et de reproduction d'une fraction des élites marocaines ? Gobe E. (dir). *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation. Systèmes de formation, Filières coloniales et pratiques professionnelles, Professionnalités contemporaines*. Tunis : Editions de l'IRMC : 109-123.

Schnapper D. 1981. *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard.

Schweitzer S. 2009. Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIX^{ème}-XX^{ème} siècle. *Sociologie du travail*, 51 (2) :183-198.

Scott J. W. 2012. *De l'utilité du genre*. Paris : Editions Fayard.

Soudi K. 2003. La Discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain : une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail. *Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb. I. CNRS, ULB. Rabat*.

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*, 6: 371-389.

Strauss A. 1992. Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme. Traduction Falandry M. Paris : Métaillé.

Sueur-Pontier M. 1980. La politique de l'ignorance. Comment les maths viennent aux filles ou comment les filles ne viennent pas aux maths. *Recherches internationales* (41) : 30-45.

Thane P. 1992. The History of the gender Division of Labour in Britain: Reflections on « Herstory » in Accounting : The First Eight Years. *Accounting Organizations and Society*, 17 (3/4) : 299-312.

Théry I. 2000. La mixité, figure nouvelle de l'égalité. *Revue de la CFDT* 28.

Touchelay B. 2013. Du métier à la profession d'expert-comptable et de comptable agréé *Comptabilité(s) [En ligne]*, 5/2013, mis en ligne le 16 septembre 2013, URL : <http://comptabilites.revues.org/134>.

Touchelay B. 2005. A l'origine du plan comptable français des années 1930 aux années 1960, la volonté de contrôle d'un Etat dirigiste? *Comptabilité-Contrôle-Audit* (Numéro thématique) : 61-88.

Touraille P. 2011. L'indistinction sexe et genre, ou l'erreur constructiviste. *Critique économique*, 1, 764-765:87-99.

Trepos J. Y. 1996. *Sociologie de l'expertise*. Paris : Presse Universitaire de France PUF.

Triki S., Hayef I., Zirari M., Horchani M., Naciri R. et Seftaoui J. 2006. *Le Travail des Maghrébines : l'autre enjeu ; situation économique et sociale différenciée selon le genre au Maghreb. Collectif 95 Maghreb-Egalité*. Maroc, Coopération Technique Allemande (GTZ), Morocco. Marsam Editions.

Vermeren P. 2003. De quels ingénieurs parle-t-on ? Situation et trajectoires des ingénieurs des grandes écoles. Le cas du Maroc. *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée. Sciences, savoirs modernes et pouvoirs dans le monde musulman contemporain. III. Crises des modèles ?* 101-102.

Vézinat N. 2010. Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France. *Sociologie [En ligne]*, mis en ligne le 28 octobre 2010. URL : <http://sociologie.revues.org/517> 1 (3).

- Wacjman, J. 1996. The domestic basis of the managerial career. *Sociological Review* (4) : 609-629.
- Wajcman J. 2003. Le travail du genre. Dans *Laufer J., Marry C. et Maruani M. Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte. Paris, 151-162.
- Walker S. P. 2003a. Identifying the woman behind the railed-in desk. The protofeminisation of bookkeeping in Britain. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 16 (4) : 606-639.
- Walker S. P. 2003b. Professionalisation or incarceration? Household engineering, accounting and the domestic ideal. *Accounting, Organizations and Society*, 28, 8 : 743-772.
- Walker S. P., Llewellyn S. 2000. Accounting at home: some interdisciplinary perspectives. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 13, 4 : 425-49.
- Walker S. P. 1998. How to secure your husband's esteem. Accounting and private patriarchy in the British middle class household during the nineteenth century. *Accounting, Organizations and Society*, 23 (5/6) : 485-514.
- Walton P. 2008. *La comptabilité anglo-saxonne*. 3^{ème} édition - Paris : Collection Repères - La Découverte.
- Wilensky H. L. 1964. The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*. 70 : 137-58.
- Windsor C., Auyeung P. 2006. The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical perspectives on accounting*. 17 (6) : 828-844.
- Zahi K. 2014. La pratique de la sociologie au Maroc: évolution institutionnelle et nouveaux défis. *Sociologies pratiques* (Supplément - HS 1):183 à 192.
- Zerari H. 2006. Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : quels changements ? *Recherches internationales*, 77 (3) : 65-80.
- Zouggari A. 2005. Systèmes éducatifs, Savoir, Technologies et Innovation. Dans : 50 ans de développement humain au Maroc et perspectives pour 2025. Rabat : INDH, 453-469.

Annexe n° 1 : Guide d'entretien auprès des écoles Pigier et de l'OFPPPT

- Informations générale :
 - ✓ Nom complet de l'école (si existe) :
 - ✓ Ville :
 - ✓ Personne contactée et qualité :
 - ✓ Comment ont été créées les écoles Pigier/l'OFPPPT :
 - ✓ Date de création de l'école :
 - ✓ Histoire de l'établissement :

- Depuis quand l'école Pigier forme-t-elle à la comptabilité ?

- Avant l'école Pigier/l'OFPPPT, y avait-il une autre formation en comptabilité ?

- Arrivée des premières jeunes filles :
 - ✓ A quelle date ?
 - ✓ Dans quelles matières ?
 - ✓ Dans quelles filières ?
 - ✓ Leur nationalité
 - ✓ Leur religion (musulmanes, juives, chrétiennes): en particulier situer l'arrivée des premières jeunes filles marocaines musulmanes
 - ✓ Autres observations de l'interviewé(e) sur la place des femmes dans les études de comptabilité

- Filières : *pour chacune d'elles, matières enseignées et matières traitant de la comptabilité. Dans chacune des filières ou métier, préciser le nombre de garçons / de filles inscrites à l'entrée, nombre de réussites à la sortie, chiffres sur l'emploi assuré à la sortie.*

- Les métiers auxquels ils préparent : *pour chacune d'elles, matières enseignées et matières traitant de la comptabilité) Dans chacune des filières ou métier, préciser le nombre de garçons de filles inscrites à l'entrée, nombre de réussites à la sortie, chiffres sur l'emploi assuré à la sortie.*

Questions en relation avec les écoles Pigier uniquement :

- Après la première création par Pigier, y a-t-il eu des Marocains (musulmans et juifs) diplômés de Pigier qui ont fondé des écoles ?
 - ✓ Si oui, quel est leur nom ?
 - ✓ A quelle date ?
 - ✓ Y a-t-il eu des femmes ?
- Les directeurs actuellement en fonction, sont-ils tous Marocains ?
 - ✓ Si non, quelle autre nationalité ?
- Y-a-t-il parmi les directeurs des femmes ?
 - ✓ Quelle proportion ?
 - ✓ Quelle nationalité ?

Questions en relation avec l'OFPPT uniquement :

- Parmi les directeurs actuellement en fonction, y a-t-il des femmes ?
 - ✓ Si oui, quelle a été leur formation ?
- Quelle est la place des femmes enseignantes à l'OFPPT de manière générale et quelle est leur place dans l'enseignement de la comptabilité en particulier?
- Quelles matières enseignent-elles dans la comptabilité ?

Annexe n°2 : Questionnaire administré aux étudiants du Cycle d'Expertise Comptable marocain (ISCAE, Casablanca)

Dans le cadre de la préparation d'une thèse de Doctorat en Sociologie, je réalise une enquête sur la profession d'« Expert-Comptable » au Maroc. Pour cela je souhaite vous poser quelques questions afin de mieux connaître la profession.

Je vous remercie pour votre collaboration et je vous communiquerai les résultats de cette étude, si vous le souhaitez. (Indiquer votre e-mail) :.....

1. Coursus universitaire :

a. Quel est le niveau de votre diplôme le plus élevé ?

- Baccalauréat général ou technologique
- Baccalauréat professionnel
- Bac+2 universitaire
- IUT, BTS
- Bac + 3 (licence)
- Bac+4 (Master 1, maîtrise)
- Bac+5
- Doctorat
- Autre (précisez) :.....

b. Quelle est la spécialité de votre diplôme le plus élevé ?

.....

.....

.....

2. Quelles ont été vos motivations pour intégrer le cycle d'expertise comptable ?

.....

.....

.....

3. Aujourd'hui, au sein de quelle structure êtes-vous expert-comptable stagiaire ?

- Cabinet international
- Cabinet national
- Auprès d'un Expert Comptable exerçant à titre individuel
- En entreprise
- Autre structure (Précisez laquelle).....

4. Quelle est la nature de vos missions ? (Plusieurs réponses possibles)

- Audit - Commissariat aux Comptes
- Assistance Conseil
- Organisation d'entreprise système d'information
- Conseil juridique et fiscal
- Tenue de comptabilité
- Autre (Précisez).....

5. Combien de collaborateurs avez-vous ?

- Hiérarchiquement supérieurs :.....
- Hiérarchiquement similaires :.....
- Hiérarchiquement inférieurs :.....

6. Combien de collaboratrices avez-vous ?

- Hiérarchiquement supérieures :.....
- Hiérarchiquement similaires :.....
- Hiérarchiquement inférieures :.....

7. Vos relations avec vos collaborateurs hommes / femmes diffèrent-elles ?

- Oui
- Non

Si oui, pourquoi ?

.....

.....

.....

8. Estimez-vous subir une pression au travail différente de celle que subissent vos collègues de sexe opposé ?

- Oui
- Non

Si oui,

- En plus
- En moins

Selon vous, pour quelle raison ?

.....
.....
.....

9. Pensez-vous, dans votre structure, recevoir un traitement différent de celui que reçoivent vos collègues de sexe opposé ?

- Oui
- Non

Si oui,

- En termes de rémunération :

- Vous êtes mieux payé(e)
- Vous êtes moins payé(e)
- Pas de différence

- En termes de natures de mission en comparaison à vos collègues de sexe opposé :

- Vous êtes affecté(e) à des missions plus difficiles
- Vous êtes affecté(e) à des missions plus faciles
- Vous vous déplacez plus rarement hors de votre ville
- Vous vous déplacez plus souvent hors de votre ville
- Pas de différence

10. Pensez-vous gravir les échelons, pour des performances équivalentes :

- Plus vite que vos collègues de sexe opposé ?
- Moins vite que vos collègues de sexe opposé ?
- Selon votre mérite ?

11. Estimez-vous avoir des difficultés à vous faire obéir par vos éventuels subordonné(e)s ?

- Oui
- Non
- Sans objet

Si oui,

- Par rapport à vos subordonnés hommes
- Par rapport à vos subordonnées femmes
- Par rapport aux deux

12. Vous sentez-vous tout à fait intégré(e) au sein de votre structure ?

Pas du tout d'accord	Ni d'accord Ni en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si non, pourquoi ?

.....

.....

.....

13. Comptez-vous obtenir le Diplôme National Expert-Comptable (DNEC) ou vous satisfaire du titre d'Expert-Comptable Mémorialiste ?

.....

.....

.....

14. Si vous obtenez votre DNEC, envisageriez vous d'exercer la profession ?

- Oui
- Non

Si oui, dans quel type de structure ?

- Continuer d'exercer dans la structure où vous étiez stagiaire ou mémorialiste?
- Créer votre cabinet à titre individuel (seul(e) ou avec associé(e)(s))
- Intégrer une société d'expertise-comptable nationale
- Intégrer une société d'expertise-comptable internationale
- Autre projet (précisez)

Si non, pourquoi et quelle carrière envisagez vous ?

.....

.....

.....

15. Si vous pensez ouvrir un cabinet avec un ou plusieurs associé(e)s, pensez vous que le fait qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme puisse interférer :

a. Sur les relations avec les autres collaborateurs?

.....
.....
.....

b. Sur les relations avec les clients?

.....
.....
.....

16. Pensez-vous que les femmes se dirigent plus facilement aujourd'hui vers ce genre de carrière?

.....
.....
.....

17. Comment votre entourage immédiat (parents, conjoint, enfants) perçoit-il le choix de carrière que vous avez fait ?

- Positivement
- Négativement

18. Comment caractérisez-vous l'influence de votre choix de carrière sur votre vie privée ?

- Influence positive
- Influence négative

19. Maintenant après avoir intégré le Cycle d'Expertise Comptable, regrettez vous votre choix ou êtes-vous toujours aussi motivé(e) et satisfait(e) ?

.....
.....
.....

20. Quel est votre niveau de satisfaction (élevé, moyen, faible) par rapport :

A la formation qui vous est dispensée ?.....

Aux perspectives d'avenir qui s'offrent à vous ?.....

Informations personnelles :

1. Sexe :

H

F

2. Nationalité :.....

3. Age :.....

4. Statut matrimonial :

Célibataire

Marié(e)

Divorcé(e)

Veuf(ve)

5. Avez-vous des enfants :

Oui

Non

Annexe n° 3 : Résultats du questionnaire

- Caractéristiques qualitatives générales : Les experts comptables stagiaires poursuivant le cycle d'expertise comptable marocain travaillent tous sur l'axe Casablanca-Rabat à quelques exceptions près (ce qui indique la notion de concentration de la profession due à la concentration de l'activité économique du pays sur cet axe).

En revanche, ces personnes viennent d'horizons géographiques, académiques et sociologiques disparates.

En outre, cette population exerce aussi bien dans de grands cabinets internationaux présents au Maroc que dans de petits cabinets locaux.

Toutefois, des cas isolés de personnes poursuivant le cycle d'expertise comptable et exerçant dans des sociétés autres que d'experts comptables existent. (Ces personnes s'exposent ainsi au risque d'être refusées aux examens de troisième année pour absence ou non accomplissement du stage réglementaire).

Les missions qui leur sont confiées sont consommatrices en temps, ils dépassent souvent les 8 heures de travail réglementaires surtout en période de « bulle comptable », et sont très mobiles sur tout le territoire national comme il leur arrive, parfois aussi, de se déplacer à l'étranger.

A l'issue de leur formation, ces experts comptables stagiaires acquièrent le titre d'experts comptables mémorialistes et ont désormais un champ de choix professionnels plus large, ils peuvent ainsi : soit continuer dans leurs cabinets, soit intégrer des sociétés pour occuper des postes de divers niveaux de responsabilité (au cas par cas) que ce soit de manière définitive, ou de manière transitoire en attente de la soutenance et de l'obtention du Diplôme National d'Expert-comptable (DNEC).

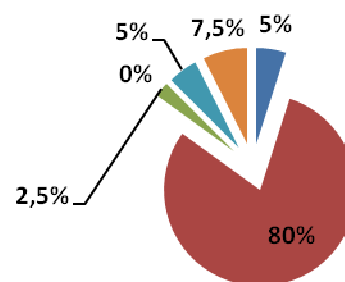
- Etude de l'échantillon retenu :

Tableau n° 39 : Caractéristiques de l'échantillon étudié

	Femmes	Hommes	Total		Moyenne
			N	%	
Nationalité	Marocaine				
Nombre	25	15	40	100	
Age moyen (ans)	24,6	27,3			26
Statut matrimonial					
Marié(e)	4	2	6	15	
Célibataire	21	12	33	82,5	
Divorcé (e)	-	1	1	2,5	
Veuf (ve)	-	-	-	-	
Enfants					
Avec enfants	2	1	3	7,5	
Sans enfants	23	14	37	92,5	

Tableau n° 40 et figure n° 16 : Diplôme le plus élevé avant intégration au Cycle d'Expertise Comptable

Diplôme le plus élevé	N	%
Bac+3 (licence)	2	5
Bac+4 (Master, maîtrise)	32	80
Bac+5	1	2,5
Doctorat	0	0
Autre (précisez)	2	5
Non précisé	3	7,5
Total	40	100



80% des étudiants du CEC ont un niveau maîtrise (67% ont le diplôme du Cycle Normal de l'ISCAE).

Tableau n° 41 et figure n° 17 : Première motivation pour poursuivre des études d'expert-comptable

Motivations avancées	N	%
Compléter la formation initiale	3	7,5
Créer sa propre entreprise	1	2,5
Degré de technicité élevé	1	2,5
Domaine fermé, sélectif et fortement évolutif	1	2,5
Exercer la profession	4	10
Intérêt pour la discipline	1	2,5
La nature du métier	2	5
L'indépendance de la profession libérale	6	15
Maîtriser le domaine fiscal et comptable	3	7,5
Maîtriser un métier ouvert sur plusieurs disciplines	2	5
Profil pragmatique	1	2,5
Perfectionnement des connaissances et d'expérience	2	5
Perspectives de carrière	7	17,5
Prestige	6	15
Total	40	100

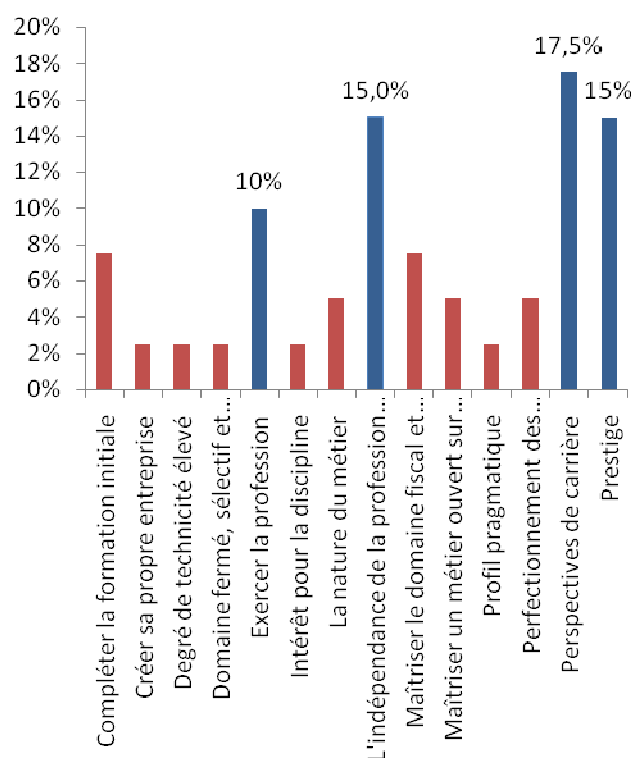


Tableau n° 42 et figure n° 18 : Structures d'accueil

Nature de la structure dans laquelle vous exercez	N	%
Cabinet International	19	47,5
Cabinet National	15	37,5
Auprès d'un expert-comptable exerçant à titre individuel	5	12,5
En entreprise	1	2,5
Autre structure	0	0
Total	40	100

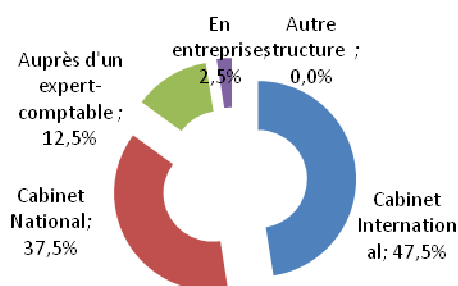
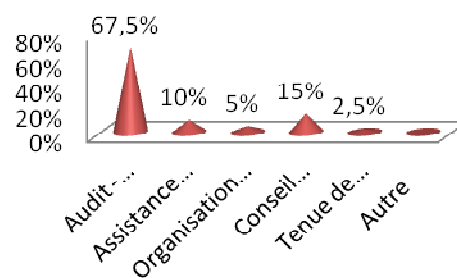


Tableau n° 43 et figure n° 19 : Activités exercées

Principale activité exercée	N	%
Audit - Commissariat aux comptes	27	67,5
Assistance Conseil	4	10
Organisation d'entreprise système d'information	2	5
Conseil juridique et fiscal	6	15
Tenue de comptabilité	1	2,5
Autre (précisez)	0	0
TOTAL	40	100



- Position hiérarchique dans la structure : Les experts comptables aussi bien les hommes que les femmes estiment avoir plus de supérieurs hiérarchiques hommes que de supérieurs hiérarchiques femmes. Par contre, pour les collaborateurs de grade équivalent ou inférieur, le nombre reste indifférent quant au critère sexuel. En effet, ils estiment en moyenne avoir 5 supérieurs hiérarchiques de sexe masculin contre seulement une moyenne de 2 supérieures hiérarchiques de sexe féminin.

Tableau n° 44 : Relations avec les collaborateurs au sein de la structure

Les relations avec collaborateurs Hommes / Femmes sont-elles différentes?				Total	
Oui		Non			
N	%	N	%	N	%
6	15%	34	85%	40	100

Les raisons avancées par ceux qui estiment que le sexe du collaborateur influence significativement les relations de travail avec lui sont les suivantes :

- « Entre personnes du même sexe, on s'entend mieux » ;
- « Mon comportement diffère selon le sexe » ;
- « Les femmes, généralement, ne sont pas des hardworkers ».

- Pression au travail : 85% des personnes interrogées considèrent que le genre est neutre à l'égard de la pression au travail, les 15% restants, tous de sexe masculin, se disent subir plus de pression au travail et avancent les arguments suivants :

- Les référentiels socioculturels marocains entrent en jeu;
- Les responsables estiment que les collaborateurs masculins sont plus libres.

- Traitements au travail :

- Traitement en termes de rémunération :
 - ✓ 66% jugent équitables les systèmes de rémunération de leur structure. Au contraire, à proportion égale, 17% des hommes estiment être mieux payés et 17% des femmes estiment être moins payées.
 - ✓ Cependant ces chiffres doivent être tempérés car, selon les répondants, les différences constatées sont justifiées par le mérite (nature des missions, fréquence des déplacements...).

▪ Traitement en termes de difficulté de mission :

80% des répondants masculins estiment être affectés à des missions plus difficiles, le reste de l'échantillon femmes et hommes confondus ne voit pas de différence. Ce chiffre important nous semble confirmer l'optique différentialiste, encore entretenue, concernant l'infériorité naturelle des femmes dans leur accession aux professions de prestige¹.

- Mobilité verticale (promotions) : 100% des personnes interrogées estiment que les promotions s'accordent en premier lieu sur des bases objectives de méritocratie non influencées par le genre.
- DNEC ou Expert-comptable mémorialiste : 90% des interrogés se disent déterminés à obtenir le DNEC ; les 10% qui se contentent du titre d'Expert-comptable mémorialiste sont toutes des femmes. Par ailleurs, les orientations envisagées sont résumées dans le tableau suivant.

Tableau n° 45 et figure n° 20 : Orientation d'exercice de la profession

Orientation d'exercice de la profession	N	%
Continuer d'exercer dans la structure où vous étiez stagiaire ou mémorialiste	6	15
Créer votre cabinet à titre individuel (seul ou avec des associés)	15	37,5
Intégrer une société d'expertise-comptable nationale	3	7,5
Intégrer une société d'expertise-comptable internationale	5	12,5
Non précisé	11	27,5
Total	40	100

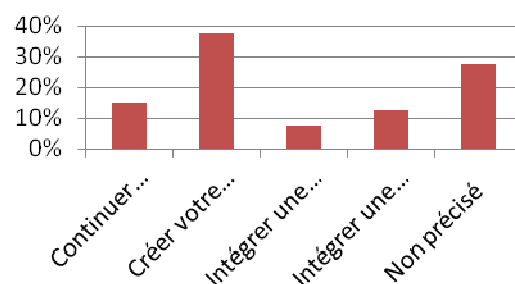


Tableau n° 46 et figure n° 21 : Projet professionnel après l'obtention du DNEC

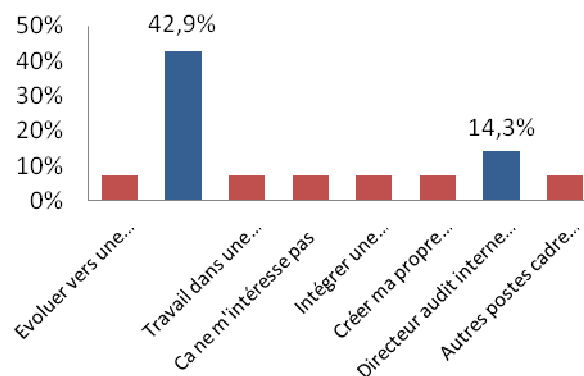
Exercice de la profession		%
Oui	26	65%
Non	14	35%
Total	40	100

¹Rennes J. 2007. Le mérite et la nature- Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige (1880-1940), Editions Fayard.

Ceux ne souhaitant pas exercer la profession proprement dite (14), expriment les orientations suivantes :

Tableau n° 47 et figure n° 22 : Autres orientations hors exercice de la profession proprement dite

Autres orientations hors exercice de la profession	N	%
Evoluer vers une spécialisation juridique dans une structure financière	1	7,1
Poste de Directeur Administratif et Financier	6	42,9
Travail dans une multinationale	1	7,1
Ça ne m'intéresse pas	1	7,1
Intégrer une multinationale, ou une grande structure nationale	1	7,1
Créer ma propre entreprise	1	7,1
Directeur audit interne dans une grande structure	2	14,3
Autres postes cadre entreprise	1	7,1
Total	14	100



- S'associer avec des personnes de sexe opposé : A priori, 100% des répondants ont affirmé que le sexe n'intervient pas comme critère de choix des associés. Seuls interviennent l'intérêt économique et les qualités personnelles de l'associé(e).

Cependant, 20% nuancent leur réponse en avançant que le fait qu'une femme soit associée dans un cabinet peut être un désavantage car un nombre important de chefs d'entreprise, à très bas niveau d'études, auraient des *a priori* sur les femmes et ne leur accorderaient pas assez de confiance dans le monde des affaires.

- Intérêt des femmes pour la profession d'expert comptable : Les hommes comme les femmes interrogés s'accordent à affirmer que les femmes marocaines s'intéressent de plus en plus au métier d'expert-comptable. Les raisons avancées sont les suivantes :

- Le processus de l'émancipation de la femme que connaît fortement le Maroc ;
- Le changement des mentalités qui se ressent de plus en plus ;
- Le mariage de plus en plus tardif pour les jeunes filles.

- Perception de l'entourage des experts-comptables stagiaires de leurs choix de carrière :

Tableau n° 48 : Perception de la profession par l'entourage des étudiants en expertise comptable

Comment votre entourage perçoit-il votre choix de carrière ?	N	%
Positivement	33	82,5
Négativement	7	17,5
Total	40	100

83% des interrogés jugent que leur entourage perçoit positivement leur choix de carrière.

Les 5 personnes (4 femmes et un homme ; 17%) ayant répondu négativement justifient cette perception par :

- Leur indisponibilité en raison du temps excessif accordé à leur travail et à leurs études.
- Les appréhensions quant aux conséquences de leur futur professionnel sur leur vie privée et familiale.

- Perception des étudiants eux-mêmes sur leur choix de carrière : Les tableaux 28 et 29 indiquent la proportion d'étudiants qui regrettent leur choix de carrière ainsi que leur opinion quant à la formation dispensée.

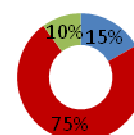
Tableau n° 49 : satisfaction par rapport au choix

Regrettez-vous d'avoir intégré le CEC ?	N	%
Oui	8	20
Non	32	80
Total	40	100

Les 20% qui regrettent d'avoir intégré le CEC l'imputent au niveau de qualité de la formation qui leur est prodiguée ainsi qu'à la reconnaissance insuffisante de leur formation sur le plan de la rémunération par les entreprises.

Tableau n° 50 et figure n° 23 : Niveau de satisfaction par rapport à la formation dispensée

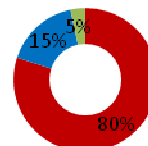
Niveau de satisfaction	N	%
Elevé	6	15
Moyen	30	75
Faible	4	10
Total	40	100



- Satisfaction par rapport aux perspectives d'avenir :

Tableau n° 51 et figure n° 24 : Satisfaction par rapport aux perspectives d'avenir

Degré de satisfaction	N	%
Elevé	32	80
Moyen	6	15
Faible	2	5
Total	40	100



Annexe n° 4 : Guide d'entretien auprès des professionnels de la comptabilité

I- INFORMATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES

Informations personnelles :

- Prénom :
- Date de naissance :
- Région d'origine :
- Situation familiale :
- Nombre de frère(s) et sœur(s) :
- Nombre d'enfant(s) :
- Diplôme(s) obtenu(s) :
- Profession et statut actuels :

Niveau d'instruction et activités des parents :

- Le père :
 - ✓ Son niveau d'instruction :
 - ✓ Sa profession :
 - ✓ Son point de vue sur votre choix de carrière :
- La mère :
 - ✓ Son niveau d'instruction :
 - ✓ Sa profession :
 - ✓ Son point de vue sur votre choix de carrière :
- Les frères et sœurs :
 - ✓ Leur parcours académique :
 - ✓ Leur profession :

II- PARCOURS SCOLAIRE ET ACADEMIQUE

Parcours scolaire :

- Dans quel établissement avez-vous fait vos études secondaires ?
- Public, privé ou autre ?
- Quel type de bac avez-vous obtenu ?

Parcours académique :

- Quel a été votre parcours dans l'enseignement supérieur ?
- Quelles études avez-vous faites, dans quel établissement, au Maroc ou à l'étranger ?
- Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?
- Avez-vous un diplôme d'expertise-comptable ? En quelle année l'avez-vous obtenu ?
- Comment avez-vous choisi la profession d'expert-comptable ?

Parcours professionnel :

- Quand avez-vous commencé à travailler ? Où ?
- Comment avez-vous obtenu votre poste ?

Questions posées aux experts-comptables uniquement :

- Avez-vous fait un stage d'expertise-comptable ? Si oui, où ?
- Si vous avez le diplôme d'expert-comptable, êtes-vous membre de l'Ordre ?
- Si vous n'avez pas été jusqu'au diplôme d'expertise comptable :
 - ✓ Pourquoi ?
 - ✓ Quelle autre voie avez-vous préférée ? Et pourquoi ?

Questions posées aux comptables et comptables agréés uniquement :

- Avez-vous fait un stage d'expertise-comptable ? Si oui, où ?

III- EXERCICE DE LA PROFESSION

Exercez-vous actuellement : au sein d'un cabinet/à votre compte/en entreprise/autre?

Si vous exercez : EN CABINET :

- Depuis quand ?
- Comment avez-vous été recruté(e) ?
- Quel a été votre parcours au sein du cabinet ?
- Quelles sont vos responsabilités actuelles (titre et poste) ?
- Si vous êtes associé(e), depuis quand : *Indiquer le nombre d'associés et s'il s'agit d'hommes ou de femmes*
- Taille du cabinet: petit - moyen - important (nombre d'employés, d'associés, de managers, d'assistants...)
- Etes-vous responsable d'une équipe ? De combien de personnes ? Combien d'hommes et de femmes ?
- Qui est votre supérieur hiérarchique direct ? Est-ce un homme ou une femme ?
- Quels sont vos horaires de travail ? Disposez-vous d'une marge de liberté pour aménager du votre temps de travail ? Précisez :

Si vous exercez : A VOTRE COMPTE :

- Depuis quand ?
- Quelle est la taille de votre cabinet (nombre d'employés) ?
- Quelles sont vos principales activités ?
- Quels sont vos horaires de travail ?
- Avez-vous la possibilité de les aménager en fonction de vos contraintes personnelles ? Préciser :

Si vous exercez : EN ENTREPRISE :

- Préciser la nature de l'entreprise :
- Depuis quand :
- Comment avez-vous été recruté(e) ?
- Quel a été votre parcours au sein de l'entreprise ?
- Quel est votre fonction actuelle? Vos responsabilités ?
- Etes-vous responsable d'une équipe ? De combien de personnes ? Combien d'hommes et combien de femmes ?
- Qui est votre supérieur hiérarchique direct ? Est-ce un homme ou une femme ?
- Quels sont vos horaires de travail ?
- Avez-vous la possibilité de les aménager en fonction de vos contraintes personnelles ? Précisez :

- Autre : préciser

Si vous avez : UN AUTRE MODE D'EXERCICE :

- Préciser la nature de votre exercice :
- Depuis quand travaillez vous ?
- Comment avez-vous été recrutée?
- Quel est votre fonction actuelle? Vos responsabilités?
- Etes-vous responsable d'une équipe ? De combien de personnes ? Combien d'hommes et combien de femmes ?
- Qui est votre supérieur hiérarchique direct? Est-ce un homme ou une femme ?
- Quels sont vos horaires de travail ?
- Avez-vous la possibilité de les aménager en fonction de vos contraintes personnelles ? Précisez :
- Autre : préciser

Dans votre pratique?

- Que pensez-vous de la mondialisation ?
- Que pensez-vous des multinationales au Maroc ?
- Quel intérêt pour vous? En ressentez-vous les conséquences ?
- Utilisez-vous les nouvelles normes comptables IFRS ?
 - ✓ Lesquelles ?
 - ✓ Quel intérêt dans votre pratique ?
 - ✓ Si vous utilisez les normes IFRS, ont-elles été adaptées au contexte national ?
 - ✓ Pensez vous qu'elles soient largement utilisées au Maroc ? Pourquoi ?

IV- PROBLEMES RENCONTRES (BARRIERES, FREINS, DISCRIMINATIONS...)

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre temps de travail?

Questions posées aux femmes et aux hommes :

- Horaires de travail :
- Conditions matérielles (locaux, moyens matériels...) :
- Rapports de travail, conflits: Précisez :

Questions posées aux femmes uniquement :

- Rencontrez-vous des difficultés en tant que femme dans vos relations avec :
 - ✓ Vos supérieurs hiérarchiques :
 - ✓ Vos collègues de même niveau hiérarchique :
 - ✓ Vos subordonnés :
 - ✓ Si oui, pouvez-vous préciser ?
- Votre salaire est-il le même que celui d'un collègue homme à compétence et niveau égal ?
- S'il est différent, à quoi cela est-il dû ?

V- AUTRES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

Questions posées aux experts-comptables uniquement :

- Etes-vous membre de l'ordre des experts-comptables ?
- Sinon, êtes-vous membre d'une autre association professionnelle ? D'un réseau de diplômés ou d'anciens élèves ? Préciser ?
- A quel type d'activités participez-vous ?

Questions posées aux comptables agréés uniquement :

- Etes-vous membre de l'ACAM (Association des Comptables agréés du Maroc) ?
- Quel y est votre statut ?
- A quel type d'activités participez-vous ?
- Que pensez-vous des relations entre les comptables agréés et les experts-comptables ?
- Que pensez-vous de la récente autorisation pour les comptables agréés de s'organiser en Organisation des Comptables Agréés OCA ?
- A votre avis comment se fera l'évolution des comptables agréés ?

Questions posées aux comptables uniquement :

- Etes-vous membre d'une autre association professionnelle ? Si oui, laquelle ?
- Etes-vous membre d'un réseau de diplômés ou d'anciens élèves ? Précisez ?
- A quel type d'activités participez-vous ?
- Que pensez-vous de la situation professionnelle actuelle des comptables ?
- Quelles relations avec les comptables agréés ?
- Quelles relations avec les experts-comptables ?

Questions posées aux trois segments du champ professionnel :

- Avez-vous suivi des formations ou des stages professionnels durant les deux dernières années ? Préciser ?
- Avez-vous participé à des congrès professionnels ? Si oui, préciser :
- Pensez-vous que ces activités soient importantes pour votre carrière ?
- Pensez-vous qu'il soit plus difficile pour une femme que pour un homme de participer à ce type d'activité ? Si oui, pourquoi ?

VI- COMMENT VIVEZ-VOUS VOTRE VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Conjoint :

- Age :
- Niveau d'instruction :
- Profession :
- Regard par rapport à la profession de l'épouse (ou époux) :
- Aide dans le métier :
- Aide dans l'organisation familiale: si oui comment ?
- Si votre conjoint exerce le même métier que vous, comment vivez-vous l'un et l'autre cette double carrière ?

Questions posées aux mères :

Maternités :

- Vos maternités vous ont-elles posé problème ? Si oui, lesquels ?
- Comment vous êtes vous organisée ?

Organisation par rapport aux enfants:

- Qui s'en occupe ?
- Position de la mère par rapport aux enfants :
- Position du père par rapport aux enfants :

VII- ANALYSE DE VOTRE PARCOURS

- Si vous pouviez refaire, feriez vous le même parcours, pourquoi ?
- Si non, qu'auriez vous souhaité changer ?

VIII- VOTRE ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES EXPERTS-COMPTABLES AU MAROC

- Comment expliquez-vous le faible nombre de femmes experts-comptables actuellement ?
- A votre avis, quelles recommandations auriez vous à proposer pour améliorer cette situation ?

IX- SOUHAITEZ-VOUS AJOUTER QUELQUE CHOSE ?

Liste des tableaux

Tableau n° 1: Etude de l'OECM, 2000 ; caractéristiques de la population mère

Tableau n° 2 : Etude de l'OECM ; Questionnaires administrés

Tableau n° 3 : Etude de l'OECM ; Répartition des questionnaires

Tableau n° 4 : Répartition par ville des entretiens réalisés auprès des professionnels de la comptabilité

Tableau n° 5 : Tableau des âges de 2010 : Maroc

Tableau n° 6 : Les dix plus forts chiffres d'affaires et leur poids dans le PIB à fin décembre 2007

Tableau n° 7 : Classement des dix premières entreprises marocaines selon leur rentabilité en 2010

Tableau n° 8 : Classement des dix premières entreprises marocaines selon leur rentabilité en 2011

Tableau n° 9 : Commissaires aux comptes des plus grandes entreprises marocaines

Tableau n° 10 : Evolution du nombre d'OPCVM et des sociétés cotées en bourse de Casablanca

Tableau n° 11: Evolution de la population active 2000-2008

Tableau n° 12 : Moyenne d'année de scolarisation et indice de Gini de l'éducation 1950-2010

Tableau n° 13 : Nombre d'années de scolarisation et inégalités d'éducation par tranche d'âge, Maroc

Tableau n° 14: Evolution des effectifs des étudiants des 1^{er} et 2^{ème} cycles selon le domaine d'études et taux de réussite

Tableau n° 15 : Evolution des effectifs des étudiants du 3^{ème} cycle selon le domaine d'études et taux des diplômés 2008-2009

Tableau n° 16: Population âgée de 15 ans et plus (en milliers) selon le type d'activité : niveau national

Tableau n° 17 : Taux d'activité de la population âgée de 15 ans et plus selon le niveau de diplôme (en %) 2000-2012

Tableau n° 18 : Taux de féminisation (en %) de la population active en chômage selon le milieu de résidence

Tableau n° 19 : Ratios du revenu gagné selon le sexe. Maroc et pays arabes, 2012

Tableau n° 20 : Evolution des effectifs des enseignants selon le domaine d'études à l'université

Tableau n° 21: Ordre des Experts-comptables français - Répartition Hommes Femmes

Tableau n° 22: Evolution des experts en comptabilité auprès des tribunaux

Tableau n°23 : Conditions d'admission à l'Ordre des experts-comptables au Maroc en Tunisie et en Algérie

Tableau n° 24 : Femmes comptables rencontrées

Tableau n° 25 : Hommes comptables rencontrés

Tableau n° 26 : Femmes comptables agréés rencontrés

Tableau n° 27 : Hommes comptables agréés rencontrés

Tableau n° 28: Enseignants permanents à l'ISCAE

Tableau n° 29: Promotions du CEC de 1999-2000 à 2013-2014

Tableau n° 30 : Evolution du nombre des experts-comptables inscrits à l'Ordre selon le sexe

Tableau n°31: Femmes champ professionnel de l'expertise comptable : statut, type de baccalauréat, parcours et lieu des études

Tableau n° 32 : Relations entre l'âge et le lieu de formation chez les DPLE, les mémorialistes et les stagiaires femmes

Tableau n° 33: Hommes champ professionnel de l'expertise comptable : statut, type de baccalauréat, parcours et lieu des études

Tableau n° 34: Relations entre l'âge et le lieu de formation chez les hommes DPLE, mémorialistes et stagiaires

Tableau n° 35 : Répartition des Experts-Comptables au Maroc par genre et par localisation géographique

Tableau n° 36 : répartition des comptables agréés dans les différentes villes du Royaume et selon le sexe

Tableau n° 37 : Profil des femmes de mon échantillon : scolarisation et profession des parents

Tableau n° 38 : Profil des hommes de mon échantillon.

Tableau n° 39 : Caractéristiques de l'échantillon étudié

Tableau n° 40: Diplôme le plus élevé avant intégration au Cycle d'Expertise Comptable

Tableau n° 41: Première motivation pour poursuivre des études d'expert-comptable

Tableau n° 42: Structures d'accueil

Tableau n° 43: Activités exercées

Tableau n° 44 : Relations avec les collaborateurs au sein de la structure

Tableau n° 45: Orientation d'exercice de la profession

Tableau n° 46 : Projet professionnel après l'obtention du DNEC

Tableau n° 47: Autres orientations hors exercice de la profession proprement dite

Tableau n°48:Perception de la profession par l'entourage des étudiants en expertise comptable

Tableau n° 49 : satisfaction par rapport au choix

Tableau n° 50: Niveau de satisfaction par rapport à la formation dispensée

Tableau n° 51 : Satisfaction par rapport aux perspectives d'avenir

Liste des figures

Figure n° 1 : Perspective monde - US Census Bureau, International Data

Figure n° 2 : Source, Aujourd'hui Le Maroc, 2012-10-11. Infographie ; données du HCP 2010.

Figure n° 3: Poids des PME dans le tissu économique (en nombre d'entreprises)

Figure n° 4 : Evolution du TBS au collégial secondaire (1998-2010). Evolution par sexe.

Figure n° 5 : Evolution du TBS au collégial secondaire (1998-2010). Evolution par lieu de résidence

Figure n° 6 : Taux bruts de scolarisation (TBS) (1991-2008) : Distribution par sexe

Figure n° 7 : Taux de scolarisation brut (TSB) en primaire (1991-2008) : Distribution par lieu de résidence

Figure n° 8 : Evolution de Gini de l'éducation par sexe, Maroc 1950-2010

Figure 9 : Evolution du taux d'analphabétisme au Maroc

Figure n° 10 : Taux de féminisation des étudiants inscrits aux facultés de médecine de Rabat et de Casablanca 1995-2008 - Ministère de la Santé - Dépôt légal 2010 MO 0639 - Démographie Médicale et Paramédicale à l'Horizon 2025, p.38

Figure n°11 : féminisation de la profession médicale ; ministère de la santé, Dépôt légal 2010 - MO 0639 Démographie Médicale et Paramédicale à l'Horizon 2025, p.15.

Figure n°12 : Augmentation du nombre de femmes médecins dans les pays de l'OCDE- 1980 et 2004 (ou chiffres les plus récents)

Figure n° 13: Evolution du nombre des hommes (en bleu) et des femmes (en rouge) experts-comptables stagiaires au sein du CEC de 1999-2000 à 2013-2014.

Figure n° 14 : Evolution du nombre des lauréats hommes (en bleu) et femmes (en rouge) du CEC, de 1999-2000 à 2012-2013.

Figure n° 15: Evolution du pourcentage des lauréats hommes parmi l'ensemble des hommes (en bleu) et femmes parmi l'ensemble des femmes (en rouge) de 1999-2000

Figure n° 16 : Diplôme le plus élevé avant intégration au Cycle d'Expertise Comptable

Figure n°17 : Première motivation pour poursuivre des études d'expert-comptable

Figure n° 18 : Structures d'accueil

Figure n° 19 : Activités exercées

Figure n° 20 : Orientation d'exercice de la profession

Figure n° 21 : Projet professionnel après l'obtention du DNEC

Figure n° 22 : Autres orientations hors exercice de la profession proprement dite

Figure n° 23 : Niveau de satisfaction par rapport à la formation dispensée

Résumé

Les femmes, au Maroc, constituent une population hétérogène. Celles, qui, depuis l'indépendance, ont bénéficié de l'éducation puis accédé aux études supérieures, ont pu investir de nombreuses professions qu'elles exercent aujourd'hui parfois en nombre. Pourtant, certaines professions supérieures, comme la profession comptable, notamment dans son segment supérieur, l'expertise comptable, restent des bastions masculins. Les femmes y sont arrivées très lentement et restent en faible nombre, en particulier au stade de l'inscription à l'Ordre des experts-comptables. Cette étude se situe au croisement d'une sociologie des professions et d'une sociologie du genre. Elle montre comment l'intérêt s'est récemment porté sur la sociologie de la profession comptable dont le développement est lié à la libéralisation du marché et comment les modèles professionnels imposés par la colonisation à certains pays comme les pays arabes, dont le protectorat français au Maroc, ont influencé l'institutionnalisation des professions nationales.

La place des femmes dans la profession comptable a été très peu étudiée et n'a encore fait l'objet d'aucun travail au Maroc. Aussi ce travail a eu également pour but l'étude de la profession, notamment au niveau de son segment supérieur, l'expertise comptable, au prisme du genre. A partir d'entretiens auprès de femmes mais également d'hommes comptables et experts-comptables à différentes étapes de leur vie professionnelle, ce travail montre la diversité des expériences et des vécus. Il analyse et interprète les trajectoires des femmes, que celles-ci soient linéaires ou qu'elles empruntent des voies alternatives qui les éloignent de l'inscription à l'Ordre. Certaines femmes feront l'expérience d'une accumulation de freins et obstacles qui remettent aujourd'hui en question la classique métaphore du « plafond de verre ». D'autres au contraire, suivront des trajectoires linéaires qui leur permettront des carrières de réussite et l'accession à la stature de femmes « dirigeantes ». Les mécanismes susceptibles d'expliquer la diversité de ces parcours, dont les cursus, les conditions de travail, la place que la société fait aux femmes marocaines et la recherche permanente à laquelle s'astreignent les femmes d'un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, sont analysés dans ce travail.

Mots-clés : profession comptable, expertise comptable, genre, femmes, maternité, stratégies, société, Maroc.

Summary

Women in the accounting profession in Morocco

Women in Morocco constitute an heterogeneous population. Those who, since the independence of the country, have benefited from education and accessed higher education, have been able to invest sometimes highly many *professions*. However, some higher *professions* like accounting, remain male bastions. Women have come to them very slowly and remain very few, especially when registering at the College of Accountants (Ordre).

This study lies at the crossing of the sociology of *professions* and the sociology of gender. Starting from the development of the sociology of *professions*, first the Anglo-Saxon then the French one, it shows how interest has recently focused on the sociology of the accounting *profession*, the development of which is linked to the market liberalization and how professional models imposed on countries such as the Arab countries by colonization influenced the institutionalization of the national *profession*. In Morocco, the accounting *profession* was born with the French protectorate.

The place of women in the accounting *profession* has been very little studied and it hasn't been the subject of any work in Morocco. Thus, this work also aimed to study accounting, through the prism of gender. From interviews with accountants, women but also men, at different steps of their professional life, this work shows the diversity of experiences. It analyzes the trajectories of women, either they have been linear or they have borrowed alternative routes that take them away from the registration to the College (Ordre). Some women have experienced an accumulation of disadvantages that would today question the classical metaphor of « glass ceiling ». Others on the contrary, have followed linear paths that have led them to successfully careers and to the stature of « leaders ». Mechanisms able to explain the diversity of courses, including curricula, working conditions, the women permanent search for a balance between their professional and their family lives and the place that society allows them are analyzed in this work.

Keywords : accounting profession, accounting, gender, women, maternity, strategies, society, Morocco .

مُلخَص

النساء في مهنة الحسابات في المغرب

إن النساء في المغرب تكون ساكنة متنوعة فاللواتي استبعدن منذ الاستقلال من الثقافة ثم التحقن بالدراسات العليا قد تمكن من الولوج إلى عدة وظائف تؤديها اليوم في البعض الحالات بكثرة غير أن بعض الوظائف العليا مثل مهنة خبيرة المحاسبة لاسيما في أعلى فرعا لازالت مواقع مخصصة للرجال فإن النساء اللواتي وصلن تدريجيا لازل عددهن ضعيفا ولاسيما تدوينهن في هيئة الخبراء المحاسبين.

إن هذه الدراسة تتموقع في معترف علم الاجتماع الوظيفي و علم الاجتماع النوعي فانطلاقا من علم الاجتماع الوظيفي بدءا من الأنجلوسكسونية ثم الفرنسية قد تبين كيف أن الاهتمام تموقع علم الاجتماع بالنسبة كمهنة المحاسبة التي ترتبط و حرية التسوق و كيف أن الأنواع المهنية التي فرضها الاستعمار على بعض البلدان العربية فقد أثرت في تأسيس المهن الوطنية ففي المغرب قد برزت في ضل الحماية إن موقع النساء بما يتعلق بمهنة المحاسبة فقد تقل دراسته ولم يكن موضوع أي عمل في الفرنسية المغرب. هكذا إن هذا الاجتهاد تعتد به أيضا دراسة الوظيفة لاسيما على فرعه الأعلى أي الخبرة الحسابية من وجهتها النوعية. إن هذا العمل إطلاقا من الحديث مع بعض النساء و بعض رجال المحاسبة كذلك بعض الخبراء المحاسبة بمختلف مراحل حياتهم المهنية هذا العمل يبرز تنوع التجارب و الأعمال المعاشة فهو يقوم بتحليل و تفسير مميزات النساء أكانت متشابهة أو متباينة لمناهج متغايرة التي تبعتها عن التسجيل في الهيئة. إن بعض النساء قد تجدن تراكم الحواجز التي تعيد النظر في الاستعارة الكلاسيكية المعبر عنها "بالسقف الزجاجي".

وبعكس ذلك فإن الأخرى سيمارسن مناهج خطية التي تجعل في متناولهن مهنا ناجحة و ارتقاء إلى "النساء الحاكمات". إن الأساليب التي من شأنها إعطاء تفسير لتنوع هذه المسيرات فيما يرجع للنساء التي تتوفرن على ثقافة ووضعية لعملهن و المواقع التي يمنحها المجتمع إلى النساء المغربيات و البحث الدائم الذي تلنزم به هؤلاء النساء من توازن لحياتهن المهنية و حياتهن العائلية كلها محللة في هذا العمل.

كلمات جوهرية : مهنة الحسابات - الاختصاص في الحسابات - النوع - النساء - الولادة - المجتمع - المغرب.